Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung - BAG UB
Schulterblatt 36 - 20357 Hamburg
Fon: 040/432 531 2-3
Fax: 040/432 531 2-5
e-mail allg.: info@bag-ub.de
internet: www.bag-ub.de

Bundesweite Interessenvertretung für Unterstützte Beschäftigung

ANHÄNGE I - IV

zur Mitglieder-Umfrage der BAG UB 2009 und 2010

zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX

Jörg Schulz und Jörg Bungart

In den Anhängen I – IV befinden sich Antworten auf offene, konzeptionelle und didaktisch-methodische Fragen aus der BAG UB Mitgliederbefragung der Jahre 2009 und 2010 (im Text: TN = Teilnehmende).

ANHANG I - Raum für abschließende Anmerkungen:

- Offene Regelung: Begleitung nach Aufnahme Arbeitsverhältnis bei Zuständigkeitswechsel wegen 2 Bundesländern
- Offene Regelung: Begleitung nach Aufnahme Arbeitsverhältnis allgemein (u.a. IFD/B oder UB oder andere?)
- Offene Regelung: Zuständigkeit Begleitung Teilnehmende TN ohne GdB
- Der zeitliche Dokumentationsaufwand verschlingt notwendige Zeitressourcen, die für die individuelle Betreuung der Teilnehmer notwendig wären
- Im Rückblick muss festgestellt werden, dass die Orientierungsphase zu kurz ist, da viele Teilnehmende zunächst intensiv auf die Praktika vorbereitet werden müssen. Außerdem benötigt die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Interessen häufig längere Zeit. Denkbar ist ein verlängerter oder zeitlich flexiblerer Übergang in die Qualifizierungsphase
- Die regionale Agentur hat keine pauschalen Kürzungen der individuellen Laufzeiten durchgesetzt, ihren Kurs jedoch nach der REZ-Überprüfung im Oktober 2010 deutlich verschärft:
  - TN, die „auf der Kippe“ stehen, werden rigoros aus der Maßnahme genommen
  - Keine Praktika (auch nicht zur Orientierung oder Vertiefung der bestehenden Kenntnisse) im öffentlichen Dienst oder anderen Bereichen, in denen geringe (reguläre) Einstellungschancen bestehen
  - Stärkeres Augenmerk auf Einstellungszusagen von Arbeitgebern zu Beginn eines Praktikums
- Ärgerlich: der Stellenschlüssel beträgt eine Vollzeitkraft auf 5 TN; in der Betreuung sind inzw. 7 TN und mit noch mehr TN muss gerechnet werden; begründet wird dieses Vorgehen damit, dass TN-Monate eingekauft wurden, die nicht an eine feste TN-Zahl gebunden sind. Von daher nimmt sich die Arbeitsagentur die Freiheit, so viele Zuweisungen vorzunehmen, wie sie für notwendig hält. Das schafft ein Problem für die Träger bezgl. Planungssicherheit bzw. Personalsicherstellung
- Einige Arbeitsagenturen weisen UB-Anbieter an, InbeQ aufgrund unzureichender Mitarbeit einzelner TN abzubrechen. Dies geschieht z.T. sehr kurzfristig und auch dann, wenn der UB-Anbieter eine Fortsetzung der InbeQ als sinnvoll einschätzt. Hier ist zu prüfen, ob zukünftig eine (verbesserte) Abstimmung zwischen Leistungsträger und Leistungsanbieter, die Chancen auf eine erfolgreiche Fortführung für TN erhöhen können.

Auf den zuletzt genannten Aspekt soll hier ausführlicher eingegangen werden: Zu lösen ist das finanziell-organisatorische Problem, wenn mehr TN als ursprünglich vorgesehen zugewiesen werden, da nach Argumentation einzelner Agenturen TN-Monate und nicht Platzzahlen eingekauft wurden. Das ist rein formal zutreffend. Die erhöhte Zuweisung erschwert aber erheblich die Personalplanung und Personalfinanzierung bei den UB-Anbietern, die auf einen Personalschlüssel 1:5 festgelegt sind. Werden z.B. 7 statt 5 TN zugewiesen, müssten grundsätzlich mehr Personalstunden zeitnah und zugleich nur befristet zur Verfügung gestellt werden. Dies stellt die UB-Anbieter insbesondere bei niedrigen TN-Zahlen und der vertraglich geforderten Festanstellung vor erhebliche finanzielle und organisatorische Probleme. Hier ist eine Klarstellung durch die BA dringend erforderlich, so dass die Planungssicherheit für die UB-Anbieter verbessert wird.

ANHANG II - Zusatzfragen im Jahr 2010:

Hinweis: Hintergrund der neu aufgenommenen Fragestellungen war, dass der BAG UB vereinzelte Hinweise auf pauschale Kürzungen der Laufzeit der InbeQ bzw. von Anzahl und Dauer der Betriebspraktika durch die BA vorlagen (auch von Nicht-Mitgliedern). Die Problematik wurde 2011 auf UB-Fachforen mit Leistungsträgern und Leistungsanbietern erneut bestätigt. Überwiegend wurde jedoch sowohl von den beteiligten Agenturen als auch den Regionaldirektionen sowie der Bundesagentur für Arbeit betont, dass eine pauschale Kürzung nicht zulässig sei, da dies einem individuellen Vorgehen nicht gerecht wird.

A. Gibt es pauschale Kürzungen der Laufzeit der InbeQ durch den Leistungsträger ohne individuelle Prüfung (z.B. grundsätzliche Begrenzung der InbeQ für alle Teilnehmende auf 12 Monate unabhängig von den individuellen Voraussetzungen)?

5 der 27 Organisationen, die UB durchführen, benennen folgende Kürzungen der Laufzeit der InbeQ durch den Leistungsträger:

Wenn Ja, wie wird das vom Leistungsträger begründet?
• nur in Einzelfällen; Berücksichtigung von vorherigen Förderzeiten • z.B. weil TN bereits andere Maßnahmen durchlaufen haben • Kürzung, weil vorher bereits eine Förderung (z.B. zur Berufsfindung) stattgefunden hat • Zunächst 6 Monate Zuweisung mit der Begründung, dass einige Fälle sowieso aus diversen Gründen „herausfallen“ würden und dann mit InbeQ (UB) nicht vorzeitig abgebrochen werden müssten. Wenn Verlängerung der Betreuung sinnvoll, dann wird auch verlängert, aber keine pauschale Zuweisung von 2 Jahren • z.T.; ein Leistungsträger argumentiert damit, dass eine vorzeitige Vermittlung möglich sein sollte

Die Kürzungen erfolgen offenbar für einzelne TN und nicht für alle Personen in einer Maßnahme und sind insofern nicht pauschal. Es ist dennoch zu prüfen, ob vorherige Förderzeiten anderer Maßnahmen tatsächlich als Begründung für eine Kürzung im Einzelfall geltend gemacht werden können, zumal dann, wenn es nicht möglich sein sollte, dies je nach Verlauf der UB-Maßnahme zu korrigieren.

Die letzte Formulierung lässt jedoch eher eine pauschale Kürzung vermuten. Eine solche Kürzung entspricht nicht dem fachlichen Erfordernis einer individuellen Vorgehensweise und stimmt nicht mit den Standards der Gemeinsamen Empfehlung UB nach § 38a Abs. 6 SGB IX überein, die am 1.12.2010 in Kraft trat. Es bleibt zu prüfen, ob eine solche Vorgabe zukünftig verstärkt auftritt.

B. Gibt es eine pauschale Begrenzung von Anzahl bzw. Dauer der betrieblichen Praktika innerhalb der Qualifizierungsphase durch den Leistungsträger?

Lediglich 2 der 27 Organisationen, die UB durchführen, benennen folgende Begrenzung von Anzahl bzw. Dauer der betrieblichen Praktika durch den Leistungsträger:

Wenn Ja, wie wird das vom Leistungsträger begründet?
• Max. 2-3 Monate (Ausnahmen mit klarer Begründung möglich) • Nach einem Praktikum soll der Träger in der Lage sein, eine Platzierung vorzunehmen.

