



Schweizer
Paraplegiker
Zentrum

Coaching Beruf



**ParaWork Berufliche Eingliederung
Schweizer Paraplegiker-Zentrum Nottwil**

Inhaltsverzeichnis

1. AUSGANGSLAGE	3
2. LEITIDEE	3
3. DIE COACHES	3
4. COACHING BERUF (SUPPORTED EMPLOYMENT)	4
4.1 DEFINITION SUPPORTED EMPLOYMENT ¹	4
4.2 KERNELEMENTE VON SUPPORTED EMPLOYMENT.....	5
5. SUPPORTED EMPLOYMENT ALS FÜNF-PHASEN-PROZESS	5
5.1 PHASE 1 – «ENGAGEMENT»/ ENTSCHEIDUNGSFINDUNG.....	5
5.2 PHASE 2 – PROFIL ERSTELLEN.....	5
5.3 PHASE 3 – STELLENSUCHE.....	5
5.4 PHASE 4 – RAHMENBEDINGUNGEN MIT ARBEITGEBER KLÄREN.....	6
5.5 PHASE 5 – JOB SUPPORT.....	6
6. ZUSAMMENARBEITSMODELL DES COACHES UND DER SYSTEMPARTNER	7
7. WERTE UND PRINZIPIEN VON SUPPORTED EMPLOYMENT	8
7.1 INDIVIDUALITÄT:.....	8
7.2 SELBSTBESTIMMUNG:.....	8
7.3 EMPOWERMENT:.....	8
8. VORAUSSETZUNG / GRUNDLAGE DER MASSNAHMEFÄHIGKEIT	8
9. AUSWERTUNG MIT ARBEITSJOURNAL	8
9.1 ZEITDAUER.....	9
10. KOSTENTRÄGER FÜR DAS COACHING BERUF	9
11. ZUSAMMENFASSUNG	9
12. LEITUNG UND INFORMATION	10
13. COPYRIGHT	10

Der besseren Lesbarkeit halber verwenden wir die männliche Sprachform.
Selbstverständlich sind immer auch weibliche Personen eingeschlossen.

1. Ausgangslage

Die überwiegende Mehrheit der Erstrehabilitationspatienten des Schweizer Paraplegiker-Zentrums in Nottwil ist im erwerbsfähigen Alter. Diese Patienten werden während ihres stationären Aufenthaltes von der Abteilung ParaWork hinsichtlich ihrer beruflichen Wiedereingliederung unterstützt.

Ein Teil der querschnittgelähmten Patienten kann aufgrund ihrer physischen Einschränkungen nicht mehr in ihren ursprünglich erlernten Beruf zurückkehren. Bei etwa einem Viertel der betreuten Personen ist eine Umschulung unumgänglich, damit eine erfolgreiche Wiedereingliederung ins Erwerbsleben auf dem ersten Arbeitsmarkt gelingt.

Allenfalls besteht aber die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit beim bisherigen Arbeitgeber in einer angepassten Tätigkeit. Dank einer frühzeitigen Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber durch Mitarbeitende von ParaWork können Arbeitsplätze erhalten werden. Somit wird eine vorteilhafte Basis für eine erfolgreiche Wiedereingliederung gelegt. Bereits während der stationären Rehabilitationsphase erarbeitet ParaWork in Kooperation mit dem stationären Reha-Team, der IV und Arbeitgebern ein detailliertes Eingliederungskonzept.

In seiner Lizenziats-Arbeit zeigte Albert Marti im Jahr 2008 auf, dass viele Klienten das ursprünglich gesetzte berufliche Eingliederungsziel, welches im Zusammenhang mit dem Abschluss der stationären Erstrehabilitation formuliert wurde, nicht erreichen. Oft scheitern die Bemühungen wegen gesundheitlichen Rückschlägen der Patienten oder es tauchen Schwierigkeiten auf, die zum Zeitpunkt der stationären Erstrehabilitation noch nicht absehbar sind.

Um dieser Erkenntnis Rechnung zu tragen, wurde Coaching Beruf als Konzept entwickelt und als Leistungsangebot von ParaWork eingeführt.

