

# Nachhaltige Reintegration psychisch Kranker in die freie Wirtschaft

**Massnahmen zur Rehabilitation von psychisch Kranken mündeten bisher meist in eine geschützte Arbeitsstelle. Das Berner «Job-Coach-Projekt» verfolgt einen für die Schweiz neuen Ansatz und vermittelt psychisch Kranken Stellen in der freien Wirtschaft. Die Arbeitgeber reagieren durchwegs positiv, und bereits folgen mehrere Kantone diesem Beispiel.**

Holger Hoffmann und Dorothea Jäckel

Die IV-Berentungen haben in den letzten zehn Jahren bei keiner anderen Personengruppe der Schweiz so stark zugenommen wie bei den psychisch Kranken. Psychische Störungen stellen in der BSV-Statistik 2006 mit 40 Prozent die häufigste Ursache einer Neuberentung dar. Besonders bedenklich stimmt dabei der Umstand, dass die Berentungen bei jüngeren Versicherten überproportional stark ansteigen. Damit bildet sich auch in der Schweiz ein Trend ab, der in allen OECD-Staaten zu verzeichnen ist. Die Gründe dafür sind vielfältig. So hat sich die Arbeitswelt durch Globalisierung und Informationstechnologien drastisch verändert, Anforderungen der Arbeitswelt sind heute wesentlich komplexer, und sogenannte Nischenarbeitsplätze fallen zunehmend weg. Durch das veränderte Verständnis in der Bevölkerung hat sich das Stigma, das psychischen Erkrankungen anhaftet, verringert. Gleichzeitig gelangen krankheitsbedingt arbeitsunfähige Personen nach wie vor zu spät an die Invalidenversicherung, häufig erst, wenn der Arbeitsplatz verloren und die be-

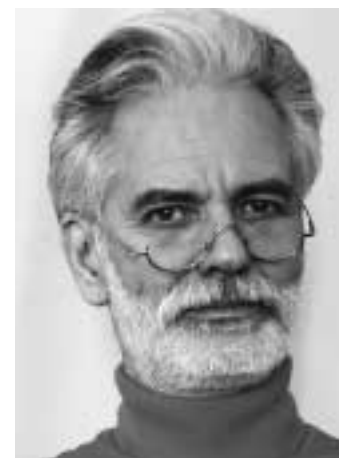
ruflische Ausgliederung bereits erfolgt ist. Die 5. IV-Revision verspricht hier Besserung.

## Wenig nachhaltige Integration

Bisher führte die berufliche Wiedereingliederung von psychisch Erkrankten nur in Einzelfällen zum gewünschten Erfolg der Wiedereingliederung an einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Meist münden die Rehabilitationsmassnahmen in einen Dauerarbeitsplatz in einer geschützten Werkstatt. So wurde in den letzten beiden Jahrzehnten eine breite Palette von geschützten Arbeitsangeboten – der sogenannte zweite oder besondere Arbeitsmarkt – auf- und ausgebaut. Arbeitet eine psychisch kranke Person jedoch erst einmal auf dem besonderen Arbeitsmarkt, dann sind ihre Chancen auf eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und auf einen rentenmindernden Verdienst gering. Ein weiteres Problem, das sich anhand verschiedener Untersuchungen aufzeigen lässt, ist der nur geringe Anteil von psychisch Behinderten, der sich nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt integrieren lässt.

## Chancen verbessern

Die gängigen beruflichen Strategien zur Wiedereingliederung basieren auf einem Modell von Behinderung, das sich an somatischen Erkrankungen und deren Verläufen orientiert. Diese Prinzipien lassen sich jedoch nicht auf psychisch Behinderte anwenden. Verläufe psychiatrischer Krankheiten sind im Gegensatz zu somatischen charakterisiert durch einen langwierigen und schwan-



Holger Hoffmann



Dorothea Jäckel

## Kasten

### «Erst platzieren, dann trainieren»: Das Konzept des Supported Employment

Das Konzept des Supported Employment bedingte in den USA einen Paradigmawechsel, der in folgenden Prinzipien zum Ausdruck kommt:

- Grundsätzlich gilt nun: «erst platzieren, dann trainieren» anstatt wie bisher «erst trainieren, dann platzieren»;
- die behinderten Arbeitnehmer arbeiten mindestens zu 50 Prozent unter Wettbewerbsbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes;
- sie erhalten dafür zumindest den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn;
- der Arbeitsort ist in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, in welchem die Mehrheit der Arbeitnehmer nicht behindert ist;
- das Arbeitsverhältnis ist zeitlich nicht befristet und
- die behinderten Arbeitnehmenden und ihre direkten Vorgesetzten werden zeitlich unbefristet durch einen Job Coach begleitet.

