

BAG UB – Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“

Dokumentation des Fachforums für die Region „Nord“ in Hamburg am 25.01.2017

Zwischen Januar und Mai des Jahres 2017 wurden die dritten regionalen Fachforen für das Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ durchgeführt. In diesem Dokument werden die Ergebnisse aus den einzelnen Workshops am Nachmittag dokumentiert.

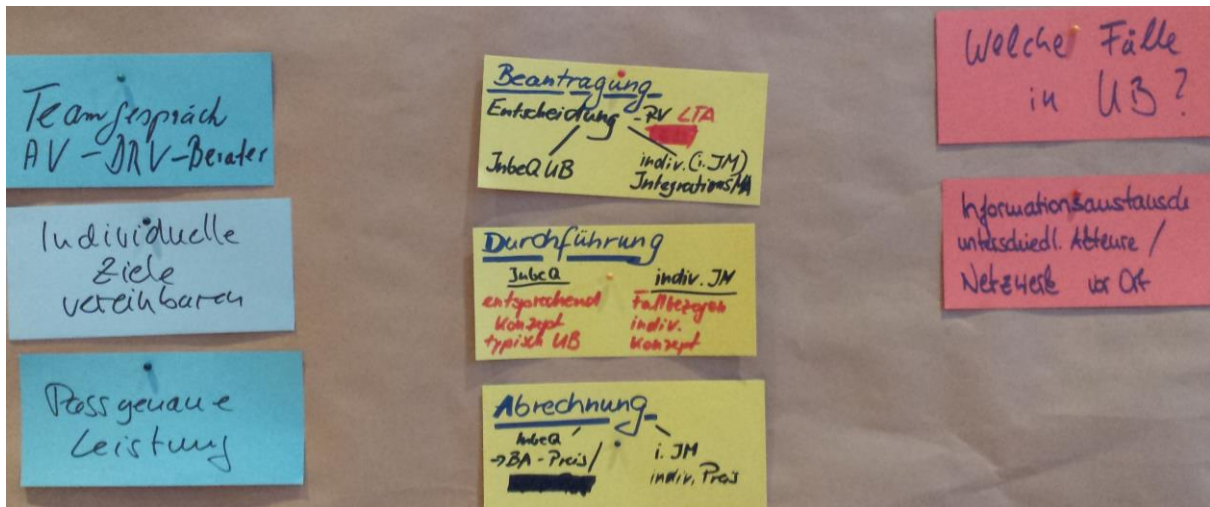
In den Workshops tauschten sich Vertreter_innen von Leistungsträgern und Leistungserbringern der Unterstützten Beschäftigung zu folgenden Themen aus:

- Unterstützte Beschäftigung – Beispiele der Rentenversicherung, Unfallversicherung und Berufsgenossenschaft (InbeQ und Arbeitsplatzsicherung)
- Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Unterstützten Beschäftigung (InbeQ und Arbeitsplatzsicherung)
- Dokumentation und Berichtswesen in der InbeQ

Nach den Workshops wurden die Ergebnisse mit Fotos dokumentiert. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde zusätzlich eine Abschrift der Ergebnisse eingefügt.

Workshop 1 – Unterstützte Beschäftigung – Beispiele der Rentenversicherung, Unfallversicherung und Berufsgenossenschaft (InbeQ und Arbeitsplatzsicherung)

Moderation: Thorsten Kanz, BIB gGmbH, Flensburg



- Teamgespräch AV – Berater der Deutschen Rentenversicherung
- individuelle Ziele vereinbaren
- passgenaue Leistung
- Beantragung Entscheidung-Rentenversicherung (Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben – LTA)
 - InbeQ UB
 - Individuelle Integrationsmaßnahme
- Welche Fälle in UB?
- Informationsaustausch unterschiedlicher Akteure in einem Netzwerk vor Ort

Workshop 2 – Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Unterstützten Beschäftigung (InbeQ und Arbeitsplatzsicherung)

Moderation und Protokoll: Michaela Struve und Ursula Hoffmann, ARINET GmbH, Hamburg

