

Ein neuer, viel versprechender Ansatz zur beruflichen Integration von Behinderten : die "geschützte Werkstatt" darf nicht Endstation sein

Autor(en): **Streif, Klaus**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Curaviva : Fachzeitschrift**

Band (Jahr): **75 (2004)**

Heft 2

PDF erstellt am: **26.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-804387>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein neuer, viel versprechender Ansatz zur beruflichen Integration von Behinderten

Die «geschützte Werkstatt» darf nicht Endstation sein

■ Klaus Streif

Die Wiedereingliederung von Behinderten in den Arbeitsprozess erfolgt meist über «geschützte Werkstätten». So segensreich diese Einrichtungen sind: Für viele Behinderte – vor allem für psychisch kranke Menschen – sind sie oft die Endstation der Rehabilitation. Dass dies nicht zwingend so sein muss, zeigen drei Beispiele aus dem Berner «Job Coach Projekt».

Der 28-jährige psychisch Kranke Peter Reinhardt* arbeitet seit drei Monaten bei der Buchbinderei Schlatter AG in Bern in einem nach eigenen Worten «fast normalen Arbeitsverhältnis». Seine Arbeit biete viel Abwechslung und gefalle ihm «im Grossen und Ganzen gut», sagt er. Vor allem spiele dabei seine Behinderung keine Rolle. «Am Anfang», meint er «habe ich mich zwar fast ein wenig überfordert gefühlt». Doch dann habe er Hilfe von seinem Job Coach (siehe Seite 19) erhalten, seither laufe es ihm wieder super.

Dies bestätigt sein firmeninterner Betreuer: Reinhardt und ein ehemaliger weiterer Teilnehmer am «Job Coach Projekt» brauchten bzw. brauchen laut David Bucher, Teamleiter Spedition bei der Schlatter AG, «nicht mehr Betreuung als «normale» Arbeitnehmer». Beide seien richtiggehend «aufgeblüht» und damit auch eine «Motivation für die Firma» geworden. Ein dritter Fall sei etwas schwieriger gewesen. Wegen der



Ein ganz normaler Arbeitsplatz «Job Coach Projekt»-Teilnehmer Peter Reinhardt «füttert» eine Buchbindemaschine.

Foto: str

geringen Leistungsfähigkeit sei ein sehr flexibler Einsatz nötig gewesen mit entsprechend mehr Betreuung. Die Eingliederung eines vierten Teilnehmers habe abgebrochen werden müssen. Jener Mann sei zu krank und der Umgang mit ihm zu schwierig gewesen. Die Projektleitung hat deshalb die Rückkehr in eine «geschützte Werkstatt» angeordnet.

Nicht anders als Aushilfen

Die Buchbinderei Schlatter AG hat zeitweise mehrere Teilnehmer vom «Job Coach Projekt» gleichzeitig

beschäftigt, weil sie auf Grund ihres stark schwankenden Auftragsbestands auf einen sehr flexiblen Personaleinsatz angewiesen ist, beispielsweise auf Aushilfen. Deren Tätigkeiten unterscheiden sich nicht von jenen der Projektteilnehmer – zumindest wenn man vom zusätzlichen Aufwand an Besprechungen und Betreuung für Letztere absieht. David Bucher, der als früherer Maschinenführer die Arbeit an vorderster Front aus eigener Erfahrung kennt, weiss deshalb, wovon er spricht, wenn er das «Job Coach Projekt» als «gute Sache» bezeichnet und als Chance für eine

dauerhafte Anstellung in der freien Wirtschaft.

Für Urs Jost, Mitinhaber und Geschäftsleiter der Gfeller Elektro AG in Bern, hatte die Teilnahme am «Job Coach Projekt» einen anderen Grund. Seine Motivation lässt sich mit dem Satz umschreiben: «Was für eine Firma sind wir, wenn wir nicht einen Sozialfall ertragen?» Dass Jost unter seinen 84 Mitarbeitenden im Moment nicht nur einen, sondern drei Sozialfälle beschäftigt, ist nur ganz nebenbei zu erfahren. Genau so wie die Tatsache, dass in seinem Unternehmen regelmässig mehr Lehrlinge eingestellt werden, als rein rechnerisch drin lägen. Im letzten Jahr beispielsweise sechs statt vier – für Urs Jost, dessen soziales und gesellschaftliches Engagement zum Greifen spürbar ist, ein «Beitrag zur Beschäftigung der schulentlassenen Jugendlichen».