2. Leitidee

Durch das professionelle Coaching Beruf werden unsere Klienten erfolgreich beruflich wiedeingliedert.

Das inhaltliche Vorgehen orientiert sich an den Werten und Prinzipien von Supported Employment Schweiz.

3. Die Coaches

Einige der Mitarbeitenden der ParaWork haben sich im Bereich des Coachings (= CAS Hochschule für soziale Arbeit) spezialisiert, damit die Nachhaltigkeit der beruflichen Eingliederung nach Beenden der Erstrehabilitation und Austritt aus dem SPZ gewährleistet werden kann. Es wird situativ entschieden, welcher Coach am besten zu welchem Coachee passt. Die ParaWork hat Coaches beider Geschlechter, um allen Bedürfnissen der Coachees nachzukommen – auch ist ein Coach selber querschnittgelähmt und kann mit hoher Resilienz authentisch coachen und unterstützen. Ebenfalls bewährt hat sich bei komplexen Coachingaufträgen mit umfangreichen

und aufwändigen Zielstellungen ein Teamcoaching, wobei die Stärken der jeweiligen Coaches zum Tragen kommen.

Die ParaWork führt dazu in regelmässigen Abständen Intervisionen durch, wobei die Coachingaufträge im Team reflektiert, analysiert und debrieft werden. Diese Intervisionen dienen gleichzeitig dazu, die Qualitätssicherung zu gewährleisten.



Das ParaWork Team

4. Coaching Beruf (Supported Employment)

4.1 Definition Supported Employment¹

Supported Employment wird von der European Union of Supported Employment (EUSE) definiert als:

«Unterstützung von Menschen mit Behinderung und anderen benachteiligten Gruppen mit dem Ziel, ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt² aufrecht zu erhalten oder zu etablieren.»

Unter «allgemeinem Arbeitsmarkt» verstehen wir primär den ersten Arbeitsmarkt.

4.2 Kernelemente von Supported Employment

- Integration: Menschen mit Behinderung werden darin unterstützt, einer Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachzugehen.
- Bezahlte, reguläre Arbeit: Das Ziel der unterstützten Beschäftigung besteht in der Vermittlung von bezahlter, regulärer Arbeit zu den allgemein gültigen marktwirtschaftlichen Bedingungen.
- First place, then train: Im Gegensatz zu anderen Konzepten, welche auf dem Grundsatz «zuerst qualifizieren, dann platzieren» beruhen («first train, then place»), erfolgt die erforderliche Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz («training on the job»). Darunter fallen auch individuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes.
- Unterstützungsangebote für alle Menschen mit Behinderung: Dem Konzept Supported Employment liegt die Überzeugung zugrunde, dass viele Menschen mit Behinderung mit der notwendigen Unterstützung nachhaltig einer Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt nachgehen können.
- Flexible, individuelle Unterstützung: Es werden diejenigen Hilfsangebote bereitgestellt, welche im Einzelfall nötig sind.
- Bereitstellung von Wahlmöglichkeiten und Förderung von Selbstbestimmung: Menschen mit Behinderung sollen Wahlmöglichkeiten bezüglich der Art der Arbeit und der Unterstützung haben³.

5. Supported Employment als Fünf-Phasen-Prozess

Supported Employment ist als dynamischer Prozess zu verstehen. Die Europäische Vereinigung Supported Employment beschreibt einen Fünf-Phasen-Prozess, welcher der Praxis als Rahmenkonzept dienen kann⁴. Innerhalb jeder Phase gibt es, je nach Kontext und stellensuchender Person, eine grosse Bandbreite an Aktivitäten.

5.1 Phase 1 – «Engagement»/ Entscheidungsfindung

Das Grundlegende in dieser ersten Phase besteht darin, der stellensuchenden Person die individuell benötigten Informationen zugänglich zu machen und sie über Möglichkeiten und Grenzen des Supported Employment zu informieren. Die Person soll befähigt werden zu entscheiden, ob sie eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt suchen und hierfür auf das Angebot von Supported Employment zurückgreifen möchte («informed choice»).

5.2 Phase 2 – Profil erstellen

In dieser Phase wird einerseits ein Kompetenzprofil des Klienten erstellt. Andererseits wird das gewünschte Stellenprofil erarbeitet.