1. Strukturiert wurde der Workshop anhand von Fragen, welche den Arbeitsbereich der UB mit Teilnehmer_innen mit psychischen Erkrankungen abbilden. Ergänzt wurden diese Ausgangsfragen von Fragen der Workshoprunde.
- Welche Art von Unterstützung braucht ein_e Teilnehmer_in mit einer psychischen Erkrankung?
Gruppe: Gratwanderung zwischen fördern und fordern
 - Welche Besonderheiten gibt es in der Begleitung?
Gruppe: Mit welchen Teilnehmer_innen arbeiten Sie?
Erfahrungen mit Teilnehmer_innen mit psychischen Erkrankungen?
 - Wie gestaltet sich die „Alltagsarbeit“ mit Menschen mit psychischen Erkrankungen?
Gruppe: Wo ist die Grenze zwischen Struktur und Raum?

Widerspruch zwischen Vorgabe und Realität.

Wann ist der richtige Zeitpunkt zu entscheiden: Weitermachen oder WfbM?

- Wie sollte das Anforderungsprofil des Betriebes sein, in dem Teilnehmer_innen qualifiziert werden?
Gruppe: Akquise von Betrieben
Welche Einrichtung ist das?
Was arbeiten sie dort?
 - Was muss/ darf der Betrieb über die Erkrankung wissen?
Gruppe: Wie kommuniziere ich mit dem Betrieb über die Erkrankung?
 - Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Teilnehmer_in und Qualifizierungsbegleiter_in?
Gruppe: Wie läuft die Begleitung ab?
 - Projekttag
Gruppe: Umgang mit Menschen mit psychischen Erkrankungen am Projekttag?
 - Welche Art von Begleitung / Unterstützung ist notwendig, um den Arbeitsplatz langfristig zu sichern?
Gruppe: Wie können Arbeitgeber von Teilnehmer_innen unterstützt werden, die jährlich über 6 Wochen aufgrund der Erkrankung sicher ausfallen?
2. Bei dem Austausch über die Themen in der Arbeit in der UB mit psychisch erkrankten Teilnehmer_innen wurden mehrere Fragen als Themenkomplexe zusammengefasst.
- Welche Art von Unterstützung braucht ein_e Teilnehmer_in mit einer psychischen Erkrankung?
Welche Besonderheiten gibt es in der Begleitung?
Wie gestaltet sich die „Alltagsarbeit“ mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen?

In der Arbeit mit Teilnehmer_innen mit psychischen Beeinträchtigungen ist die Schaffung einer vertrauensvollen Basis ganz wichtig. Besonders bemerkenswert ist dabei Stabilität und Kontinuität (feste Integrationsberater_innen, klare Regeln, regelmäßige Abläufe, verbindliche Absprachen). Schon von Beginn an, in der Einstiegsphase der UB, muss das Selbstbewusstsein der Teilnehmer_innen gestärkt werden. Die Selbstverantwortung der Teilnehmer_innen wird gestärkt, indem von Anfang an in dem Prozess der beruflichen Entwicklung aktiv gefordert wird. Gemeinsam werden Teilziele in kleinen Schritten erarbeitet. Um berufliche Ziele entwickeln zu können, wird der Fokus auf das Potential der Teilnehmer_innen gelegt.

Um den / die Teilnehmer_in gut begleiten zu können, ist es wichtig, dass der / die Integrationsberater_in Fachkenntnisse über die Erkrankungen und deren

typische Auswirkungen besitzt. Immer wiederkehrendes Verhalten wie z.B. das Abbrechen eines Praktikums nach kurzer Zeit kann möglicherweise Teil des Erkrankungsbildes sein. Probleme der Teilnehmer_innen liegen häufig im Umgang mit der eigenen Erkrankung. Das kann bedeuten, dass ein persönliches Eingeständnis fehlt, dass er / sie krank ist. Eine Aufgabe der Integrationsberater_innen besteht darin, mit Teilnehmer_innen über Stimmungen, Schwankungen und Auswirkungen der Krankheit zu sprechen, um hilfreiche Umgangsweisen im Arbeitsprozess zu entwickeln und zu fördern. Das private Umfeld der Teilnehmer_innen und eventuelle Krisen spielen häufig mit in die Arbeit hinein.

