

Es bleibt ein Knochenjob

CAS Supported Employment

Menschen mit Beeinträchtigung können nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Es braucht Integrationsfachleute, Job-Coaches.

MARIANNE RUPP

Wir vermitteln das Modell Supported Employment als methodisches Handlungskonzept und orientieren uns beim Lehrgangsaufbau des CAS an den verschiedenen Phasen des Modells», sagt Daniel Schaufelberger. Er hat 2008 den Studiengang Supported Employment an der Hochschule Luzern mitbegründet, leitete ihn während mehrerer Jahre und betreut ihn heute als Interims-Studiengangsleiter. Schaufelberger definiert Supported Employment (SE) als Konzept, das Menschen mit Behinderung oder andere benachteiligte Gruppen wie Langzeit-Stellensuchende oder Sozialhilfeempfänger darin unterstützt, bezahlte Arbeit zu finden und langfristig zu halten. «Es ist ein wertorientiertes Konzept, bei dem die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse des Stellensuchenden und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern im Zentrum stehen», sagt der Experte.

Grundlegend bei SE sei, dass es um den Zugang zu einer leistungsentlohnten Arbeit im ersten Arbeitsmarkt gehe, und zwar nach dem Grundsatz «zuerst platzieren, dann trainieren». «Traditionellerweise werden Menschen mit erschwerten Bedingungen in Arbeitsintegrationsprogrammen beschäftigt und trainiert», erläutert er. «Forschungen zeigen aber: Wer möglichst rasch einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt antritt und dann trainiert, mit der Arbeit klarzukommen, findet den Weg in die Arbeitswelt besser und nachhaltiger.» Aber das setze die Unterstützung am Arbeitsplatz durch einen Job-Coach voraus. Diese Berufsgruppe ist auch die Zielgruppe des CAS. «Die meisten Teilnehmenden kommen von Organisationen, die im Auftrag von Behörden, Sozialversicherungen oder Gemeinden Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren», sagt er.

Eine weitere Spezifität von SE sei, dass das Modell zwar von der Individualität und den Wünschen des Klienten ausgehe, die Arbeitsmarktfähigkeit aber nicht als Fähigkeit oder Eigenschaft von Personen sehe, wie dies traditionelle Integrations-systeme tun. «Ob jemand am Arbeitsplatz funktioniert, hängt nicht nur von der Person ab, sondern entscheidend auch vom Arbeitsumfeld: von Arbeitgeber, Arbeitsplatz und -inhalt sowie den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Der Job-Coach schaut, dass Arbeitnehmende mit ihren Einschränkungen in ihrem Arbeitsumfeld bestmöglich funktionieren können.»

Diese Aufgabe gehört zur täglichen Arbeit von Roman Häslar. Er arbeitet als Job-Coach in den Heimstätten Wil und begleitet vorwiegend psychisch kranke Menschen und deren Arbeitgeber bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz. «Gegenüber psychischen Erkrankungen sind viele Vorbehalte und Unsicherheiten vorhanden», weiss Häslar, der den CAS 2018 abgeschlossen hat. Ein Arbeitgeber frage sich etwa,

Ein Arbeitgeber fragte sich, ob er depressive Mitarbeitende kritisieren dürfe.

ob er einen depressiven Mitarbeitenden kritisieren dürfe. «Indem ich sowohl unsere Klienten als auch die Arbeitgeber beratend unterstütze, bin ich Vertrauensperson, Vermittler und Ansprechperson in einem und kann so ein nachhaltiges Anstellungsverhältnis fördern», sagt Häslar, ausgebildeter Sozialarbeiter FH.

Mit einer weiteren Anspruchsgruppe muss ein Job-Coach auch tragfähige Beziehungen gestalten. «Die meisten sind nicht freiwillig beim Job-Coach. Sie werden vom RAV oder von der IV geschickt und diese Organisationen haben auch ihre Vorstellungen», erläutert Schaufelberger. «Es ist grundlegend, dass zuerst Auftrag und Rollen geklärt werden, damit klar ist, nach welchen Spielregeln die Zusammenarbeit verläuft.» Diese Beziehungsgestaltung mit den verschiedenen Mitspielern wird im zweiten Themenblock gelehrt, gleich nach den Grundlagen des Modells.