Die erste Benennung lässt ein individuelles Handeln durchaus zu. Die zweite Begründung verweist jedoch darauf, dass der Leistungsträger die Funktion der Praktika (in der Regel Erprobung in mehreren Arbeitsfeldern/Betrieben) eher missverstanden hat. Eine solche pauschale Kürzung entspricht nicht der erforderlichen Fachlichkeit der UB-Maßnahme.

ANHANG III (2010) und IV (2009):

Hinweis: Die Antworten zu den offenen, konzeptionell-methodischen Fragen (17.-23.) aus der Umfrage 2010 finden Sie im Anhang III. Im Anhang IV finden Sie die Antworten zu den offenen, konzeptionell-methodischen Fragen (16.-21.) aus der Umfrage 2009. Die Fragen 2009/2010 zielen auf vergleichbare Inhalte, setzen aber unterschiedliche Schwerpunkte (s.u.).

Konzeptionell-methodische Fragen (17.-23.) aus der Umfrage 2010 (Antworten: Anhang III)

17. Welche Verfahren zur „Erstellen eines Interessen- und Fähigkeitsprofils der Teilnehmenden" haben sich besonders bewährt?

18. Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie, um die erforderlichen Qualifizierungsplätze in den Betrieben in der Regel innerhalb der geforderten 8 Wochen für Teilnehmende zu akquirieren?

19. Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie, um ausreichend Qualifizierungsplätze in Betrieben zu akquirieren, die grundsätzlich zu den Interessen und Fähigkeiten der Teilnehmenden „passen"?

20. Was hat sich bewährt, um den unterschiedlichen Qualifizierungsbedarfen der Teilnehmenden gerecht zu werden?

21. Was hat sich bewährt, um den unterschiedlichen Lernbedarfen und Voraussetzungen der Teilnehmenden im Rahmen des „Projekttages" gerecht zu werden?

22. Wie viele Stunden pro Teilnehmenden benötigen Sie für die Begleitung und Unterstützung im Betrieb (Job Coaching):

23. Haben Sie einen Fortbildungsbedarf im Bereich „Unterstützte Beschäftigung"?

Konzeptionell-methodische Fragen (16.-21.) aus der Umfrage 2009 (Antworten: Anhang IV)

16. Mit welchen Mitteln erstellen Sie ein Interessen- und Fähigkeitsprofil der Teilnehmenden?

17. Gelingt es, die erforderlichen Qualifizierungsplätze in den Betrieben in der Regel innerhalb der geforderten 8 Wochen für Teilnehmende zu akquirieren?

18. Gelingt es, ausreichend Qualifizierungsplätze in Betrieben zu akquirieren, die grundsätzlich zu den Interessen und Fähigkeiten der Teilnehmenden „passen"?

19. Wo sehen Sie hauptsächlich den Qualifizierungsbedarf der Teilnehmenden?

20. Begleitung und Unterstützung im Betrieb (Job Coaching)

21. Welche Erfahrungen machen Sie mit der Gestaltung des so genannten „Projekttages"?

ANHANG III (2010):

Antworten zu den offenen, konzeptionell-methodischen Fragen (17.-23.) aus der Umfrage 2010

17. Welche Verfahren zur „Erstellung eines Interessen- und Fähigkeitsprofils der Teilnehmenden" haben sich besonders bewährt?

Folgende Methoden haben sich besonders bewährt:

- Hospitationen, Erkundungstag
- Eigene Profilerstellungen
- Übungen aus „bEO", „kukuk" und „Talente" (Materialien der Hamburger Arbeitsassistenz, HAA), einzelne Schritte der Persönlichen Zukunftsplanung, Tests (Berufsinteressentest), Unterlagen der Agentur
- Melba Fähigkeitsanalyse
- AIST – R-Test
- Profiling, DIA-AM, Gutachten der Agentur für Arbeit, intensive Einzelgespräche
- Persönliche Gespräche, Gutachten, Bewerbungsunterlagen, Arztberichte, Praktika
- Gespräch, Praktikumserprobung
- Befragung, Rückgriff auf die DIA-AM, Erfahrungen aus ersten Praktika oder vorangegangenen Maßnahmen oder Beschäftigungen
- Beobachtungen am Arbeitsplatz, Eignungsanalyse, Testverfahren, Gruppenübungen
- Anamnese aus dem Erstgespräch, Unterlagen Agentur, Persönlichkeitsrad, Selbsteinschätzung
- Einzelgespräche, Gruppenarbeit, verschiedene allgemeine Testungen (Deutsch, Mathe, Allgemeinbildung, EDV), Selbst- und Fremdeinschätzung
- Stärken-Schwächen-Analyse, Zukunftsplanung, Kompetenzanalyse
- Verschiedene Profilingbögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, je nach Teilnehmerfähigkeiten in eigenständiger Arbeit oder gemeinsam mit dem Qualifizierungsbegleiter bzw. in Zusammenarbeit mit Eltern und/oder Betreuern; Auswertung der Unterlagen/Gutachten Berichte, die zur Verfügung gestellt werden
- Assessmentcenter-Verfahren, Persönliches Interview, Profiling
- Unterschiedliche Methoden, je nach intellektuellen Fähigkeiten: bEO, eigene Materialien, Materialien Persönliche Zukunftsplanung, Mindmap
- Eigener Aufnahme-Fragebogen
- Methoden aus dem Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung
- Gespräch, Praktikum, Arbeitsproben, Tests
- Erstgespräch mit Fragebogen, Aktenstudium, Einholung von Referenzen, Austausch in der Projekttagsgruppe, praktische Aufgabestellungen im Rahmen des Projekttags, Erprobungspraktikum/-praktika mit Job-Coaching
- DIA-AM Gutachten, bEO, kukuk, Analyse von Zeugnissen, Mathe- und Deutschtests, Inselspiel, Turmbau
- 10-seitiger Förderplan
- Biographisches Interview
- Ausprobieren praktischer Tätigkeiten im Unterricht und im Betrieb
- Arbeitserprobung
- bEO-Materialien
- Berufsinteressentest, Selbst- und Fremdbild, Gespräche und Gruppenübungen, Präsentationen vor der Gruppe, Online-Test zur Berufsfindung und beruflichen Fähigkeiten, Kreative Arbeit zu Fragen der Ziele/Interessen/Wünsche (Collage)
- Schriftliche Aufgaben in Mathe und Deutsch
- (halb-)standardisierte Interviews
- Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen, Stärken-Schwächen-Analyse