Da Teilnehmer_innen mit psychischer Beeinträchtigung häufig eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung benötigen, ist es sinnvoll frühzeitig mit dem Fachdienst der Arbeitsplatzsicherung in Kontakt zu treten.

Im Unterschied zu Teilnehmer_innen der UB mit körperlichen, geistigen und Lerneinschränkungen, liegen die Probleme der Menschen mit psychischen Erkrankungen im Arbeitsleben in der Regel nicht in erster Linie im fachlichen, sondern im zwischenmenschlichen Bereich. Viele der Teilnehmer_innen haben einen Berufsabschluss (z.T. ein abgeschlossenes Studium) und haben schon kürzere oder längere Zeit gearbeitet.

Eine wichtige Aufgabe in der UB mit psychisch erkrankten Teilnehmer_innen besteht darin, sie dabei zu unterstützen, Strategien zu entwickeln, mit denen sie leichter mit bestimmten Situationen umgehen können. Das sind beispielsweise Strategien, die es möglich machen krisenauslösendes Verhalten zu erkennen und zu stoppen und wie sie an Tagen mit einer schlechten Befindlichkeit konstruktiv umgehen können.

Um den Beruf als Integrationsberater_in gut wahrnehmen zu können ist ein regelmäßiger fachlicher Austausch mit Kolleg_innen (kollegiale Fachberatung) und fallbezogene Supervision wichtig.

- Wie sollte das Anforderungsprofil des Betriebes sein, in dem der/die Teilnehmer_in sich qualifiziert?
Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Teilnehmer_in und Qualifizierungsbegleiter_in?
Was muss/darf der Betrieb über die Erkrankung wissen?

Grundsätzlich ist es so, dass die Teilnehmer_innen der UB als arbeitsfähig eingestuft sind und damit in Vollzeit ein Praktikum in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes durchführen können und sollen. Bestimmte Arbeitsbedingungen haben bei einigen Teilnehmer_innen teilweise zu der Erkrankung beigetragen. Selbstverständlich ist darauf zu achten, dass diese Arbeitsbedingungen in dem Praktikumsbetrieb nicht vorliegen. Generell sind Arbeitsbedingungen wichtig, in denen Teilnehmer_innen mit Wertschätzung ihre Arbeit ableisten können und sie Verständnis erhalten. Unverzichtbar sind feste und verbindliche Ansprechpartner (Chef, Anleiter), welche bereit sind an einem regelmäßigen Austausch mit den Teilnehmer_innen

und dem / der Integrationsberater_in teilzunehmen. Es finden wöchentliche Gespräche zwischen den Teilnehmer_innen, dem Betrieb und dem / der Integrationsberater_in statt, in welchen die verschiedenen Themen angesprochen werden. Dabei muss das Gespräch mit dem Anleiter nicht lang sein. Wichtig ist mit Teilnehmer_innen aktuell anstehende Themen im Betrieb zu besprechen und passende Strategien zu erarbeiten. Dabei kann zum Beispiel angeregt werden, Selbstfürsorge zu achten oder Pausen im Arbeitsalltag einzulegen. Es kann auch darum gehen den Druck für den Teilnehmer_innen herauszunehmen oder zur Vorbereitung auf angemessenes Verhalten im Betrieb dienen. (Themenbeispiel: Wieviel erzähle ich von mir, den Unterschied zwischen Kollegen und Freunden verstehen und akzeptieren, small-talk im Arbeitsleben)

In der Frage, was der Betrieb über die Erkrankung von Teilnehmer_innen mit psychischer Erkrankung wissen muss, gibt es keine Antwort, die für jede Person zutrifft. Grundsätzlich sollten möglichst keine Diagnosen genannt werden. Dies hat verschiedene Hintergründe. Zum einen ist es aus Datenschutzgründen nicht gestattet, dem Betrieb die Diagnose mitzuteilen. Zum anderen dient dieses Verhalten dem Schutz der Teilnehmer_innen, denn bei allem vermuteten Verständnis auf Arbeitgeberseite sind Vorurteile noch weit verbreitet. Das heißt jedoch nicht, dass der Betrieb nicht Informationen über das Leistungsvermögen und Potential sowie dessen Grenzen sowie Unterstützungsbedarf erfährt. Wird deutlich, dass Teilnehmer_innen einen Krankheitsschub haben, sollten Qualifizierungstrainer_innen dies thematisieren, um schnell die geeigneten Schritte mit auf den Weg zu bringen (Krankschreibung, Klinikaufenthalt etc.).