Realistische Jobprofile

Im dritten Themenblock geht es darum, ein individuelles berufliches Profil zu erstellen. «Der Ausgangspunkt soll immer die Motivation der Person selber sein, das, was sie interessiert, dort, wo sie sich sieht», erklärt Schaufelberger. Danach müsse dieses Interesse zu einem realistischen Job-

profil geführt werden. Als Beispiel nennt Schaufelberger den lernbehinderten jungen Mann, der zwar nicht Pilot werden könne, aber beim Gepäckservice auf dem Rollfeld arbeiten und so den Flugzeugen nahe sein könne, wie es sein Wunsch war.

Der vierte Themenblock behandelt die Arbeitsplatzfindung und ist, wie Schaufelberger sagt, ein schwieriges Thema. «Wir entwickeln zwar Akquisemodelle und lehren Verhandlungsmethoden, aber das ultimative Rezept haben wir auch nicht. Einen Arbeitsplatz zu finden für Leute, die nicht fit sind, bleibt ein Knochenjob.»

Wenn jedoch ein potenzieller Arbeitgeber gefunden ist, sollte der Job-Coach ihn über die arbeitsrechtlichen Grundlagen, das Sozialversicherungsrecht und die verschiedenen Möglichkeiten von Anstellungsverhältnissen informieren können – Themen des fünften Themenblocks. So bleiben etwa bei Jobtimal, einem Verein für Arbeitsintegration von langzeitarbeitslosen Menschen mit eingeschränkter Leistungs-

fähigkeit, die Vermittelten in der Regel beim Verein selbst angestellt und werden an die Unternehmen verliehen. «Dieses Anstellungsmodell minimiert das Risiko und den administrativen Aufwand für den Arbeitgeber. So muss er etwa keine Lohnfortzahlung gewährleisten, wenn ein über Jobtimal vermitteltler Mitarbeitender ausfällt, da wir dies übernehmen», sagt Marcel Schädeli. Er ist Job-Coach bei Jobtimal und hat 2018 den CAS Supported Employment abgeschlossen. «Ich absolvierte diese Weiterbildung, um die Theorie und die Methodik von SE besser zu verstehen und primär mich und den Verein zu professionalisieren», sagt Schädeli, der zuvor als HR-Leiter in der Bundesverwaltung arbeitete.

Der sechste Themenblock widmet sich der Unterstützung nach der Vermittlung. Diese Unterstützung sei sehr individuell und hänge von den Bedürfnissen aller Beteiligten ab, weiss Schaufelberger. So berichtet etwa Häslar von wöchentlichen Gesprächen mit seinen Klienten, die sta-

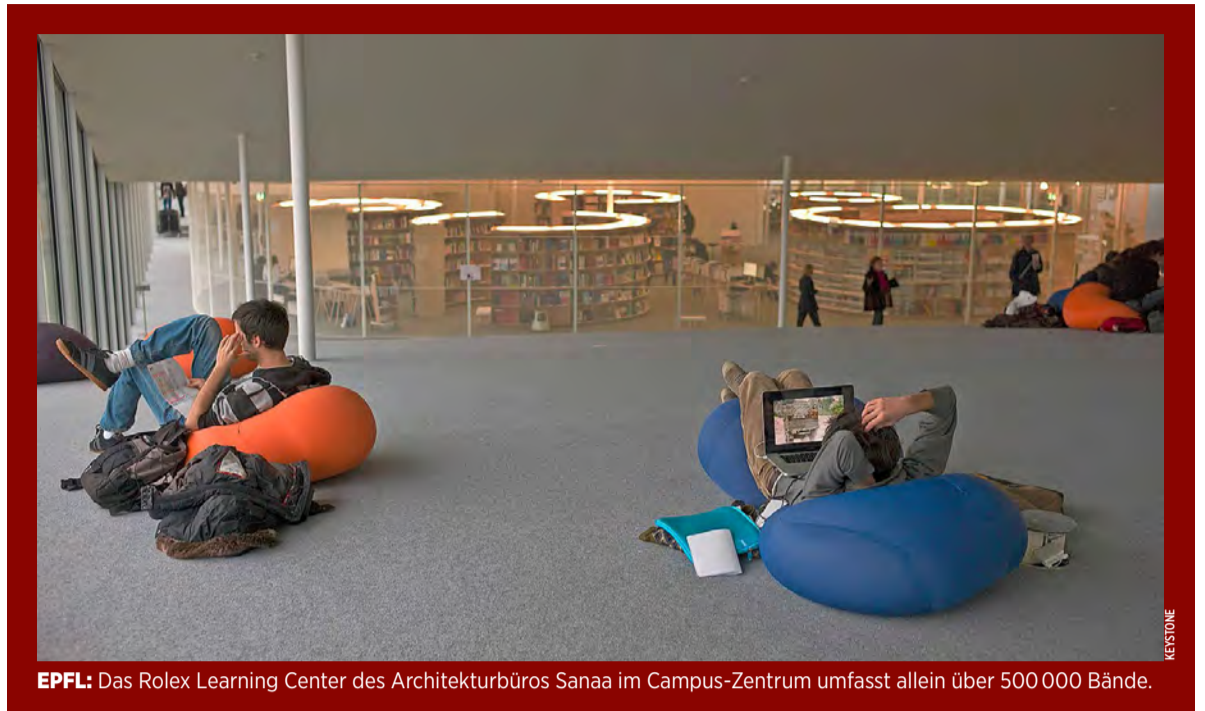
bilisierend wirken, und Standortgesprächen beim Arbeitgeber. «Gelegentlich kommt es sogar vor, dass ich einen Tag mit jemandem mitarbeite, damit ich Arbeitsabläufe oder eventuelle Konfliktsituationen besser verstehe und mit den Betroffenen bereinigen kann», sagt Häslar.