- Interview, Biographiearbeit
- Assessment-/ Sozialübungen (einzeln oder in Kleingruppen) zur Feststellung von Schlüsselqualifikationen und überfachlichen Kompetenzen
- Sichtung und Auswertung vorhandener Unterlagen (z.B. Lebenslauf, Zeugnisse, medizinische/ psychologische Gutachten), ggf. Einholung fehlender notwendiger Unterlagen
- Kontaktaufnahme mit bereits bestehenden anderen unterstützenden Netzwerkpartnern
- Nutzung der durch die Software „Step“ vorgegebenen Möglichkeiten + Erstellung eines Profils an-hand eines am Karlsruher Profilverfahren orientierten Fragebogens
- Sichtung von Berichten, Gutachten etc.
- Karlsruher Profilverfahren
- Testverfahren hamet 2
- Erkenntnisse aus Praktika in der Orientierungsphase
- Biografisches Interview, praktische Übungen (aus hamet 2), zielgruppengerechte Tests Mathe, Deutsch, Allgemeinwissen, Fragebogen zur beruflichen Eignung
- Explorationsgespräch unter Berücksichtigung von Vordiagnosen; Eignungsanalyse, Testierung, Profilpass, Interviewmethode, Melba, Fähigkeits- und Stärkenanalyse etc.
- DIA-AM als Vorlauf, Familiengespräche, Einzelgespräche, Beobachtung am Arbeitsplatz
- PSU, Praktikaberichte und Erfahrungsergebnisse aus beruflichen Bereichen
- Interessencheckliste, Berufs- und Interessenorientierungsgespräch. Einsatz von Kreativmethoden wie Bildnerisches Gestalten und Ansätze aus dem Bereich Vision-Coaching
- bEO, Karlsruher Profilverfahren
- Melba, Persönliche Zukunftsplanung
- Eingangs-Tests zur Feststellung der Fähigkeiten im Bereich Kulturtechniken und dem Allgemeinwissen; Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen; Fragebögen zur Definition der Interessen des TNs; Auswertung der durch die BA bereitgestellten Unterlagen (Stellungnahmen früherer Maßnahmeträger, Gutachten); Erstgespräch (wenn möglich mit Eltern); Lebenslauf inkl. beruflicher Werdegang; Schulzeugnis (mit ausführlichen Erläuterungen); Gespräche mit Lehrern, Beratungsfachkraft der Arbeitsagentur und früheren Maßnahmeträgern
- Einzelgespräche (+ ggfs. mit Eltern / gesetzl. Betreuer u. behandelnden Ärzten), Praktika, Cogpack, IDA (auszugsweise)
- Persönliche Gespräche teilweise mit Hilfe von Fragebögen, die individuell auf das Niveau der TN zugeschnitten sind. Werdenfelser Testbatterie
- hamet; Werdenfelser Testbatterie; Qualifizierungstage in Kooperationsbetriebe

Zwar werden einzelne Verfahren öfter benannt (z.B. hamet, bEO, Kukuk, Einzelgespräche). Dennoch: Auch die im Vergleich zu 2009 veränderte Frage nach Verfahren, die sich „besonders bewährt“ haben, führt im Ergebnis zu einer nach wie vor großen Vielfalt der eingesetzten Instrumente bzw. Methoden. Denkbar wäre, dass die UB-Anbieter auf jeweils bekannte (vor InbeQ bewährte) Verfahren aus ihrem jeweiligen „traditionellen“ Arbeitsfeld zurückgreifen und/oder der Nutzen mancher Verfahren, insbesondere für UB, z.T. noch unbekannt ist. Hier bietet sich ein entsprechender Fachaustausch zwischen den UB-Mitarbeiter/innen an.

Die Angaben zur Art der Verfahren machen deutlich, dass nicht nur die beruflichen Fähigkeiten im Mittelpunkt stehen, sondern, wie gesetzlich gefordert (vgl. § 38a Abs. 2 Satz 2), auch berufsübergreifende Inhalte sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit Gegenstand der Profilerstellung sind. Damit sind die Grundlagen zu entsprechenden Förderungen und Qualifizierungen auch in diesen Bereichen gelegt.

18. Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie, um die erforderlichen Qualifizierungsplätze in den Betrieben in der Regel innerhalb der geforderten 8 Wochen für Teilnehmende zu akquirieren?

Bitte kurz beschreiben:

- Eigentlich kein Problem, es sei denn, bei ausgefallenen Tätigkeitswünschen
- Diskrepanz zwischen Vorstellungen TN und tatsächlichen Kenntnissen und Fähigkeiten
- Betriebe sind in dieser kurzer Zeit oft nicht bereit, sich auf einen verbindlichen Qualifizierungsplatz einzulassen
- Es ist oft nicht abschätzbar, ob aus den Praktika auch Qualifizierungsplätze für die TN werden
- Trotz Pool müssen individuell passende Praktika weiterhin im Prozess erarbeitet werden
- Berufliche Orientierung fehlt häufig
- Unrealistische Berufswünsche der TN
- TN können innerhalb dieser Zeit kaum ihr Leistungsvermögen zeigen
- Verminderte Umstellungsfähigkeit der TN auf die veränderte Situation
- Sensibilisierung der potentiellen Betriebe für die UB
- Die meisten TN brauchen eine längere persönliche Orientierung, da sie erst herausfinden müssen, wo Stärken und Schwächen/Einschränkungen liegen
- Die Orientierungsphase ist in der Regel zu kurz, da TN in dieser Zeit nicht ihr volles Leistungsvermögen entwickeln können, um beurteilen zu können, dass es der richtige Qualifizierungsplatz ist. Aus diesem Grund ist eine aussagekräftige Zusage des Betriebes selten zu erwarten
- Zeitmangel zur Betreuung der Teilnehmer
- Zeit zu knapp, um die TN abschließend einschätzen zu können; zum Teil unzureichende oder zu alte Gutachten
- Motivation der TN, gute Firmenkontakte
- Von der Bereitschaft einzelner TN abhängig. Je flexibler sich die TN zeigen, desto leichter ist es einen geeigneten Betrieb zu finden. Die Akquise klappt i.d.R. gut
- Eigenakquise durch die Teilnehmer
- Geeignetes gut qualifiziertes Personal mit langjähriger Erfahrung mit dem Personenkreis
- Wirtschaftliche Lage schwierig: Betriebe haben oft Mehraufwand durch Praktikant/in aus der InbeQ (UB); schwierig einen Nischenarbeitsplatz zu finden
- Bisher keine Probleme, da ausgeprägte Firmenkontakte vorhanden
- Zu wenig Helfertätigkeitsbereiche in den Betrieben, hoher Zeitbedarf für Akquise
- Praktikumsplatz i.d.R. gut zu finden, Unsicherheit von Seiten der Betriebe bezüglich langfristiger Qualifizierungsplätze; berufliche Orientierung von Seiten der Teilnehmer noch nicht abgeschlossen oder unrealistisch
- In aller Regel gelingt es uns sehr gut innerhalb der 8 Wochen entsprechende und geeignete Qualifizierungsplätze zu akquirieren
- Probleme tauchen dort auf, wo TN beruflich noch gar nicht orientiert sind, hier ist es eine besondere Herausforderung in der Zusammenarbeit mit dem Teilnehmer, da gleichzeitig ein großer Zeitdruck entsteht. Gerade im ländlichen Gebieten gibt es verschiedene Hindernisse in der Mobilität, die zusätzlich zu berücksichtigen und zu überwinden sind, oft mit einem großen organisatorischen Aufwand
- Geringer Bekanntheitsgrad der Maßnahme, wodurch es zu Missverständnissen kommt. Die TN haben oft keine Idee, wo sie beruflich hin wollen. Geringe Belastbarkeit der TN
- Einstellungszusagen für in der Zukunft liegenden Zeitpunkt
- Besonders schwierig bei TN ohne konkrete Berufsvorstellungen, benötigen bedeutend längere Orientierungsphase
- Betriebe bekommen viele Praktikumsanfragen → daher z.T. lange Vorlaufzeiten oder häufig auch Absagen
- Wenn keine vorherige Berufswahl/-kunde stattfand fast unmöglich