Die zentralen Aufgaben eines Job Coach sind:

- Akquisition geeigneter Arbeitsplätze, wobei die Anstellung des Behinderten nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen erfolgt und nicht als Akt der Wohlfahrt;
- Erarbeitung und Durchführung eines behindertenspezifischen Plans in Zusammenarbeit mit dem Betrieb, der behinderten Person und ihrem unmittelbaren Umfeld; und
- im Sinne des Case Managements Heranziehung sonstiger Betreuungssysteme, sofern diese noch nicht involviert sind, mit dem Ziel, dem Behinderten den Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern.

kenden Verlauf, aus dem sich besondere Vorgehensweisen ableiten müssen. Anders als somatische Behinderungen sind psychische Erkrankungen durch eine «Stabilität der Instabilität» gekennzeichnet. Die Barrieren

zum Arbeitsmarkt für psychisch Kranke sind daher auf den ersten Blick weniger gut ersichtlich, als dies bei somatisch Kranken der Fall ist. Folglich sind Strategien und Angebote einer Erfolg versprechenden beruflichen Wiedereingliederung erforderlich, die sich nicht an den gängigen Stufenmodellen ausrichten. Anstelle eines implizierten stabilen Zustands des Leistungsniveaus respektive der Leistungsminderung werden flexible Rehabilitationsangebote und Finanzierungsformen benötigt, die dem individuellen Zustand und Bedarf des jeweiligen psychisch Kranken angepasst sind.

### Das Berner «Job-Coach-Projekt»

Mehrere kontrollierte Studien zeigen, dass sich mit dem Supported Employment Modell aus den USA höhere Wiedereingliederungsraten erzielen lassen als mit herkömmlichen Ansätzen beruflicher Rehabilitation. Mit dem Ziel, die Anzahl der beruflich eingegliederten psychisch Kranken nachhaltig zu erhöhen, wurde im September 2002 in Bern das «Job-Coach-Projekt» lanciert. Es ist die erste Initiative in der Schweiz, bei der ein auf europäische Verhältnisse adaptiertes Supported Employment implementiert wird (siehe *Kasten*). Das Berner Projekt setzt diese Prinzipien unter den gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Schweiz um.

Gleichzeitig soll ein vom Schweizerischen Nationalfonds und Bundesamt für Sozialversicherung sowie weiteren Sponsoren gefördertes Forschungsprojekt Aufschluss darüber geben, ob und in welchem Umfang sich die einleitend genannten Erwartungen an das Supported Employment erfüllen. Die definitiven Ergebnisse sind nicht vor 2008 zu erwarten.

### Organisationsstruktur:

Kernelement des Job-Coach-Projekts ist seine Organisationsstruktur: Es wird gemäss Art. 100 Abs. 1 Bst. a IVV als eine «virtuelle, dezentrale geschützte Werkstatt» geführt. Dabei werden die Teilnehmenden vom Job-Coach-Projekt und nicht von der Einsatzfirma in der freien Wirtschaft zeitlich unbefristet angestellt. Das Anstellungsverhältnis entspricht also dem eines Personalvermittlungsunternehmens. Die Entlohnung richtet

sich nach der erbrachten Leistung, wobei die Einsatzfirmen als Ausgleich für ihren Mehraufwand respektive für die geringere Ausnutzung des Arbeitsplatzes einen Teil des vereinbarten Lohnes vom Job-Coach-Projekt rückerstattet erhalten. Als weiterer Anreiz werden die Arbeitgeberbeiträge für Taggeld- und Unfallversicherung, die Altersrente sowie für die Pensionskasse ebenfalls vom Job-Coach-Projekt übernommen.

### **Praktische Umsetzung:**

In der Praxis gestaltet sich der Wiedereingliederungsprozess folgendermassen: Die Zuweisung psychisch Kranker, bei denen ein Arbeitsverhältnis in der freien Wirtschaft medizinisch indiziert und realistisch erscheint, erfolgt über die IV-Berufsberaterinnen in das neu geschaffene Abklärungszentrum «FirStep». Hier werden die Teilnehmenden während vier Wochen hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeiten sowie mittels testpsychologischer Untersuchungen eingehend abgeklärt. Sind die Voraussetzungen einer beruflichen Wiedereingliederung gegeben – das heisst liegt Rehabilitationsfähigkeit und günstige Rehabilitationsprognose vor –, kann die Zuweisung zum Job-Coach-Projekt erfolgen. Dabei verweisen die Abklärungsergebnisse sowohl auf vorhandene Ressourcen als auch auf Einschränkungen, die wesentliche Hinweise für die weitere Rehabilitationsplanung geben.

Anschliessend wird eine den Fähigkeiten und Neigungen der Teilnehmenden entsprechende Stelle in der freien Wirtschaft gesucht. Die Job Coaches begleiten jeweils rund 12 Teilnehmende und unterstützen diese und ihr Umfeld am Arbeitsplatz, um so die Nachhaltigkeit des Stellenerhaltes zu erhöhen. Der Job Coach führt dazu regelmässig Arbeitsplatzgespräche mit den Teilnehmenden und deren Vorgesetzten, ist in Krisensituationen jederzeit abrufbar, liefert Informationen zur Verbesserung des Verständnisses psychischer Beeinträchtigung und deren Akzeptanz im Betrieb und steht in Kontakt mit den behandelnden Ärzten sowie allen weiteren involvierten Personen.