Austausch und Netzwerk nutzen

Mit dem letzten Themenblock wechselt die Ebene vom Job-Coach zur Organisation. «Job-Coaches können nur erfolgreich arbeiten, wenn die Organisation ihnen die geeigneten Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt», sagt Schaufelberger. «Wir zeigen auf, welche das sind und wie Job-Coaches auf sie einwirken können.»

Neben den sieben Themenblöcken können die Teilnehmenden aus vier Angeboten zwei Vertiefungsrichtungen auswählen. Marcel Schädeli hat sich für die «Motivierende Gesprächsführung» entschieden. «Hier ging es um praktische Übungen von Methoden, den professionellen Umgang mit Ambivalenzen und Gesprächsblockaden. Von diesem Modul habe ich viel für meine Arbeit gelernt.»

Auch die Praxis-Tandems und die Supervision, zwei weitere Gefässe des Lehrgangs, dienen vor allem dem Praxistransfer. Diese «geballte Ladung Praxiswissen», die auf ihn zukam, hat Häslar als wertvoll empfunden. «Aus den Teilnehmenden mit unterschiedlichen Berufshintergründen ist ein Netzwerk entstanden, auf das ich heute noch zurückgreifen kann», sagt Häslar. Zudem habe er dank der Weiterbildung mehr Methoden für die praktische Umsetzung kennengelernt. «Ich konnte fachlich viel dazulernen und die Qualität meiner Arbeit hat sich verbessert», fasst Häslar seinen persönlichen Nutzen des zwölfmonatigen Lehrgangs zusammen.



EPFL: Das Rolex Learning Center des Architekturbüros Sanaa im Campus-Zentrum umfasst allein über 500 000 Bände.

CAS SUPPORTED EMPLOYMENT

Viele Angebote auf mehreren Stufen

Bildung I Das Angebot an Weiterbildungen und Fachkursen generell zum Thema Arbeitsintegration ist sehr vielfältig. Spezifisch auf das Modell Supported Employment ausgerichtete Lehrgänge bieten in der Deutschschweiz jedoch nur zwei Fachhochschulen an: Neben der Hochschule Luzern ist das die Fachhochschule St. Gallen. Sie bietet das Certificate of Advanced Studies Supported Employment – Arbeitsintegration in

Zusammenarbeit mit der Academia Euregio Bodensee seit 2014 an.

Bildung II Agogis, eine Deutschschweizer Aus- und Weiterbildungsanbieterin für Sozialberufe, führt den Lehrgang Job Coaching – Supported Employment, der mit einem Branchenzertifikat abschliesst. Die Berner Fachhochschule bietet einen zweitägigen Kurs Supported Employment – im Übergang von Medizin und Arbeit an.

ANZEIGE

Der Verwaltungsratsberuf: Der Trend hin zu mehr Professionalisierung

Zahlreiche Unternehmensskandale lenken das öffentliche Interesse immer wieder auf den Verwaltungsrat und zeigen schonungslos auf, dass selbst Gremien, die auf Papier vorbildlich zusammengesetzt sind, in Realität oft nicht die gewünschte Schlagkraft entwickeln. Die Anforderungen an moderne Verwaltungsräte sind entsprechend gestiegen und die Zeiten, als Verwaltungsräte bloss Verwalter waren, sind passé. Dies gilt nicht nur für öffentlichkeitswirksame Grosskonzerne, sondern insbesondere auch für kleinere und mittelgrosse Unternehmen (KMU). Eine Professionalisierung der VR-Tätigkeit ist daher gefragt.