- Zeitpunkt: die Maßnahme startete Mitte November → Weihnachtszeit und Jahreswechsel erwiesen sich als extrem ungünstiger Zeitpunkt für Akquise / Praktikumsstart
- Erfahrungsgemäß ist es hilfreich, die TN zunächst gut kennen zu lernen, damit ein möglichst passender Platz im Betrieb gesucht werden kann → Kennenlernen braucht Zeit → es lohnt sich, hier zu „investieren"! Zugleich besteht der Druck, in 8 Wochen einen geeigneten Platz gefunden haben zu müssen
- Konkurrenz durch eine Vielzahl an Praktikanten und Praktikumssuchenden am regionalen Arbeitsmarkt
- TN in der vorgegebenen Zeit beruflich zu orientieren und zu aktivieren, Unternehmen mit sozialem Verständnis und Engagement für die Qualifizierung von Menschen mit Behinderung zu finden
- Die Akquise in der UB sollten akquisestarke MitarbeiterInnen mit langjährigen Kontakten zu ortsansässigen Firmen durchführen
- Zu „offene Berufszielfindung", mit den individuellen Einschränkungen schwer in Einklang zu bringende berufliche Vorstellungen (auch der Angehörigen), Sensibilisierung der Arbeitgeber versus Zeitdruck
- Acht Wochen reichen aus, um die TN gut auf die Akquise der Erprobungsplätze vorzubereiten. Die Teilnehmer werden fit gemacht, sich mit Unterstützung z.T. selbst die Plätze zu suchen. Nur in schwierigen Fällen leisten wir mehr Unterstützung und suchen für den TN
- Förderung der Bereitschaft zur Aufnahme eines behinderten Menschen (v.a. bei Kombination aus körperlichen und geistigen Behinderungen)
- Aufklärung zu Kommunikation und Wahrnehmung behinderter Menschen
- Besondere Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Zielgruppe und die daraus resultierenden Handlungsleitlinien
- Wohnort in der Fläche mit schlechter Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel, zusammen mit eingeschränkter Mobilität der Teilnehmer
- Zeitraum ist problematisch kurz, wenn bisher keine berufliche Zielrichtung gefunden wurde und dies innerhalb der Maßnahme geschehen muss
- Einige wichtige Besonderheiten treten u.U. nicht innerhalb des kurzen Zeitraums auf
- Schnelle Änderung der Interessen- und Motivationslage
- Die TN sind durch frustrierende Erfahrungen (meist permanente Misserfolge) oft ängstlich und/oder haben resigniert. Hier müssen zunächst der Eigenantrieb angeregt und über kleine Erfolgserlebnisse das Vertrauen in die eigenen Stärken geweckt werden. Dies nimmt einige Zeit in Anspruch, bis sich konkrete Qualifizierungsfelder abzeichnen
- Hoher Zeitaufwand bei der Akquirierung von Betrieben, die bereit sind, Qualifizierungsplätze mit Paten zur Verfügung zu stellen
- Dies ist die größte Herausforderung überhaupt in der Maßnahme UB. Die TN kommen mit starken Einschränkungen und sind auch nur bedingt beruflich orientiert. Das Zeitfenster ist definitiv zu klein. Es ist nicht immer möglich, in so kurzer Zeit die TN ausreichend kennen zu lernen und den „passenden Betrieb" zu finden (die „Chemie" zwischen TN und Mitarbeiter/innen im Betrieb muss stimmen und der Aufgabenbereich muss zu bewältigen sein). Außerdem kann es sehr wichtig sein, dem TN eine Erprobung in mehr als einem Bereich zu ermöglichen. Hier entsteht extremer Zeitdruck, da die TN sich teilweise zu früh festlegen müssen, in welchem Bereich die Qualifizierung erfolgen soll
- Zeitknappheit; Sensibilisierung der Betriebe für Zielgruppe, Abbau von Vorurteilen etc.
- Bisher kein Problem, kann ein Problem werden, wenn sehr viele TN auf einmal zugewiesen werden
- Zu wenig Zeit , um eine ausführliche Akquise durchführen zu können und gleichzeitig TN darauf vorzubereiten bzw. seine/ihre Fähigkeiten gut kennenzulernen
- Zeit ist zu knapp bemessen, nur durch bereits bestehende Kontakte zu Betrieben können innerhalb des Zeitraumes Qualifizierungsplätze akquiriert werden
- Je höher der Bildungsstand umso schwieriger etwas passendes zu finden

- Die Grundvoraussetzungen der TN sind sehr unterschiedlich, die 8 Wochen reichen meist aus bei Teilnehmern welche berufliche Vorerfahrungen z.B. durch Praktika haben. Es ist dann möglich an das Erlebte anzuknüpfen. Teilweise lassen sich Praktikumsgeber von Schulpraktikumsstellen für UB gewinnen. Ohne Vorerfahrungen in der Berufswelt sind Einschätzungen und Orientierung deutlich erschwert
- Entfernung vom Wohnort zum möglichen Praktikumsbetrieb, Belastbarkeit der Teilnehmer, Übernahmeoption seitens Arbeitgeber
- In der Regel findet man bzw. suchen wir in den ersten 8 Wochen primär nach allgemeinen Erprobungsplätzen zur Feststellung der Eignung für UB bzw. der allgemeinen Vermittelbarkeit der TN; meist sind auch mehrere Kurzpraktika erforderlich (die insgesamt über die 8 Wochen-Frist hinaus gehen), um den für den TN passenden Qualifizierungsbereich zu identifizieren, der seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten entspricht (unter Berücksichtigung seiner Einschränkungen / Behinderung) und seinem Wahl- und Wunschrecht nachkommt (meist können die TN ihre Vorstellungen noch nicht klar identifizieren und haben mehrere, unterschiedliche Vorstellungen bzgl. ihrer beruflichen Zukunft)
- Zeit oft zu knapp bemessen, um eine tragfähige Beziehung herzustellen, alle notwendigen Informationen bzgl. z.B. Einschränkungen zu beschaffen, ein brauchbares Fähigkeitsprofil zu erstellen, um Soft Skills und Schlüsselqualifikationen im ausreichenden Maße zu entwickeln, eine Bewerbungsmappe zu erstellen […] und schließlich einen passgenauen –möglichst wohnortnahen - betrieblichen Qualifizierungsplatz zu akquirieren
- Wir versuchen, die TN möglichst frühzeitig in einem Betrieb zu platzieren, da die Fähigkeiten und Qualifizierungsbedarfe des TN sich erst wirklich zeigen, wenn er arbeitet. Die 8-Wochen-Frist ist dabei kein Problem
- Sehr wenig Zeit, um den passgenauen Platz zu finden, TN teilweise noch nicht orientiert genug (sehr jung, entwicklungsverzögert)

Zum einen verweisen die Antworten auf die Bedeutung einer guten, in der Regel bereits bestehenden Vernetzung mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsfeldern.

Zum anderen wird deutlich, dass im Einzelfall stärker die Ausnahme von der 8-Wochenregel zu nutzen ist und die zuständigen Leistungsträger hiermit flexibel umgehen sollten (Einzelfallprüfung).

Es ist aber auch zu beachten, dass die Orientierung nicht mit den ersten zwei Monaten InbeQ abgeschlossen ist (daher heißt es jetzt auch Einstiegsphase; vgl. GE UB § 4 Abs. 3), sondern auch in der Qualifizierungsphase ggf. mehrere Praktika zu absolvieren sind, um eine Berufsorientierung zu optimieren (vgl. GE UB § 4 Abs. 4). Der „passgenaue“ Arbeitsplatz steht erst am Ende der Qualifizierungsphase und sozusagen zu Beginn der Stabilisierungsphase (frühester Beginn: Absichtserklärung des Arbeitgebers für eine Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung; vgl. GE UB § 4 Abs. 5). Die GE UB hat hier bereits zu einer Klärung bezogen auf die Übergänge und Inhalte der Phasen der InbeQ beigetragen, so dass sowohl Leistungsanbietern als auch Leistungsträgern mittlerweile ein verbesserter und konkreter Handlungsleitfaden zur Verfügung steht. Damit trägt die GE UB entscheidend dazu bei, dass das besondere Erfolgsmerkmal im Konzept UB, die Qualifizierung im Betrieb, frühzeitig eingesetzt werden kann, ohne das eine vorzeitige Festlegung von Betrieb und Tätigkeitsfeld erfolgt.

Unabhängig davon könnte jedoch eine grundsätzliche Verbesserung der beruflichen Orientierung dann zu erwarten sein, wenn bundesweit das „Berufliche Orientierungsverfahren“ (BOV) eingeführt und gesetzlich verankert ist und beide Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind. Für jene Personen, die nicht SchulabgängerInnen sind, wäre zu prüfen, inwieweit DIA-AM stärker zu nutzen ist.

19. Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie, um ausreichend Qualifizierungsplätze in Betrieben zu akquirieren, die grundsätzlich zu den Interessen und Fähigkeiten der Teilnehmenden „passen“?

Bitte kurz beschreiben:

- Arbeitsmarktsituation
- Informationen über Arten der Behinderung sowie Förderung (sowohl finanziell als auch personell)
- Die Maßnahme ist der Wirtschaft nicht bekannt, Netzwerke müssen geschaffen werden
- Nach wie vor ist der Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren“ für die meisten Betriebe neu und passt nicht in das bisherige Berufsbildungssystem
- Die individuellen Fähigkeiten und Stärken der TN stellen sich häufig erst im Arbeitsprozess heraus. Es bedarf oft ein mehr an Zeit
- Die Betriebe für die Einschränkungen der TN zu sensibilisieren und die Bereitschaft Kreativität zu entwickeln, um gemeinsam einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen
- Betriebe, die sich auf die Arbeit mit der teilweise schwierigen Klientel einlassen und sich mittelfristig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorstellen können
- Die Bereitschaft der Übernahme durch die Betriebe, wenn die Förderung zu gering ist
- Verkehrsanbindungen der Betriebe ist unzureichend. Grundsätzlich gibt es kaum Arbeitsplätze in Betrieben, die zu den Interessen und Fähigkeiten der TN passen, man muss diese erst entwickeln
- Teilweise schwierig Unternehmen zu finden, die den Paten genügend Zeit einräumen, den TN zu betreuen
- Die Platzierung erfolgt aufgrund der vorangegangenen Erhebung, passt der Betrieb nicht zum Teilnehmer, wird eine neuer Qualifizierungsplatz gesucht
- Verständnis für die TN, Motivation und Engagement, Hilfsbereitschaft
- Gute Vernetzung des Trägers und des Personals in der Region
- Guter Austausch im Team, einfach strukturierte Tätigkeiten anbieten können
- Eingeschränkte Fähigkeit zur Kommunikation bei Autisten
- Mehr Zeitfenster für Akquirierung von geeigneten Betrieben, weil Betriebe hohe Anforderungen haben, die sich oft nicht mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmer decken
- Oftmals falsche Einschätzung der TN bezüglich ihrer Fähigkeiten von Seiten der Firmen trotz intensiver Gespräche; Überforderung am Arbeitsplatz. Hoher Betreuungsaufwand kann von den Firmen oft nicht geleistet werden; oftmals ist der Weg bis der TN selbstständig arbeiten kann den Firmen zu aufwendig
- Durch unsere sehr guten Arbeitgeberkontakte ist es zwar eine Herausforderung die entsprechenden Plätze zu finden, aber in der Regel gut möglich. Grundsätzlich suchen wir nach Plätzen, die den Interessen und Fähigkeiten der TN entsprechen
- Passende Betriebe zu finden ist kein Problem. Schwierig ist die Lohnkostenfinanzierung
- Einstellungszusagen
- Bereitschaft zur Bereitstellung bzw. Schaffung eines Nischenarbeitsplatzes
- Betriebe bekommen zahlreiche Praktikumsanfragen, die gar nicht alle bedient werden können
- Kaufmännischer Bereich: extrem schwierige Akquise-Situation, was häufig schon durch nicht vorhandenen Platz (Schreibtisch, PC etc.) gegeben ist – in vielen anderen Arbeitsbereichen gelingt es leichter, PraktikantInnen als zusätzliche Person mit einzusetzen
- Die Erfahrung zeigt, dass z.T. eine lange und umfangreiche Akquise erforderlich ist, bis es überhaupt eine Zusage gibt → Passung ist dann gar nicht unbedingt vorrangig möglich, weil man froh ist überhaupt einen Platz gefunden zu haben
- Wenig Zeit der Betriebe, um vorab im Detail den Einsatz zu überlegen / planen
- Das Vorgehen ist für viele Betriebe ungewohnt
- Überzeugung des Personals/gesamten Belegschaft von Fähigkeiten behinderter Menschen

- Mitunter kommt es bei einzelnen TN zu mehrwöchigen „Wartezeiten“ / betriebsfreien Zeiten, die dann in der Maßnahme sinnvoll gefüllt werden müssen → hier ergibt sich mitunter die Schwierigkeit, dass die TN dann für mind. 15 Std. / Woche in der Maßnahme anwesend sein sollen, aber die QualifizierungstrainerInnen auch möglichst viel bei anderen TN in den Betrieben sein sollen (Job Coaching)
- Jeweilige, aktuelle wirtschaftliche Situation entsprechender Firmen: hohes Arbeitsaufkommen kann bedeuten „keine Zeit für Praktikanten“, zu niedriges Arbeitsaufkommen kann bedeuten „keine Aufgaben für Praktikanten“
- Arbeitslosenquote regional hoch
- Fehlende Einstellungsoptionen für Helferstellen in den Interessenbereichen der TN
- Fehlende Fähigkeiten der TN ihre Interessen zu verbalisieren
- Fehlende Mobilität der TN
- Gesundheitliche, vermittlungsrelevante Einschränkungen der TN
- Kenntnisse über Arbeitsabläufe und Möglichkeiten des Einsatzes in der Firma sollten bei den MitarbeiterInnen vorhanden sein; Arbeitsabläufe und Einsatzmöglichkeiten müssen zu den Fertigkeiten und Interessen der TeilnehmerInnen passen
- Regionale Situation, eingeschränkte Mobilität auch durch ÖPNV-Netz, das häufige Verständnis der Arbeitgeber von UB als „Praktikum“ erfordert intensive Vermittlungsarbeit insbesondere nach Beginn des Qualifizierungsplatzes
- Zeitbedarf, Mehraufwand, Anforderungen an den Paten schrecken mitunter das Unternehmen ab
- Nach Erläuterung der Bedingungen der UB → entweder sofort Ablehnung oder Entgegenkommen. Nach drei Wochen Erprobung kristallisiert sich heraus, ob das Unternehmen für eine Qualifizierung eventuell geeignet ist
- Intensive Berufswegeplanung und Erarbeiten konkreter beruflicher Alternativen i.V.m. den Interessen der Teilnehmenden
- Es gibt inzwischen wenig einfach strukturierte Arbeitsplätze in den Unternehmen, da diese einfachen Tätigkeiten in höher qualifizierte Arbeitsplätze integriert wurden
- Für die Betriebe steht die Wirtschaftlichkeit eines Mitarbeiters im Vordergrund, diese ist bei behinderten Menschen eingeschränkt, so dass viel Überzeugungsarbeit notwendig ist
- Die Betriebe haben zu wenig Zeit zur Anleitung
- Passung schwierig aufgrund teilweise sehr geringer Belastbarkeit der TN und höherer Anforderungen der Betriebe
- wenig Auswahl, wenn TN im „Hinterland“ wohnt, da nicht alles erreichbar ist
- Interessen und Fähigkeiten der TN sind teilweise speziell und individuell eingeschränkt, so dass dies bisher als Vermittlungshemmnis gesehen wurde. So ergibt sich bei der Akquirierung die Besonderheit, dass der Betrieb bereit sein muss, sich auf den „speziellen Zuschnitt“ eines Platzes einzulassen, damit die TN jeweils ihr Potential zur Geltung bringen können
- Wenn man passgenau und individuell akquirieren möchte, kann man erst richtig mit der Suche nach dem passenden Betrieb beginnen, wenn man die TN kennengelernt hat. Die ländliche Region und die fehlende Mobilität der TN macht es häufig notwendig, dass sich der Betrieb in unmittelbarer Nähe zum Wohnort befindet. Darum ist es hilfreich, wenn man bereits sehr viele Betriebe in der Region gut kennt, und weiß, wen man je nach Bran che grundsätzlich ansprechen kann. Dennoch muss man im Einzelfall oft noch mal ganz individuell schauen und suchen, wofür 8 Wochen teilweise deutlich zu kurz sein können
- Realitätsbezüge in den Erwartungen beider Seiten herstellen, Qualifizierungsplätze passend machen, Akzeptanz für behinderte Menschen schaffen etc.
- Die Kunst ist, herauszufinden ob ein Betrieb „sozial geeignet“ ist (Betriebsklima, Betriebsstruktur)
- Genaues Kennenlernen der Betriebe und der einzelnen Abteilungen sind notwendig und sehr Zeit intensiv
- Sehr schwierig im Bereich Verwaltung/Büro