5.3 Phase 3 – Stellensuche

Die Stellensuche ist eine Schlüsselphase des Prozesses, wobei es kein allgemein gültiges Rezept für eine erfolgreiche Suche gibt. Wichtig ist es, breit angelegte Strategien zu wählen, welche sich an den individuellen Bedürfnissen der unterstützten Person orientieren.

Einige Methoden, um potenzielle Arbeitgeber zu gewinnen, sind:

- Bewerbungsdossier erstellen
- auf Stelleninserate antworten

- Blindbewerbungen
- warme bzw. kalte Akquisition mit telefonischem Erstkontakt
- Arbeitgeber motivieren, Praktika zu schaffen und «Job Development» zu ermöglichen

5.4 Phase 4 – Rahmenbedingungen mit Arbeitgeber klären

Im Rahmen eines Treffens von der stellensuchenden Person, dem Arbeitgeber und dem «Job Coach» werden die Rahmenbedingungen geklärt.

Folgende Themen sind Inhalt des Gesprächs:

- Kompetenzen und Erfahrungen, welche vom Arbeitgeber gewünscht werden
- Arbeitspensum (und/oder Dauer des Praktikums)
- Anstellungsbedingungen
- Unterstützung, welche durch die stellensuchende Person gewünscht wird
- Verfügbare Unterstützung des «Job Coaches»
- Verfügbare Unterstützung auf Arbeitgeberseite
- Schulung/Information Arbeitgeber und Mitarbeitende bezüglich Behinderung und Umgang mit Behinderung
- Gesundheit und Sicherheit
- Abklären der staatlichen finanziellen Vergütung der Unterstützung
- Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Rechte, Pflichten und Sozialversicherungen

5.5 Phase 5 – Job Support

Die Häufigkeit, Intensität und Form der zu leistenden Unterstützung hängen von den individuellen Bedürfnissen und der Situation am Arbeitsplatz ab. Die professionelle Unterstützung, welche in allen Phasen geleistet wird, sollte nach und nach abnehmen und durch Unterstützung am Arbeitsplatz abgelöst werden (Arbeitgeber/in und Mitarbeitende). Dieser Ablösungsprozess muss sorgfältig geplant und beobachtet werden. Die unterstützenden Massnahmen sollten personen-zentriert und flexibel sein.

Hier seien einige Möglichkeiten genannt:

- eine mitarbeitende Person als Mentor bestimmen
- Unterstützung des Klienten in der Einarbeitungszeit
- als «Job Coach» dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen
- praktische Probleme lösen (Transport, Arbeitskleider, etc.)
- Unterstützung bei administrativen Aufgaben (z.B. Gesuch IV-Stelle, Sozialhilfe, etc.)
- Verbindung involvierter Drittpersonen sicherstellen (z.B. Therapeuten, Sozialarbeitende, etc.)