### **Die bisherigen Erfahrungen**

Die Berner IV-Stelle war von Anfang an von der Projektidee begeistert und zeigt – wie

auch das Bundesamt für Sozialversicherung – grosses Interesse an den Forschungsergebnissen. Die vom Job-Coach-Projekt angefragten Firmen reagieren in der Regel trotz angespannter Wirtschaftslage sehr positiv, nicht zuletzt dank des umfassenden Dienstleistungsangebotes durch das Projekt und der Tatsache, dass für sie kein finanzieller und administrativer Mehraufwand entsteht. Bisher konnten alle Teilnehmenden vermittelt werden. Die durchschnittliche Wartezeit liegt mit 39<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Tagen deutlich unter den in der amerikanischen Literatur angegebenen drei Monaten. Nach einer sechsmoatigen, von der Invalidenversicherung finanzierten Einarbeitungszeit konnte beim Auswertungsstand nach 4<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Jahren bei 67 Prozent mit der Firma ein Einsatzvertrag abgeschlossen werden. 69 Prozent von ihnen sind dank der Begleitung durch den Job Coach noch heute an einer Stelle in der freien Wirtschaft tätig. Die Stundenlöhne 2006 liegen im Bereich zwischen 10 und 30 Franken und im Schnitt bei 15 Franken, was deutlich höher ist als in einer geschützten Werkstatt und so zu einer Rentenminderung führen kann. Weitere 11 Prozent haben eine Festanstellung. In der Kontrollgruppe dagegen traten bisher lediglich 30 Prozent der Personen eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an, 11 Prozent haben sie mittlerweile wieder verloren. In der Kontrollgruppe arbeiten 26 Prozent gegenüber 15 Prozent in der Job-Coach-Gruppe in einer geschützten Werkstatt, und es sind mit 28 Prozent zu 13 Prozent auch deutlich mehr ohne Arbeit. Diese Zahlen illustrieren die Vorteilhaftigkeit des Supported Employment, sind aber mit Vorsicht zu interpretieren, da sie sich bis zum Abschluss der Studie in einem halben Jahr noch verändern können.

### **Schrittmacher und Vorbild**

Insgesamt sind die bisherigen Erfahrungen äusserst positiv, gerade seitens der Arbeitgeber, die die gewährten Anreize und Dienstleistungen sehr schätzen und als wirksam erleben. Mit diesem Vorgehen wird die Forderung nach Anreiz- und Entlastungssystemen in der beruflichen Wiedereingliederung psychisch Kranker erfüllt. Mit dem Job-Coach-Projekt wird ein wichtiger Schritt in Richtung nachhaltiger Teilhabe am Arbeitsleben

für psychisch Kranke in der freien Wirtschaft gemacht. Die Universitären Psychiatrischen Dienste Bern haben deshalb bereits vor Abschluss des Forschungsprojektes den Projektcharakter aufgehoben und es unter dem neuen Namen «Job Coach Placement» fest in ihr Versorgungsangebot aufgenommen. Mittlerweile gibt es in den Kantonen Zürich, Basel und Thurgau bereits weitere Supported-Employment-Projekte. In den Kantonen Basel-Stadt, Aargau, Luzern und Genf sind solche in Planung. In Deutschland und Österreich besteht ebenfalls ein grosses Interesse an diesem Projekt. Auch das von Nationalrat Otto Ineichen und dem BSV im Vorfeld der Abstimmung zur 5. IV-Revision lancierte Projekt «Job Passerelle» entspricht im Wesentlichen dem Job-Coach-Projekt. Diese sehr erfreuliche Entwicklung zeigt, dass das Projekt Schrittmacher- und Vorbildfunktion in der beruflichen Wiedereinglie-

derung psychisch Kranker besitzt. Damit können vom Job-Coach-Projekt wichtige Impulse bei der Umsetzung der mit der 5. IV-Revision eingeführten Früherfassung und Frühintervention sowie dem Case Management am Arbeitsplatz ausgehen.

Autoren:

**PD Dr. med. Holger Hoffmann**

Abteilungsleiter

Leiter Versorgungsforschung

Chefarzt Soteria Bern

**Dipl. Psych. Dorothea Jäckel**

wissenschaftliche Mitarbeiterin

Universitätsklinik und Poliklinik für Psychiatrie Bern

Murtenstrasse 46

Postfach 52

3000 Bern 10

hoffmann@spk.unibe.ch

**Literatur:**

[Auf Anfrage beim Erstautor erhältlich.](#)