- Es muss entsprechend der Eignung das richtige Einsatzfeld zum Platzieren genutzt werden Vorerfahrungen aus Maßnahmen verfälschen oft das Bild, da dort nicht das Platzieren im Vordergrund steht, sondern das Qualifizieren und somit eine Schonatmosphäre oft die Realität verfälscht. Oft eignen sich nicht die klassischen Felder wie Pflanzen, Küche, Verkauf, da diese Tätigkeiten eine relative hohe Komplexität für den Personenkreis beinhalten
- Die Kaltakquise eignet sich selten, da es um das Erfassen von Nischeneinsatzmöglichkeiten geht. Der direkte Besuch einer Firma (zum Beispiel als Kunde im Baumarkt) eignet sich besser – ist jedoch mit einem hohen Zeitaufwand verbunden
- Unrealistische Vorstellungen der Teilnehmer und ihrer Angehörigen, fehlende fachliche Qualifikationen, Fehlen von Nischenarbeitsplätzen
- Die Bereitschaft der Betriebe Menschen mit Behinderung wenigstens eine Chance zur Erprobung zu geben und die „Praktikanten“ nicht nur als kostenlose Arbeitskräfte anzusehen. Außerdem ist die Eignung der betrieblichen Paten wesentlich mitentscheidend für den Erfolg der Qualifizierung. Wenn die Chemie zw. TN und Paten nicht stimmt, dann ist die Zusammenarbeit meist zum Scheitern verurteilt
- Passende und mit ÖPNV gut zu erreichende Qualifizierungsplätze gibt es leider nicht wie Sand am Meer. Zudem sind sie nicht selten (u. zunehmend) von Schülerpraktikanten, FsTJlern, AGHs, Studenten im Vorbereitungsjahr, u.s.w. besetzt.
- Die Passgenauigkeit der Interessen ist nicht das Problem, sondern eher die Passgenauigkeit der Personen (Anleiter, Kollegen, Vorgesetzte). Daher ist ein Wechsel des Praktikumsbetriebes oft mehrmals notwendig, bis alle Bedingungen passen
- Intensive Vorbereitung und Betreuung der Betriebe und der Mitarbeiter vor Ort
- Andere Bildungsträger akquirieren auch und wir werden erst mal gleich gesetzt. Eine Herausforderung ist, dem Betrieb den Unterschied deutlich zu machen und davon zu überzeugen, dass unsere Assistenz vor Ort auch für den Betrieb hilfreich ist. Auch die Idee des Nischenarbeitsplatzes und der passgenauen Platzierung des TN erfordert ein Umdenken der Betriebe und Überzeugungs- und Klärungsarbeit von unserer Seite
- Zugang zu Betrieben von oben fehlt; d. h. wir kommen als Vermittler bei den größeren Firmen häufig nur bis zur Ebene der Personalentscheider, die in der Regel ablehnen, da diese Form von Qualifizierungsplätzen nicht in das Raster des Prozessablaufes passt. Hilfreich wäre es, wenn wir bei den größeren Firmen die Chefs gewinnen könnten, dass es ein Anliegen der jeweiligen Firma ist, die berufliche Reha von Menschen mit Unterstützungsbedarf zu fördern. Dafür fehlt es an geeignetem Informationsmaterial
- Betriebe in Wohnnähe der Teilnehmer müssten gefunden werden
- Saisonale Einschränkungen für bestimmte Tätigkeitsbereiche; ohne Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit mit KollegInnen aus dem IFD zwecks Nutzung von Betriebskontakten kaum möglich; Kenntnisse von Betrieben aus der Region müssen vorliegen
- Viele Betriebe denken, es handelt sich um Schülerpraktikanten

Auch hier wird deutlich, dass eine ausreichende „Passung“ erarbeitet werden muss und zwar auf beiden Seiten: Betrieb und UB-Teilnehmende. Dies braucht sowohl Zeit als auch – wiederum - ausreichende Betriebskontakte. Hinzu kommen – zumindest im Einzelfall und je nach Region - Zugangsprobleme aufgrund unzureichender ÖPNV-Angebote.

Erkennbar ist auch, dass sich Betriebe noch auf die „neue“ Maßnahme und das damit verbundene Vorgehen einstellen müssen. Hier könnte über das Gespräch hinaus adäquates Informationsmaterial für Betriebe, welches auf die besonderen Inhalte und Methoden der UB abgestimmt ist, hilfreich sein. Nützlich ist sicher auch ein Fachaustausch über erfolgreiche (ggf. spezifische) Methoden der Betriebsakquise im Rahmen von UB.

20. Was hat sich bewährt, um den unterschiedlichen Qualifizierungsbedarfen der Teilnehmenden gerecht zu werden?

Bitte kurz beschreiben:

- Ein großer Pool an Betrieben; intensive Reflexionsarbeit mit den TN; praktische Erprobungen
- Individuelle Unterstützung / Praktikum-Wechselmöglichkeit über die ersten 2 Monate hinaus, Patensystem, Aufbau eines Netzwerkes um den TN
- Individuelle Förderung der Teilnehmer, individuelle betriebliche Anleitung als auch Jobcoaching, Einzelgespräche, regelmäßige Praktikumsbesuche als auch regelmäßige Auswertungsgespräche über den Qualifizierungsstand mit TN und Betrieben gemeinsam
- Längere Einzelgespräche, Betriebsbesuche, Rücksprache mit den Paten, als Qualifizierungsträger
- Besprechung in Einzelgesprächen, Berichtsheft, enge Zusammenarbeit mit dem Betrieb und des Umfeldes des TN (wie Eltern und Geschwister)
- Individuelle Gestaltung der Arbeitsplätze nach den Fähigkeiten der TN im Bedarfsfall
- Einzelgespräche für die persönlichen Belange im Praktikum, aber auch wichtige Themen wie Hygiene, Kundenkontakt etc. in der Gruppe diskutieren
- Kleine Maßnahmen, tägliche Besuche in den Betrieben, Austausch mit Agentur für Arbeit
- Soziales Kompetenztraining für Lernbehinderte
- Projekttage in den Betrieben, Projekttage individuell gestalten (Einzel oder Gruppe)
- Einzelgespräche, Kontakte zu Betreuern, Wohnheimen, usw.
- Individuelles Arbeiten mit den Teilnehmer, individuelle Gestaltung des Unterrichts und des Präsenz-/Projektages in Projekten
- Individuelle Betreuung bei Bedarf intensiver/weniger intensiv
- Gute vorhandene Firmenkontakte und Wissen um die Infrastruktur
- Letztlich die individuelle Betrachtungsweise und die Abläufe in den Betrieben. Sehr genaue Absprachen und Pläne, die immer an den Bedarfen der TN anzupassen sind. Intensive Gespräche mit den Paten und ggf. mit Mitarbeitern und natürlich auch mit den TN: Teilbereiche von Qualifizierung, z.B. einfaches Rechnen üben kann am Projekttag übernommen werden
- Binnendifferenzierung
- Individuelle Herangehensweise, Material- und Methodenvielfalt
- Einzelförderungen am Arbeitsplatz und beim Träger
- Kleingruppenbildung für TN mit ähnlichen Förderbedarfen
- Personen-zentrierte Arbeitsweise!
- Individuelles Coaching
- 1:1 Job-Coaching im Partnermodell
- Engmaschige Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Paten
- Kleine Gruppengröße – dadurch individuelle, zeitlich gute Förderung am Qualifizierungsplatz möglich
- Durchführung eines individuellen Jobcoaching und zu den Arbeitsabläufen passende Merkhilfen (z.B. Fotografien, Wiederholungen)
- Einzelarbeit mit dem Teilnehmer, Auswertungsgespräche mit dem Paten, Qualifizierungsplangespräche
- Interessen- und Fähigkeitsprofil
- Ableitung des konkreten Qualifizierungsbedarfes
- Regelmäßige Kontrolle der Zielvereinbarung und Anpassung
- Anpassung der Inhalte des Projekttages an den individuellen Bedarf
- Intensive Betreuung und Begleitung des Teilnehmers durch den Qualifizierungstrainer und den Betriebspaten im Betrieb vor Ort
- Intensive Beratung des Qualifizierungsbetriebes durch den Qualifizierungstrainer hinsichtlich der Besonderheiten der Einschränkung

