

Integration(2): Supported Education

Wie Melanie M. den Einstieg in die Arbeitswelt schaffte

Melanie M. arbeitet als ausgebildete Kauffrau bei einem grossen Arbeitnehmersverband. Dort hat sie bereits ihr letztes KV-Lehrjahr absolviert. Nach ihrem Lehrabschluss im Sommer 2009 erhielt sie ein Stellenangebot. Das ist keine Selbstverständlichkeit, Frau M. verbrachte mehrere Jahre ihrer Jugend in einer psychiatrischen Klinik. Dass sie es dennoch geschafft hat, verdankt sie ihrem eisernen Willen und dem Modell «Supported Education». *Flurina Meisen Zanol*

In die Lehre eingestiegen ist Frau M. in der «Dreischibe», einem spezialisierten Rehabilitationsbetrieb. Hier können Jugendliche mit psychischer Beeinträchtigung im Auftrag der Invalidenversicherung (IV) eine Berufslehre absolvieren. «Ich habe diesen betreuten Rahmen am Anfang gebraucht» erinnert sich Frau M. Zu dieser Zeit war ihr Selbstvertrauen gering und Krisen häufig. Es fiel ihr anfangs nicht leicht, sich auf Arbeit und Berufsschule zu konzentrieren. «Einen grossen Teil meiner Energie habe ich für die Bewältigung meiner psychischen Schwierigkeiten benötigt.»

Ein traumatisches Erlebnis ist Auslöser für ihre Störungen gewesen. Diese zeigten sich in Blockaden und Depressionen und führten zeitweise zu Selbstverletzungen und Suizidgedanken. Irgendwann fasste sie jedoch den Entschluss, mit allen Mitteln zu versuchen, den Weg zurück in ein normales Leben anzutreten. «Arbeit ist dabei sowohl das Ziel als auch der Weg dahin gewesen.» Die KV-Lehre im spezialisierten Rehabilita-

tionsbetrieb gab Frau M. Tagesstruktur, Herausforderung und Anerkennung. Zugleich sollte hierdurch der Grundstein zu einem eigenverantwortlichen Erwerbsleben gelegt werden.

Doppelte Hürde gleichzeitig bewältigen

Genau hier aber liegt die grösste Knacknuss der Berufslehren in Rehabilitationsbetrieben. Die Vorbereitung auf eine freiwirtschaftliche Arbeitsrealität kann ein geschützter Rahmen nur bedingt bieten. Dies bestätigt auch Cristina Basualdo, die Frau M. als Ausbildungscoach begleitet hat: «Nach der Lehre sind die jungen Berufsleute oft mit einer doppelten Hürde überfordert. Einerseits den Sprung vom Lernenden zum Arbeitnehmenden zu schaffen und gleichzeitig den Weg aus einem geschützten Rehabilitationsumfeld in die freiwirtschaftliche Arbeitswelt zu finden.»

Die ersten Schritte auf dem Weg zum 1. Arbeitsmarkt bereits während der Ausbildung zu gehen, ist das Ziel von Sup-

ported Education. Dies basiert auf den Erfahrungen mit «Supported Employment», einem Integrationsmodell das direkt im 1. Arbeitsmarkt stattfindet.

Begleiten statt betreuen

Eine Vielzahl von wissenschaftlichen Studien belegt, dass Eingliederung am besten gelingt, wenn jemand an einem möglichst normalen Arbeitsplatz lernen kann, mit seinen krankheitsbedingten Einschränkungen umzugehen. Rehabilitationsbetriebe setzen daher zunehmend auch bei Berufslehren auf diese Erkenntnis und platzieren ihre Lernenden wenn möglich schon während der Ausbildung in freiwirtschaftlichen Lehrbetrieben.

Anders als bei der umfassenden Betreuung innerhalb des Rehabilitationsbetriebs hat der Ausbildungscoach hierbei die Funktion eines Begleiters. Er hält die Fäden zwischen Lernendem, Lehrbetrieb, IV und Berufsschule in der Hand und berät und unterstützt alle Beteiligten. Der Lehrvertrag bleibt während der ganzen Ausbildungsdauer mit dem Rehabilitationsbetrieb bestehen, sodass eine Rückplatzierung des Lernenden jederzeit möglich ist.

Umfrage in Ostschweizer KV-Lehrbetrieben zum Thema «Supported Education»

In einer Studie möchte die Dreischibe gemeinsam mit dem Center for Disability and Integration (CDI) der Universität St. Gallen mehr über die Einstellungen und Erwartungen erfahren, die Ausbildungsverantwortliche in Lehrbetrieben im Zusammenhang mit Supported Education haben. Dazu werden im November die Berufsbildner und Berufsbildnerinnen aller KV-Lehrbetriebe in den Kantonen AI/AR/SG/TG mit einem Online-Fragebogen befragt. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, Supported Education weiterzuentwickeln, damit möglichst viele Jugendliche mit psychischer Beeinträchtigung die Chance auf einen Lehrabschluss erhalten, der ihnen ein eigenverantwortliches Erwerbsleben ermöglichen soll.