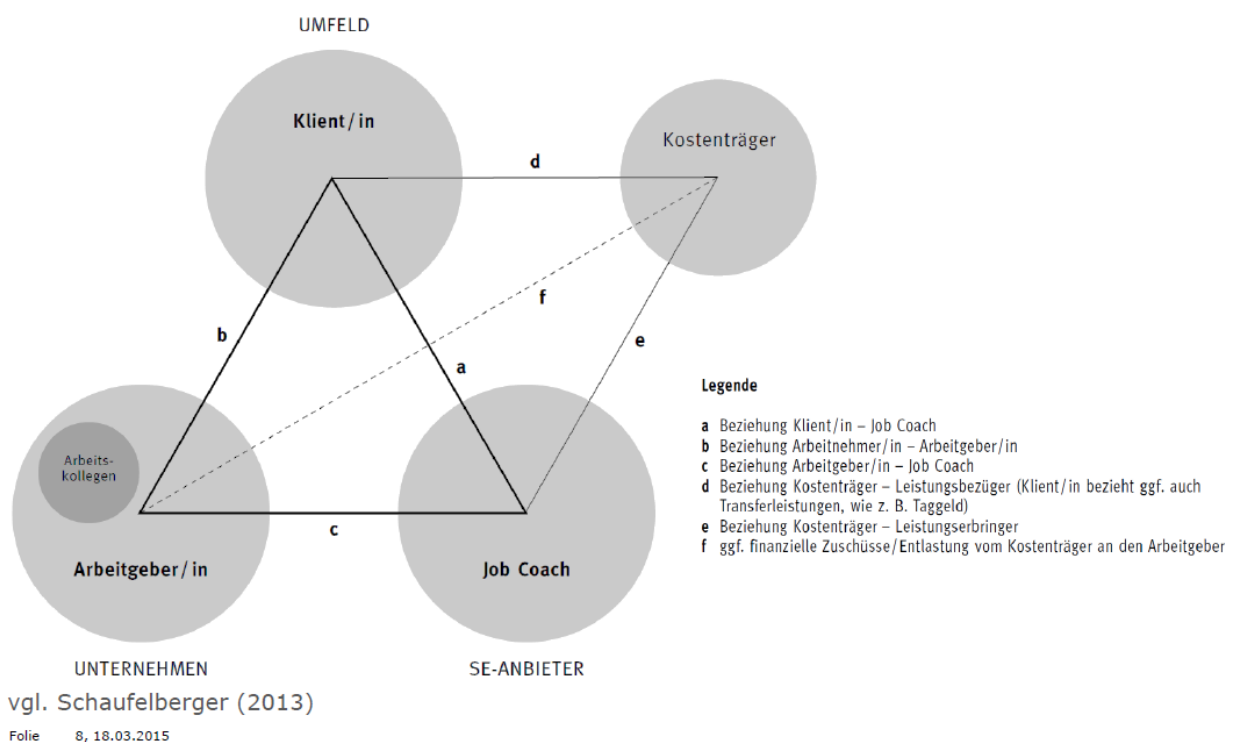
- ¹ Dieses Papier ist der Anhang des Positionspapiers «Begleitung der Arbeitnehmenden im Unternehmen» von INSOS Schweiz (26. Mai 2010).
- ² In der Schweiz ist mit «allgemeiner Arbeitsmarkt» der erste Arbeitsmarkt gemeint.
- ³ vgl. Koenig, 2007, S. 19f. Koenig, Oliver (2007). Qualitätsmanagement in der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung. Dargestellt an einem Vergleich zwischen Integrationsfachdiensten in Deutschland und der Arbeitsassistenten in Österreich. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- ⁴ vgl. www.euse.ch Positionspapier Supported Employment INSOS Schweiz | www.insos.ch 6/6

6. Zusammenarbeitsmodell des Coaches und der Systempartner

Das abgebildete Modell von D. Schaufelberger stellt die Zusammenarbeit der verschiedenen Systempartner grafisch dar.

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit

Zusammenarbeit in Supported Employment



Diese Darstellung der Zusammenarbeit zeigt einerseits, welche Phasen im zu erarbeitenden Prozessdiagramm durchschritten werden müssen und andererseits, welche Akteure welche Leistungen und Aktionen zu erbringen, beziehungsweise zu empfangen haben.

Voraussetzung für das Gelingen ist die Einhaltung der Werte und Prinzipien von Supported Employment.

7. Werte und Prinzipien von Supported Employment

7.1 Individualität:

Supported Employment erachtet jeden Menschen mit seinen Interessen, Fähigkeiten und seiner Lebensgeschichte als einmalig. Dies gilt insbesondere auch für spezifische Beeinträchtigungen und den Unterstützungsbedarf. Entsprechend bilden die individuelle Berufsplanung und individuell "passende" Arbeitssuche die Grundlage für eine nachhaltige Integration.

7.2 Selbstbestimmung:

Voraussetzung dazu ist nicht nur, dass stellensuchende Menschen darüber selbst entscheiden, sondern dass sie darin unterstützt werden, ihre Interessen und Ziele zu artikulieren und ihren Wünschen und Gegebenheiten entsprechende Zukunftsvorstellungen zu formulieren. Fundierte Entscheidungen setzen voraus, dass Menschen dabei unterstützt werden, ihre Möglichkeiten und die Konsequenzen ihrer Wahl zu verstehen. Dazu gehört auch die Kenntnis von Alternativen.