- Kleinschrittige Unterweisung des Teilnehmers im fachlichen Bereich
- Regelmäßige Reflexion der TN bzgl. der Ereignisse im Betrieb fördern
- Gesonderte Bearbeitung an Projekttagen
- Gemeinsame Bearbeitung, wenn es für mehr als einen TN relevant ist, Aufgabenschwere dabei an Fähigkeiten angepasst und innerhalb einer Aufgabe für jeden TN individuell gestalten
- Bearbeitung am Arbeitsplatz und in Zusammenarbeit mit dem Betrieb
- In den meisten Fällen möchten die Betriebe die Unterweisungen vor Ort selbst vornehmen. Das Personal der Maßnahme begleitet diesen Prozess beratend. Zusätzlich kann in unserer Bietergemeinschaft für allgemeine Grundlagenschulungen (z.B. Unfallverhütung, Arbeitssicherheit, Kurse für Flurförderzeuge etc.) auf das Wissen und die Materialien aus der Fortbildungsabteilung des Trägers zugegriffen werden.
- Wir halten sehr engen Kontakt zum Betrieb. Wir kommunizieren regelmäßig über die Qualität der geleisteten Arbeit (dokumentieren und besprechen sowohl Fortschritte, als auch noch zu erreichende Verbesserungen/ Fortschreibung des Qualifizierungsplans). Wir sprechen miteinander über die auftauchenden „Probleme“, achten auf ein positives Betriebsklima und bieten dem TN und seinen Kolleg/innen unsere Hilfe an. Wir leiten Arbeitsprozesse an, erstellen gemeinsam Hilfsmittel, wir erläutern/besprechen Aufgabenbereiche und reflektieren regelmäßig die Arbeitsergebnisse.
- Arbeitserprobung, Lerntagebuch, Patensystem im Betrieb, Einzelcoaching, Arbeit in Kleingruppen, Regelmäßige Betriebsbesuche, Training im Betrieb und Nachbereiten im Projekttag
- Neben Gruppenprojekttag individuelle Angebote (Ergotherapie, Mathenachhilfe, soziale Beratung)
- Im Unternehmen unter realistischen Bedingungen, mit einem Arbeitstrainer die Wirklichkeit der Unternehmen kennen zu lernen, zu spüren und dort zu bestehen oder eben nicht. Gemeinsam nach Lösungen zu suchen, Konsequenzen deutlich zu benennen, etc. WICHTIG: Unternehmen müssen an den Maßnahmekosten beteiligt werden. Beginnend, um die Maßnahmekosten der Arbeitsagentur zu senken, anschließend um den Teilnehmern bei steigender Leistungsfähigkeit ein höheres Entgelt zahlen zu können. Eine leistungsgerechte Bezahlung motiviert sowohl Unternehmen genau zu schauen, ob der Teilnehmer seine Leistung erbringt (und was sie im tatsächlichen Wert ist) als auch den Teilnehmer, da er durch mehr „Geld“ stärker motiviert ist, einfache Helfertätigkeiten auszuüben. Innerhalb des persönlichen Budgets ist das bei uns bereits möglich und zeigt deutliche Vorteile bei der Umsetzung in der Praxis!
- Die Qualifizierung sowohl am Arbeitsort, Zuhause durch individuelles Qualifizierungsmaterial als auch durch Einzelarbeit in der Gruppe
- Projekttag, Reflexionsgespräche, Jobcoaching, Zielvereinbarungen mit dem Betrieb
- Methodenvielfalt
- Ein fester Ansprechpartner / Bezugsperson bei UB, welche auch als Bindeglied zum Qualifizierungsbetrieb / Paten agiert und wichtig für die TN ist. Die wöchentlichen Betriebsbesuche und der zusätzliche wöchentliche Kontakt am Projekttag vermitteln den TN allgemeine Sicherheit und Stabilität – die sie anscheinend sehr benötigen. Durch die sich abwechselnde Betreuung der TN innerhalb des Projekttages, findet ein UB-Mitarbeiter Zeit für Einzelgespräche / Interviews in besonderen Situationen
- Für TN in der Orientierungsphase ein zusätzlicher Projekttag. Die Stärkeren unterstützen die Schwächeren o. auch getrennte Lerninhalte u. Aufgaben (= Aufteilung der Gruppe bei Bedarf u. Notwendigkeit)
- Gerecht wird man dem Qualifizierungsbedarf durch individuelles Job-Coaching und genaues Vorbereiten der betrieblichen Partner auf den TN
- Unterschiedliche Assistenz am Arbeitsplatz (fachlich und zeitlich), genug Zeit für Einzelgespräche, PATH-Bogen, Arbeitsmaterial Hamburger Arbeitsassistenz, Unterstützerkreise
- Gute Zusammenarbeit/ Austausch mit Kollegen und weiteren Unterstützern
- Kurze Erprobungspraktika in der ersten Zeit, zeigen den tatsächlichen Bedarf der TN
- Unterschiedliche TN-Bedarfe bedeuten auch unterschiedliche Zeiteinteilung für den Jobcoach

- Individuelle Qualifizierung in Einzelgesprächen; ggfs. einbeziehen von Unterstützern z.B. üben für Führerscheinprüfung

Zum einen wird auf das Erfordernis der Verzahnung bzw. Nutzung verschiedener Lernorte, d.h. inner- und außerbetrieblich, hingewiesen. Daher ist ein zuverlässiger Kontakt zum Betrieb von grundlegender Relevanz. Ansonsten spielt die Methodenvielfalt eine besondere Rolle und es wird das „individuelle" Vorgehen hervorgehoben. Dies zeigt an, dass generell von einem erhöhten Aufwand auszugehen ist, dem in der InbeQ durch Laufzeit und Personalschlüssel – im Vergleich zu anderen Maßnahmen – prinzipiell Rechnung getragen wird.

21. Was hat sich bewährt, um den unterschiedlichen Lernbedarfen und Voraussetzungen der Teilnehmenden im Rahmen des „Projekttages" gerecht zu werden?