- Projekttag

Der Projekttag dient der Bearbeitung theoretischer Inhalte rund um das Thema Arbeitsleben, Umgang mit eigenen Grenzen, Stärken, Schlüsselqualifikationen etc. Findet die Begleitung in der UB sonst in der Einzelarbeit statt, so treffen sich am Projekttag alle Teilnehmer_innen in der Gruppe. Der Projekttag ist so neben der Vermittlung der Qualifizierungsinhalte ein Übungsfeld im Umgang mit anderen Menschen.

- Welche Art der Begleitung / Unterstützung ist notwendig, um den Arbeitsplatz langfristig zu sichern?

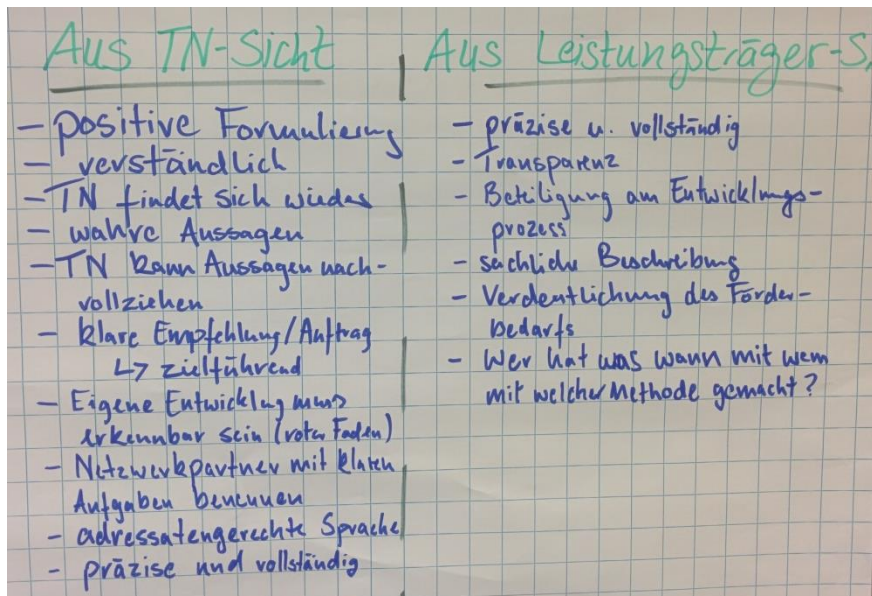
Im Workshop gab es eine weitgehende Übereinkunft, dass Teilnehmer_innen der UB nach dem Übergang in ein Arbeitsverhältnis häufig einen Bedarf an einer Berufsbegleitung haben. Selbst wenn diese vorher längere Zeit im selben Betrieb ein Praktikum gemacht haben, ist dieser Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis von anderen Erwartungen von Seiten des Betriebs und einer verstärkten Drucksituation auf Seiten der Teilnehmer_innen geprägt. Nicht nur Teilnehmer_innen benötigen häufiger noch eine Berufsbegleitung, sondern auch Arbeitgeber profitieren von der Unterstützung durch die Qualifizierungstrainer_innen.

Berufsbegleitung wird nur gewährt, wenn Teilnehmer_innen einen Schwerbehindertenstatus haben. Da dieser für Menschen mit psychischen Erkrankungen nur in sehr wenigen Fällen bewilligt wird, entfällt für diese Personen die Möglichkeit der Berufsbegleitung. Im Workshop wurde der Vorschlag formuliert, dass von Seiten der Agenturen für Arbeit ein Kontingent an Stunden für Berufsbegleitung bereitgestellt wird, das frei abrufbar ist. Von den Teilnehmern des Workshops wurde gewünscht, dass dieser Vorschlag in entsprechenden Gremien vorgestellt wird.