Informationen zur Studie finden Sie auf:

www.cdi.unisg.ch/supportededucation

Kostenvorteil durch Supported Education

Direkte Kosten entstehen dem beteiligten Lehrbetrieb keine, da der Lernende seinen Lohn in Form eines IV-Taggelds erhält und die Sozialversicherungskosten durch den Rehabilitationsbetrieb getragen werden. Auch volkswirtschaftlich macht Supported Education Sinn, weiss Eva Deuchert vom Center for Disability and Integration der Universität

St. Gallen: «Die Betreuung in einem Rehabilitationsbetrieb ist aufwendig und kostenintensiv. Die Tarife für Supported Education sind erheblich günstiger, da der Ausbildungscoach nur noch bei Bedarf tätig werden muss.»

Da berufliche Ausbildungen einen wichtigen Kostenfaktor der IV darstellen – ca. 30 Prozent aller Ausgaben für Eingliederungsmassnahmen sind Ausgaben für berufliche Ausbildungen – kann durch einen stärkeren Einsatz von Supported Education eine Ausgabenreduzierung erzielt werden.

Erfolgreiche Integration

Frau M. ist heute froh darüber, dass sie dank diesem Modell schon während der Berufslehre Gelegenheit hatte, freiwirtschaftliche Anforderungen kennenzulernen. «Ich war schon ziemlich erschrocken, als ich im Lehrbetrieb das erste Mal einen aufgebracht Kunden am Schalter beruhigen musste.» Vor solchen Erlebnissen war sie im Rehabilitationsbetrieb geschützt gewesen.

Genau dies ist der Vorteil von Supported Education. Denn auch im Lehrbetrieb musste sie natürlich nicht alle Verantwortung alleine tragen, sondern wurde von der erfahrenen Berufsbildnerin unterstützt. «Mir ist bewusst, dass die Lehrmeisterin mit mir manchmal schon ein wenig mehr Geduld ge-



Bild: Flurina Meisen Zanol

Melanie M. schaffte den Einstieg in den Arbeitsmarkt dank ihrem eisernen Willen und dem Modell Supported Education.

braucht hat als mit einer gesunden Lernenden.»

Dennoch würde sich ihre damalige Berufsbildnerin, Susanne Frischknecht, jederzeit wieder für ein Lehrverhältnis mittels Supported Education entscheiden. «Unsere Erfahrungen sprechen ganz klar dafür, und ich glaube auch, dass es ohne eine gewisse Mitverantwortung der Wirtschaft nicht geht, wenn Integration wirklich gelingen soll.» Frau M. selbst hat inzwischen auch einen

Berufsbildnerkurs abgeschlossen. «Ich freue mich darauf, Lernenden mit und ohne gesundheitliche Einschränkung zur Seite zu stehen. Gerade ich weiss gut, was es braucht, um den Weg in eine erfolgreiche Berufstätigkeit zu finden.» ■

Flurina Meisen Zanol arbeitet als diplomierte Sozialarbeiterin bei der Dreischübe in St. Gallen.

UGW-Forum: Erfolgskonzept Sozialkostenmanagement – ein Gewinn für Unternehmen, Mitarbeitende und die Öffentliche Hand

Was Sozialkostenmanagement für sie bedeutet und warum sie es eingeführt haben, das zeigten vier Unternehmen^(*) und Mitglieder der Unternehmergruppe Wettbewerbsfähigkeit (UGW) an einem Forum Ende September.

Konfrontiert mit höheren Kosten durch Fehlzeiten sowie durch steigende Versicherungsbeiträge führten sie in den letzten zehn Jahren ein aktives Sozialkostenmanagement ein. «Davon profitiert die Firma, denn sie spart Kosten und verbessert Produktivität und damit Wettbewerbsfähigkeit», erklärt Walo Bertschinger, VR-Delegierter der Walo Bertschinger AG und UGW-Präsident. «Aber auch die Mitarbeitenden profitieren davon: Ihre Gesundheit ist besser geschützt, die Gefahr einer allfälligen Berufsinvalidität geht zurück. Und in zahlreichen Fällen erhalten sie höhere Nettolöhne, teilweise sogar höhere Bruttolöhne.»

Systematische Absenzerfassung, frühzeitiges Ansprechen des Mitarbeitenden bei auffälligen Absenzen, Abschaffung der

Arztzeugnispflicht, Aufrechterhaltung des Kontakts zum Mitarbeitenden bei Absenzen sowie Bereitstellung von Betreuungsangeboten bei schwerwiegenden Problemen – diese und andere Massnahmen nannten die Unternehmen als mögliche Instrumente für das Sozialkostenmanagement.

«Natürlich sind das keine grossartigen Neuerungen», so Bertschinger, «doch konnten wir damit in unseren Unternehmen einiges bewirken.» Von 2004 bis 2008 nahmen die Unfälle in den vier Unternehmen um 12 Prozent ab, die Ausfallstunden um 29 Prozent und die entschädigten Fehltage um 37 Prozent. «Wir möchten damit zeigen, dass sich dieses Engagement für das Unternehmen lohnt, und den Mitarbeitenden und der Gesellschaft dient. Und wir möchten andere Unternehmer dazu ermuntern, ihr Sozialkostenmanagement aktiv anzugehen.»

www.unternehmergruppe.ch

(*) Walo Bertschinger AG, H. Goessler AG, Burckhardt Compression AG, Rolf Schlagenhaut AG. Die Firma H. Goessler AG war am Forum nicht anwesend.