Der Verwaltungsrat ist dafür verantwortlich, dass das Unternehmen nachhaltig erfolgreich ist und Wert schöpft. «Machen wir das Richtige?» und «Machen wir es richtig?» sind deshalb zwei der wichtigsten Fragen im Verantwortungsbereich von Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräten. Um diese Fragen einschätzen zu können, benötigen Verwaltungsräte neben einem soliden Grundwissen insbesondere auch die Fähigkeit, vernetzt zu denken. Sie müssen in der Lage sein, strategische Entscheide im Team herbeizuführen, sie zielgerichtet zu kommunizieren und die Mitarbeitenden für den eingeschlagenen Weg zu begeistern.

Kompetente Verwaltungsräte

Moderne Verwaltungsräte kennen folglich die wichtigsten rechtlichen und wirtschaftlichen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, die mit ihrem Mandat einhergehen. Sie sind vertraut mit den relevanten betriebswirtschaftlichen Konzepten und Werkzeugen im Bereich Strategie, Finanzen, Organisation sowie Personalwesen und sie können in diesen Bereichen auch mit Fachexperten auf Augenhöhe diskutieren. Schliesslich zeichnen sie sich durch Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten aus, die es ihnen ermöglichen, die Mitarbeitenden intrinsisch zu motivieren und auch durch schwierige Zeiten zu führen.

Universitäre Weiterbildung für VR

Rochester-Bern Executive Programs hat die Bedeutung einer professionellen Ausübung der VR-Tätigkeit erkannt und 2016 den schweizweit ersten «Certificate of Advanced Studies (CAS) in General Management für Verwaltungsräte» lanciert – eine auch für volle Agenden verträgliche Weiterbildung.

Der Zertifizierungslehrgang bietet eine ausgewogene Mischung aus Theorie und Praxis. Zentrale Themen wie Nachfolgeregelung, Innovation/Di-

gitalisierung und Risikomanagement werden in jedem Modul aufgegriffen, um so neben der inhaltlichen Tiefe auch der Interdisziplinarität der Verwaltungsratsstätigkeit Rechnung zu tragen. Nach erfolgreichem Abschluss der Module erhalten die Teilnehmenden ein Universitätsdiplom und eine Zertifizierung, mit der sie ihr Verwaltungsratspezifisches Wissen und ihre Fähigkeiten nachweisen, wie dies für andere Berufsgruppen wie Ärzte oder Anwälte ja auch üblich ist.

Voneinander lernen und Netzwerke knüpfen

Der Teilnehmerkreis setzt sich aus hochkarätigen Führungskräften zusammen, von denen die überwiegende Mehrheit in einem oder mehreren Verwaltungsräten aktiv ist. Die breite Palette an vertretenen Branchen und Unternehmenstypen ist dabei charakteristisch für die diverse KMU-Landschaft der Schweiz. Dank diesem Mix wird «voneinander lernen» zu einem der wichtigsten Erfolgsfaktoren des Lehrgangs.

«Das CAS für Verwaltungsräte bietet eine ganzheitliche Weiterbildung, welche alle wichtigen Themen für die Arbeit als Verwaltungsrat umfasst. Der Austausch mit den Referen-

ten und den Teilnehmenden ist von grossem praktischen Wert. Das Programm hat mir geholfen, meine Rolle als Verwaltungsrätin besser zu definieren und professionell auszuüben.

Renate Schreiber, VR-Präsidentin Ava AG

Dank dem intensiven Austausch im Klassenzimmer und zwischen den einzelnen Sessions wird aktuellen Herausforderungen wie der beschleunigten technologischen Entwicklung oder der wachsenden Unsicherheit im internationalen Handel reales Praxisleben eingehaucht. Auch stärkt er das persönliche Netzwerk untereinander, was für die zukünftige Tätigkeit ein wichtiges Asset darstellt.

Mehr Informationen:

Sabina Kramer, Recruiting Manager
+41 31 631 53 27 / vr@rochester-bern.ch
www.rochester-bern.ch



Rochester-Bern
Executive Programs