Workshop 3 - Dokumentation und Berichtswesen in der InbeQ

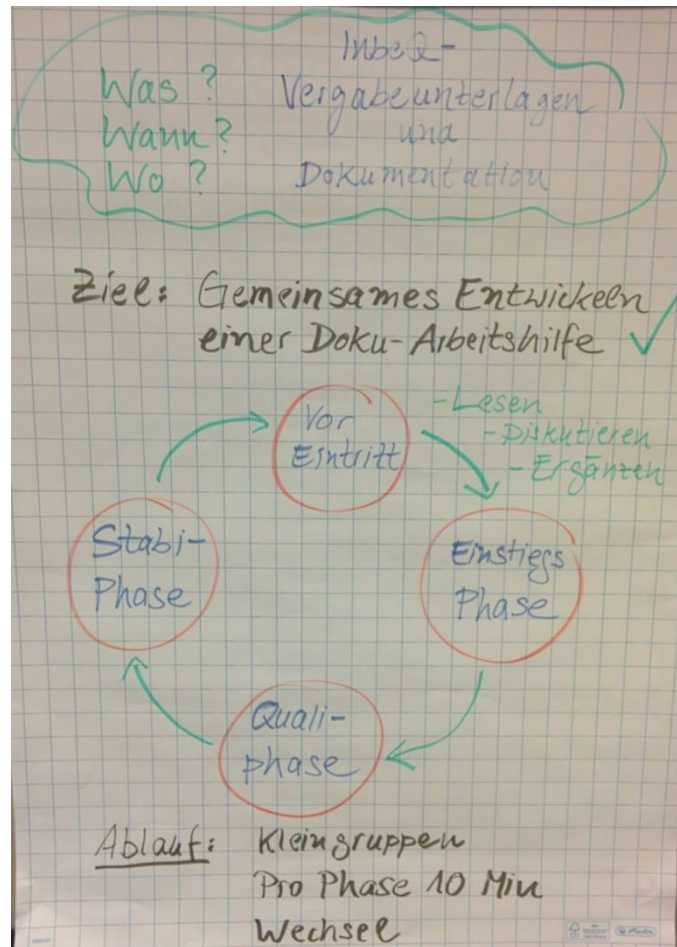
Moderation:

a) Brainstorming zu guter Kommunikation



Aus Teilnehmer_innen-Sicht	Aus Leistungsträger-Sicht
- positive Formulierung	- präzise und vollständig
- Vverständlich	- Transparenz
- Teilnehmer_in findet sich wieder	- Beteiligung am Entwicklungsprozess
- wahre Aussagen	- sachliche Beschreibung
- Teilnehmer_in kann Aussagen nachvollziehen	- Verdeutlichung des Förderbedarfs
- klare Empfehlung/Auftrag (zielführend)	- Wer hat was wann mit wem mit welcher Methode gemacht?
- eigene Entwicklung muss erkennbar sein (roter Faden)	
- Netzwerkpartner mit klaren Aufgaben benennen	
- adressatengerechte Sprache	
- präzise und vollständig	

b) Brainwalk zum Entwurf einer Arbeitshilfe „Dokumentation in der InbeQ“



- Bis zum Eintritt in die InbeQ

Phase	Thema	WAS ist zu tun?	WANN?	WO zu dokumentieren?
Bis zum Eintritt	Kontaktanmeldung Broschüre, Leistungsbogen	beauftragter InbeQ-Träger/MA nimmt Kontaktanmeldung an	vor Maßnahmenbeginn	Dokumentationsbereich (Datenschutz, EDV, Information, IKT, IKT, IKT, IKT)
	Informationsgespräch mit potenziellen TN	• Informationen über die InbeQ-Maßnahme	vor Maßnahmenbeginn	Tätigkeitsdokumentation
	Rückmeldung an Leistungsgeber	• Info, ob TN die Maßnahme voraussichtlich annehmen wird	sofort, wenn TN zurück	Datenschutz, Mitteilung über eMAG
Eingang TN-Unterlagen	• psychologische Gutachten des AK über Probest • weitere Berichte (optional, z.B. von Vorgesetzten)	ca. 14 Tage vor Maßnahmenbeginn	TN-Akte	