Kein Wunder also, dass bei der Gfeller Elektro AG der Chef gleich selber die Betreuerfunktion im Rahmen des «Job Coach Projekts» wahrnimmt. Mit einem einzigen Fragezeichen ganz am Anfang: «Werden die anderen Mitarbeitenden überfordert?» Urs Jost löste dieses Problem auf seine Art: Er steckte den psychisch kranken Franz Steiner gleich ins rote Überkleid – das Markenzeichen des Unternehmens. Damit war das Thema Integration für beide Seiten auch rein äusserlich erledigt. «Der 25-Jährige hat vor Freude geweint», bestätigt Projektleiterin Vera Baettig die Wirkung der weit über das Symbolische hinausgehenden Überkleidaktion auf den Teilnehmer.

Nach knapp fünfmonatiger Beschäftigung zieht Urs Jost im Fall von Franz Steiner Bilanz: «Seit er im August zu uns gekommen ist, verzeichnen wir eine stetige Leistungszunahme. Wir wollen ihn so schnell wie möglich aus dem Projekt ausgliedern und als normalen Mitarbeiter einsetzen. Er

würde bei uns einen anständigen Anfangslohn erhalten mit guten Aussichten auf eine baldige Steigerung.» Doch es gehe bei Steiner nicht um eine Geldfrage, sondern darum, dass für ihn keine Abhängigkeit mehr bestehe.

Teilnehmer nicht überfordern

Vor einer solchen geradezu euphorischen Lagebeurteilung warnt Vera Baettig: «Die Arbeitgeber müssen in ihrem wohl gemeinten Engagement durch den Job Coach gebremst werden. Sonst droht eine Überforderung des Teilnehmers, was eine psychische Krise auslösen und zum Stellenverlust führen kann.» Dies zu verhindern, sei

die zentrale Aufgabe des Job Coachs und gleichzeitig der wesentliche Unterschied des «Job Coach Projekts» zu anderen Wiedereingliederungsmassnahmen.

Ausserdem hat Steiner – bei allem Erfolg – ein Problem: Er wohnt über eine halbe Bahnstunde von Bern entfernt und muss sich entscheiden, ob er den langen Arbeitsweg auch weiterhin zweimal täglich in Kauf nehmen kann und will. Um ihm diesen Entscheid zu erleichtern, ist Urs Jost damit einverstanden, dass Steiner bei einem Unternehmen in der Nähe seines Wohnorts einen zweiwöchigen «Schnupper-Besuch» machen kann. «Es liegt nicht an unserer Firma; es liegt am Teilnehmer», begründet Jost

Stichwort «Job Coach Projekt»

Das «Job Coach Projekt» wurde in den Universitären Psychiatrischen Diensten Bern unter der Leitung von PD Dr. Holger Hoffmann im Herbst 2002 gestartet. Es ist ein wissenschaftlich begleitetes Programm mit dem Ziel, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung in Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft zu integrieren. An diesen Arbeitsplätzen, die den Möglichkeiten der Betroffenen angepasst sind, werden die Projektteilnehmer und ihre Vorgesetzten zeitlich unbefristet durch einen Job Coach begleitet.

Das Projekt beruht auf der Erkenntnis, dass für psychisch Kranke – und auch für andere behinderte Menschen – zwar eine breite Palette von Arbeitsangeboten in «geschützten Werkstätten» und ähnlichen Einrichtungen besteht. Wer aber einmal auf diesem besonderen Arbeitsmarkt gelandet ist, hat kaum mehr eine Chance, je wieder eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten.

