

Fachtagung BAG UB
„Inklusive Arbeit!“
17. November 2016

SES SUPPORTED EMPLOYMENT SCHWEIZ
Daniel Häberli, Geschäftsleiter SES

Ablauf

1. Qualität BAG UB (Kirstin Hohn)
2. Vorstellungsrunde
3. Verein SES
4. Ausgangslage Supported Employment in der Schweiz
5. Vorstudie
6. Praxistest für Ihre Organisation
7. Feedback im Plenum
8. Wo klemmt es?
9. Danke!

1. Qualität BAG UB

- Kurzeinführung
- Kirsten Hohn (BAG UB e.V)

2. Vorstellungsrunde

- Vorstellung der Personen und Organisationen

3. Supported Employment SE

Situation in der Schweiz

- SE-Modelle existieren seit Beginn der 90er-Jahre in Pilotprojekten
- Mit personenbezogenem Wissen
- Die Tendenz ist stark steigend
- Keine gesetzlichen Grundlagen!

Generelle Kriterien:

- Anstellung an Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Leistungsentsprechende Entlohnung
- Langfristige Unterstützung durch einen Job-Coach am Arbeitsplatz.

3.1. Etablierung SE in der Schweiz: IV-Zahlen

Stossrichtung durch die 5./6.a- IVG-Revision

- Zwischen 1993 und 2002, steigt die Neuberentung bei der IV um 59%.
- Dies aufgrund vieler Fälle mit psychischer Beeinträchtigung bei jungen Menschen und bei Frauen.
- Im Jahr 2005 leichter, ab 2006 starker Rückgang der Neuberentungen
- 2012: 14'600 Neurenten (tiefster Stand seit 2002)
- Ende 2013: 230'000 IV-Renten in der Schweiz.

Quelle: Rüst & Debrunner 2005/ Debrunner 2006/ Statistik 201BSV 2./ BSV 17.05.2013

3.2. Verein SES

- Gründung 2008 – **8 Jahre SES!**
- Mitglieder: 80 Organisationen, 25 Einzelmitglieder

Ziel des Vereins/ Kernaufgaben:

- Weiterentwicklung und Verbreitung von SE in der Schweiz
- Vernetzung und Zusammenarbeit in der Schweiz
- Förderung der Qualitätsentwicklung
- Zusammenarbeit mit europäisch und international tätigen Organisationen

Artikel 2 Vereinsstatuten ses. 2008.

4. Ausgangslage Q-Label 1

- In der Schweiz gewinnt SE&SEd nach langer und erfolgreicher Praxis mit Psychiatriepatient/innen, besonders seit der 5./6. IVG-Revision, zunehmend an Bedeutung auch für neue Zielgruppen.
- Umso dringlicher erscheint die Sicherung der Qualität von Integrationsdienstleistungen, die sich auf SE berufen (SE&Sed). Spardruck und mangelhafte Verankerung der Qualitätskriterien führen zur Verwässerung und Verfälschung der Methode. Vorstellung der Personen und Organisationen.

4. Ausgangslage/Folgerung Q-Label 2

- Ein Qualitätslabel (Zertifikat) für SE&SEd und der damit einhergehende Evaluations-prozess sind der naheliegende Weg, ein allgemein hohes Qualitätsniveau bei der Umsetzung SE&SEd und damit die nachhaltige berufliche Integration vielfältiger Zielgruppen zu fördern.

5. Vorstudie 1

- IPS Fidelity Studie als Grundlage

IPS FS: Bereiche und Kriterien	
Keine Entsprechung	
Mitarbeiter	
1	Betreuungsschlüssel
2	Anteil anderer Aufgaben neben dem Job Coaching
3	Umfang Betreuungsangebot
Keine Entsprechung	
Organisation	
4	Integration des SE in die gemeindepsy- chiatrische Behandlung
5	Supported Employment Teams
6	Keine Ausschlusskriterien
Dienstleistungen	
7	Kontinuierliches arbeitsbezogenes Asses- sment
8	Rasche Stellensuche
9	Stellensuche nach Bedürfnissen des Nut- zers
10	Diversifiziertes Stellenangebot
11	Arbeitsverhältnis ist nicht befristet, son- dern langfristig
12	Job Coachs helfen beim Stellenwechsel
13	Job Coaching ist zeitlich nicht befristet
14	Job Coachs arbeiten gemeindenah
15	Job Coachs arbeiten aufsuchend

5. Vorstudie 2

- Q-SE Bereiche und Mindestanforderungen in Adaptierung an IPS Mindestanforderungen.

Q-SE: Bereiche und Mindestanforderungen	
Anbieter von SE-Dienstleistungen	
A1	Der SE-Grundkonzeption entsprechendes Selbstverständnis
A2	Zielgruppenspezifisches Umsetzungskonzept für das europ. Referenzmodell
A3	Professionalität und Qualitätsorientierung
Mitarbeitende	
B1 _s	Betreuungsschlüssel und –intensität / Case load
B2	Umfang des Betreuungsangebot
B3	Anforderungsprofil Job Coaches
Organisation	
C1	Konzeptualisierte Zusammenarbeit mit allen Akteursgruppen
C2	Sicherstellung der Zusammenarbeit im Job Coach-Team
C3.1	Hürdenfreier Zugang zur SE-Dienstleistung
C3.2	Das Abklärungspraktikum
Dienstleistungen	
D1.1	Schnupper- resp. Betriebspraktika
D1.3	Betriebliche Praktika
D2	Stellensuche und –antritt
D1.1	Schnupper- resp. Betriebspraktika
D1.3	Betriebliche Praktika
D2	Stellensuche und –antritt
D1.2	Schnupperpraktika
D1.3	Betriebliche Praktika
D2	Stellensuche und –antritt
D3	Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration als Strategie
D4.1	Unterstützung bei unbefristeter Anstellung
D4.2	Unterstützung bei befristeter Anstellung
<i>Keine Entsprechung</i>	
D4.1	Unterstützung bei unbefristeter Anstellung
D4.2	Unterstützung bei befristeter Anstellung

6. Praxistest

***Durchführen der IPS
„Check-Mindestanforderungen“***

7. Feedback-Runde

- Wo stehen Sie mit ihrer Organisation in der IPS (Anzahl Punkte)?
 - Wo stehen Sie im „Check-Mindestanforderungen“
- Ihr Gefühl!

8. Wo klemmt es? (1)

- Wo stehen Sie mit ihrer Organisation in der IPS (Anzahl Punkte)?
 - Wo stehen Sie im „Check-Mindestanforderungen“
- *Ihr Gefühl!*

8. Wo klemmt es? (2)

Welches Gefühl haben unsere Mitglieder:

- Ein weiteres Label
- Mehraufwand
- Wer bezahlt
- Wer prüft mich
- Was passiert wenn wir durchfallen
- Was bringt mir diese Label?
- Wie stehen die Kostenträger dazu?

-

Danke

Danke für Ihre Aufmerksamkeit und ihre Inputs

www.supportedemployment-schweiz.ch

[**haeberli@supported-employment.ch**](mailto:haeberli@supported-employment.ch)