Aufnahmebogen / Infobroschüre (Datenschutz)

- Aufnahmebogen / Infobroschüre (Datenschutz)

- Stabilisierungsphase

- Arbeitsplatzanalyse
- Reflexionsbogen
- Vorbereitung auf reale Anforderung im Arbeitsverhältnis
- Übergang in Stabilisierungsphase: Gespräch mit Reha-Berater, Integrationsamt, Betrieb, UB-Fachdienste (InbeQ und Arbeitsplatzsicherung), Teilnehmer_in
 - Danach LuV
- Planungsgespräch Reha-Berater oder Integrationsamt
- WfbM-Empfehlung in dieser Phase nur noch Einzelfall

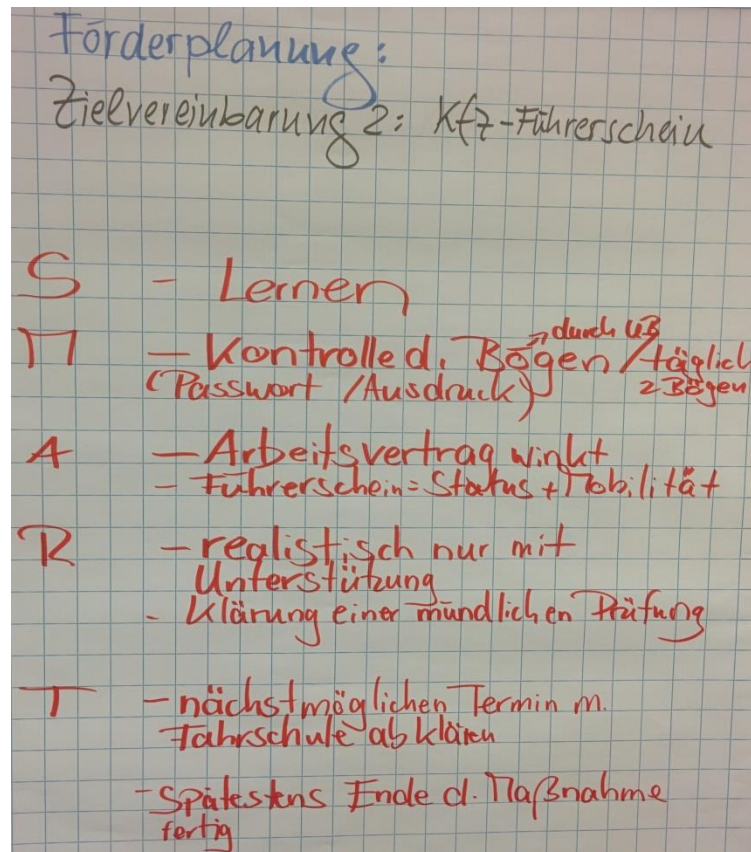
c) Adressatengerechte Zielvereinbarungen nach dem SMART-Modell

- Beispiel: Wurst-Käseplatte

- Ziel: Ansprechende Wurst- und Käseplatten (Spezifisch), Platten sollen aussehen wie auf dem Foto (Messbar)

- bis wann erreicht?: Innerhalb einer Woche (**Terminiert**)
- Wie?: Foto, Üben unter Anleitung des Qualitrainers (**Realistisch**)
- Warum?: Bewohner freuen sich über schöne Platten, es muss nicht schnell gehen (**Attraktiv**)

- Beispiel: Kfz-Führerschein



- (**Spezifisch**): Lernen
- (**Messbar**): Kontrolle der Bögen durch UB / täglich zwei Bögen (Passwort / Ausdruck)
- (**Attraktiv**): Arbeitsvertrag winkt, Führerschein bewirkt Status und Mobilität
- (**Realistisch**): realistisch nur mit Unterstützung, Klärung einer mündlichen Prüfung
- (**Terminiert**): nächstmöglichen Termin mit Fahrschule abklären, spätestens Ende der Maßnahme abgeschlossen