Das «Job Coach Projekt» orientiert sich an dem in den USA praktizierten, sehr erfolgreichen «Supported Employment» (=begleitetes Arbeitsverhältnis), bei dem psychisch kranke Stellensuchende ab ihrer Bewerbung über einen unbegrenzten Zeitraum von einem Coach betreut werden. Dessen Hauptaufgaben bestehen darin, geeignete Arbeitsplätze zu akquirieren, die Teilnehmenden und deren Vorgesetzte am Arbeitsplatz zu begleiten und diesen dauerhaft zu sichern.

Das ans Sozialversicherungssystem der Schweiz angepasste «Job Coach Projekt» wird organisatorisch als «virtuelle, dezentrale geschützte Werkstatt» geführt, die Teil der (geschützten) Werkstätten und Ateliers der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern ist. Das von Vera Baettig professionell geleitete «Job Coach Projekt» übernimmt dabei die Rolle eines Personalvermittlungsunternehmens, schliesst die Arbeitsverträge mit den Teilnehmenden und deren Einsatzfirmen ab, regelt die Entlohnung und organisiert den Einsatz der Coaches. (str)

Hausw. Betriebsleiterin

Optimieren Sie den hauswirtschaftlichen Einkauf!

**Berufsmode
Bettwäsche
Patientenwäsche
OP-Artikel
Spezialartikel**

Ob für die kurzfristige Kleinmengen-Bestellung oder für die gesamtheitliche Konzeptlösung, ein gutes Preis-/Leistungsverhältnis optimiert Ihren Textileinkauf.

Und eine Offertanfrage lohnt sich immer!

wimo
Schweizer Hersteller

4852 Rothrist
Tel. 062 794 15 44
Fax 062 794 41 44
info@wimoag.ch

BFF

Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Bern
... eine Institution des Kantons Bern



Kann Kurzschlüssen vorbeugen.

z.B. durch das Fachseminar

"SozialpädagogIn ein (Arbeits-)Leben lang?!"

Eine Standortbestimmung

Neugierig auf weitere Angebote?

BFF Bern

Weiterbildung Sozialpädagogik

Monbijoustr. 19, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 384 33 33, Fax. 031 384 34 00
wb.bff@bern.ch, www.bffbern.ch

+EPI

Schweizerisches Epilepsie-Zentrum

Das Schweizerische Epilepsie-Zentrum in Zürich führt auch in diesem Jahr verschiedene Veranstaltungen durch.

Fachtagung Epilepsie im Alter

2. April 2004, Kosten Fr.120.–

Grundkurs Epilepsie

Grundlagen zur Unterstützung, Begleitung und Pflege von Menschen mit Epilepsie.
25.–27. Oktober 2004, Kosten Fr. 750.–

Epilepsie im Alltag

Eine Weiterbildung, die wir Ihrem Bedarf entsprechend zusammenstellen. Für die Durchführung kommen wir auch gerne zu Ihnen.

Weitere Informationen und Anmeldung:

Schweizerisches Epilepsie-Zentrum
Sekretariat Agogik und Pflege
Bleulerstrasse 60, 8008 Zürich
Tel: 01 387 64 01

E-Mail: agogik.pflege@swissepi.ch
www.swissepi.ch

seine offene Haltung: «Er kann seinen Mann auch anderswo stellen.»

Ein persönliches Gespräch mit Steiner war übrigens aus einem einzigen Grund nicht möglich: Er befand sich zu diesem Zeitpunkt – wie die meisten Angestellten des Unternehmens – auf einer Baustelle in Bern. Dort installierte er gerade eine Brandmelde-Anlage.

Etwas schwieriger ist die Situation beim 26-jährigen Kurt Bader*. Seit Ende Mai letzten Jahres ist er – von einem sechswöchigen «Taucher» abgesehen – bei der Lehrerinnen- und Lehrerbildung (LLB) von Kanton und Universität Bern tätig. «Wie ein normaler Arbeitnehmer», betont LLB-Vorsteher Erich Schmid. Das heisst: Die Tätigkeiten von Bader sind in einem Pflichtenheft mit klaren Zielvorgaben definiert. Ein variabler Teil deckt dabei die besondere Situation des Arbeitnehmenden ab. Für Schmid entscheidet ein «normales Umfeld mit Zielorientierung» über Erfolg oder Misserfolg der beruflichen Wiedereingliederung. Das pädagogisch-didaktische Umfeld bei der LLB spielt zwar auch eine Rolle, sei aber «fürs Tagesgeschäft unwichtig».