7.3 Empowerment:

Das Ziel ist nicht nur die Vermittlung einer Tätigkeit. Vielmehr soll die stellensuchende Person unterstützt und ermutigt werden, in der Planung und Umsetzung – so weit in ihrer Situation möglich – selbst aktiv zu sein und selbst zu entscheiden.

8. Voraussetzung / Grundlage der Massnahmefähigkeit

In der Regel begleitet unser Coaching eine berufliche Massnahme eines Coachees. Diese wird von der IV – selten von einer UV – unterstützt.

Es erscheint uns wichtig, dass der Coachee eine stabile psycho-soziale Belastbarkeit für die geplante berufliche Massnahme hat. Mit anderen Worten, ein Klient muss eine Massnahmefähigkeit mit einer definierten zeitlichen Präsenz leisten können. Die Präsenzzeit gibt aber keine Auskunft über die wirtschaftliche Verwertbarkeit dieser Leistung.

Mit dieser rechtlichen Grundlage und der attestierten Massnahmefähigkeit kann dann der berufliche Wiedereinstieg geplant werden.

9. Auswertung mit Arbeitsjournal

In regelmässigen Abständen prüft der Coach während der Coachingzeit, ob die berufliche Wiedereingliederung erfolgreich verläuft. Die Kriterien hierzu sind einerseits die Leistung, andererseits auch das physische und psychische Befinden des Klienten. Es ist wichtig, eine Überforderungssituation zu vermeiden, damit keine physische Dekompensation entsteht und die Gesundheit des Klienten gefährdet wird.

Das Arbeitsjournal dient zur Selbstreflexion und der Analyse der Arbeitssituation des Klienten. Des Weiteren bildet es die Grundlage für das Auswertungsgespräch zwischen Coach und Klient und dient als verbindliches Protokoll. Die Kadenz wird individuell festgelegt und kann jederzeit angepasst werden.

In diesem vierseitigen Journal hält der Klient folgende Punkte fest:

- Personalien
- Arbeitsinhalte
- subjektive Befindlichkeit
- Selbstreflexion (Bedürfnisse, Probleme, Schwierigkeiten und deren Lösungsansätze)
- Ergebnisprotokoll aus dem Gespräch mit dem Coach

Das Arbeitsjournal ist vertraulich. Der Coach kann dieses nur mit dem Einverständnis des Klienten weitergeben.

9.1 Zeitdauer

Die Dauer der Verfügung orientiert sich am Ziel, welches mit der Massnahme verbunden ist. Im optimalen Fall dauert ein Coaching bis zur erfolgreichen beruflichen Integration mit einer Festanstellung im ersten Arbeitsmarkt.

10. Kostenträger für das Coaching Beruf

In der Regel wird das Coaching von einer Versicherung des Klienten (IV, Unfallversicherung) finanziert. Die ParaWork ist in engem Kontakt mit der IV-Stelle des Wohnkantons und/oder der Unfallversicherung und hilft dem Klienten bei den Anträgen, der Administration und der Zusammenarbeit mit dem Kostenträger.

Die Tarife des Coachings richten sich nach dem **Coaching Beruf/Berufsbildung und dem Förderunterricht Ansatz der Tarifvereinbarung zwischen der ParaWork und der IV-Stelle des Kantons Luzern.**

11. Zusammenfassung

Mit dem Dienstleistungsangebot Coaching Beruf unterstützt und befähigt ParaWork jährlich zirka 40 Klienten zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

12. Leitung und Information

Bei Fragen zu den Dienstleistungsangeboten Coaching Beruf der ParaWork im Schweizer Paraplegiker-Zentrum stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.



Schweizer Paraplegiker-Zentrum

Stefan Staubli

Leiter Soziale und Berufliche Integration

Guido A. Zäch Strasse 1

6207 Nottwil

Tel. 041 939 57 90

Mobile. 078 732 56 80

stefan.staubli@paraplegie.ch

13. Copyright

Die Unterlagen dürfen nur nach Absprache mit dem Schweizer Paraplegiker-Zentrum weiterverwendet werden.