In Bezug auf Bader, der in allen Bereichen vom Sekretariat über das

Erste Ergebnisse

Seit dem Start im September 2002 sind 78 Personen für die Teilnahme am «Job Coach Projekt» angemeldet worden.

37 von ihnen wurden in der Abklärungsphase positiv beurteilt.

17 davon kamen in eine Kontrollgruppe, bei der die berufliche Wiedereingliederung in herkömmlichem Sinn in der individuell am besten geeigneten Einrichtung (z. B. «geschützte Werkstatt») erfolgt.

Von den 20, die dem «Job Coach Projekt» zugeteilt wurden, schieden fünf als «nicht integrierbar» bzw. «zu krank» aus.

Vier weitere befanden sich Ende 2003 noch im Bewerbungsstatus, während elf in der freien Wirtschaft angestellt sind. Bis jetzt beteiligen sich 28 externe Firmen am Projekt, und es werden laufend mehr. (str)

Rechnungswesen bis zur Personaladministration und zur Informatik eingesetzt wird, stellt LLB-Vorsteher Schmid gewisse Einschränkungen im produktiven Bereich sowie starke Schwankungen im emotionalen und sozialen Bereich fest. Dennoch sieht er für Bader eine gute Chance für eine Teilintegration «bis zu etwa 50 Prozent». Bader selbst ist sich der Gefahr von weiteren «Tauchern» bewusst. Ein sicherer Halt ist für ihn indessen die Gewissheit, dass er immer wieder ins Projekt zurückkehren darf. «Dies ist mein (Rettungs-)Anker», sagt er. Und so fasst er denn seine gewiss nicht einfache Situation mit den Worten

zusammen: «Ich bin zufrieden; ich kann (wieder) gut schlafen.»

Viel versprechender Ansatz

Das «Job Coach Projekt» ist ein viel versprechender, neuer Ansatz bei der Wiedereingliederung von Behinderten aller Art in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Entscheidend für den Erfolg ist nicht allein der gute Wille und die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung aller Beteiligten.

Die Nachhaltigkeit des Wiedereingliederungserfolgs steht und fällt vor allem mit einer problemlosen und engen Zusammenarbeit in der «Dreiecksbeziehung» Teilnehmer/Job Coach/Firmenbetreuer. Eine Ausweitung des Job Coachings über den deutschsprachigen Teil des Kantons Bern und über den Bereich Psychisch Kranke hinaus ist nicht nur wünschbar, sondern – nach Abschluss und Auswertung der von PD Dr. med. Holger Hoffmann an der Universität Bern geleiteten Begleituntersuchung – auch durchaus denkbar. ■

Interessante Finanzierung

Neue Wege in der beruflichen Eingliederung sind erst möglich, seit im Jahr 2001 mit einer Gesetzesänderung die Grundlage zur Finanzierung von dezentral in die freie Wirtschaft ausgelagerten geschützten Arbeitsplätzen geschaffen wurde (Art. 100, Abs. 1, lit. a IVV).

Im Fall des Berner «Job Coach Projekts» erhalten die Teilnehmenden während einer zwei- bis vierwöchigen Abklärungsphase ein IV-Taggeld.

Dieses wird auch während der sechsmonatigen Einarbeitungszeit bei einer Firma bezahlt. Dadurch ersetzt es den Lohn. Wird das Arbeitsverhältnis danach weitergeführt, beteiligt sich die Einsatzfirma mit einem von Behinderungsgrad und Leistung abhängigen Lohnkostenanteil. Der Teilnehmer erhält eine entsprechende IV-(Teil-)Rente. (str)

* Die Namen der Teilnehmer wurden aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes geändert.