Bitte kurz beschreiben:

- 2 Fachkräfte pro Lerngruppe; Einbeziehung weiterer KollegInnen für besondere Aufgaben; erfahrene Fachkräfte
- Bildung von Interessengruppen der TN
- Phasenweise individuelle Förderung der Teilnehmer, gemeinsame Praxisreflexionen, Exkursionen, Thematisierung Schlüsselqualifikationen, Materialsammlung von Hamburger Arbeitsassistenz, Jobwards
- Unterschiedliche Themen in verschiedenen Gruppen
- Gruppenarbeit; Animieren der TN, sich gegenseitig zu unterstützen; Rollenspiele über Situationen aus den Betrieben oder individuellen Problemen der TN; individuelle Ziele formulieren
- Gruppenteilung, Einzelarbeit. Es liegen doch ähnliche Unterstützungsbedarfe zugrunde, so dass vieles in den Gruppen gesprochen werden kann, z.B. Körpersprache, Kommunikation. Hilfreich sind hier die Materialien „kukuk"
- Abwechslungsreiche Angebote
- Aufteilung in kleine Gruppen
- Kleingruppenarbeit
- Interessen der Teilnehmer mit einbeziehen, Themen aufgreifen, die den Teilnehmern wichtig sind; Inhalte anbieten, die sehr nah an den Arbeitsfeldern der TN sind
- Individuelle Förderung durch Binnendifferenzierung im Unterricht
- Soziales Training (kukuk), Projektarbeit, wechselnde Methoden und abwechslungsreiche Didaktik
- Abwechslungsreiche Gestaltung der Projekttage, Arbeiten in Untergruppen, gegenseitiges Helfen der TN
- Zum Teil müssen wir die TN Gruppe für bestimmte Aufgabenstellungen teilen und getrennt unterrichten, damit wir den unterschiedlichen Lernbedarfen gerecht werden. Dies bedeutet zusätzlichen Personalbedarf. Zusätzlich hat sich ein Methodenmix mit Aktivierungs- und Pauseneinheiten bewährt. Es ist häufig erkennbar, dass einige TN den Anforderungen eines vollen Unterrichts-/Projekttages im Sinne ihrer Leistungsfähigkeit nicht gerecht werden
- Die Arbeit in Kleingruppen. Exkursionen. Binnendifferenzierung
- Kleingruppenarbeit
- Projektarbeit
- Einführung zusätzlicher Angebote für bestimmte Zielgruppen ; Bürobereich (deutsche Rechtschreibung), Küche (Hygiene am Arbeitsplatz) Grundbildung: Lesen, Schreiben, Wiegen, Zählen, Messen
- Aufarbeitung des Projekttagstoffs für schwächere TN
- Arbeiten im Gruppenzusammenhang ist hilfreich → Heterogenität bietet zahlreiche Erfahrungs- und Lernmöglichkeiten, insbesondere auch die Möglichkeit der gegenseitigen Unterstützung der TN untereinander und Effekt der „peer group"
- Einsatz kreativer Methoden & insgesamt möglichst große methodische Vielfalt

- Nutzung vorhandener Materialien wie z.B. kukuk, Talente, bEO oder aus dem Bereich der Persönlichen Zukunftsplanung
- Feste Struktur mit wiederkehrenden Elementen + wechselnde Arbeitsformen je nach Inhalt
- Dokumentation über individuell von den TN geführtes Portfolio
- Arbeit in Kleingruppe bis 3 Personen bei gleichen Voraussetzungen
- Kleingruppen, individuelle Angebote
- Handlungsorientiertes Lernen im Fokus behalten, Methodenwechsel, Projektarbeit
- Kleine überschaubare Projekte in Kombination mit spielerischem Lernen
- Vertrauensvolle Atmosphäre – feste Bezugspersonen
- Rückzugsmöglichkeiten
- Gemeinsame Ermittlung von Lernbedarfen
- Einbeziehung der Teilnehmer bei der Planung der Projekttage
- Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmer
- Binnendifferenzierung & Individualisierung, „gemeinsame Themen" und Förderschwerpunkte finden. Schwierig hier: die sehr geringe Größe der Teilnehmerzahl erlaubt keine wesentliche Trennung der Projekttage nach Förderschwerpunkten
- Teilnehmer bringen selbst Vorschläge (Kochen, Konflikttraining)
- Schulischer Unterricht mit Dozenten (Deutsch, Mathe)
- Während der betrieblichen Erprobung treten Fragen und Defizite auf, die am Projekttag bearbeitet werden (Verhalten bei Konflikten, Überlastung, Stress)
- Soziales Kompetenztraining in der Gruppe/Gruppengespräche/Rollenspiele
- Exkursionen
- Mobilitätstraining
- Regelmäßigkeit im Stattfinden und Ablauf
- Erteilen individueller Arbeitsaufträge – Zusammenführen in der Gruppe
- Berücksichtigung der unterschiedlichen gesundheitlichen und intellektuellen Voraussetzungen
- Soziales Kompetenztraining (u.a. kukuk)
- Anfänglich umfassende Erhebung des Lernstandes/Leistungsstandes des Teilnehmers
- Anschauliche, bildliche Methoden nutzen (anders als im Schulunterricht)
- Gemeinsame Aufgaben wo möglich, innerhalb einer Aufgabe mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden
- Allgemeine Themen so gestalten, dass alle TN „mitkommen" können. Bei Gruppenaktivitäten die Aufgaben so verteilen, dass jeder gemäß seiner individuellen Voraussetzungen seinen Beitrag leisten kann. Gruppensituationen so gestalten, dass die „Starken" die „Schwächeren" unterstützen können. Aufgaben mit anschließender Gruppendiskussion, in welcher voneinander gelernt wird (Erfahrungsaustausch). An den Projekttagen sind sowohl Qualifizierungstrainer wie auch –anleiter anwesend, so dass bei Bedarf Aktivitäten mit Einzelpersonen (z.B. Gespräche) durchgeführt werden können, während die anderen Teilnehmenden weiter in der Gruppenaktivität sind
- An unserem Angebot nehmen die unterschiedlichsten Menschen teil. Die Interessen gehen vom Bürobereich, Kurierdienste, Hausmeistertätigkeiten, Küche, Hauswirtschaft, Reinigung etc. Die Altersspanne der TN liegt zwischen 19 und 47 Jahren. Beim wöchentlichen Projekttag, der für uns und unsere TN sehr wichtig ist, geht es uns vor allem um die Selbstreflexion der TN und um die Reflexion der Arbeit aus den Betrieben. Welche Probleme traten in der vergangenen Woche bei den Einzelnen auf? Dabei stellt sich die immer wieder entscheidende Frage: Was können wir voneinander lernen? Darüber hinaus werden v. a. Projekte und Angebote zum Thema Verbesserung der persönlichen und sozialen Kompetenzen unserer TN durchgeführt. Ganz wichtig ist uns die Mitbestimmung der TN über die Inhalte und Themenschwerpunkte des Projekttages
- Ganzheitliche Einschätzung der Teilnehmer durch intensive Anamnese und Einholung von Einschätzungen aus dem direkten Umfeld
- Gruppenbezogene Projektarbeit; teilweise individuelle Einzelarbeit; verschiedene Schwierig-

keitsgrade bei Aufgaben, Konzentrationstraining, soziales Kompetenztraining, Konfliktbewältigung, Aufgaben die aus dem „Alltag-Lernen“ abgeleitet sind und nutzen lassen etc.
- Eine heterogene Gruppe an den Projekttagen. Mit Wechsel von Gruppenaufträgen, Einzelarbeit in der Gruppe sowie Einzelcoaching. Zudem erhalten die Teilnehmer individuelles Qualifizierungsmaterial
- Ermitteln fächerübergreifender Themen, Kleingruppenarbeit
- Methodenvielfalt, Moderationstechniken, einüben durch Gruppenarbeit
- Wechselnde Kleingruppen-Arbeiten zu bestimmten Aufgaben. Das Miteinander und voneinander lernen, um unterschiedlichste Schwächen auszugleichen. Die gemeinsame Reflektion der letzten Arbeitswoche ermöglicht dem betreffenden TN evtl. Problemsituationen zu schildern und sich bei den anderen TN Rat einzuholen
- Projektarbeit in verschiedenen Gruppen zu unterschiedlichen Themen, die die TN auch selbst wählen können. (Bsp: Kochgruppe, EDV-Gruppe, Filmgruppe). Bildung von Kleingruppen in unterschiedlicher Zusammensetzung
- Kleingruppen, mehrere Teamer (um schwächere TN z.B. beim Schreiben unterstützen zu können), unterschiedliche und abwechslungsreiche Methoden und Materialien
- Aufteilung in Kleingruppen. Binnendifferenzierte Aufgabenstellung
- Gruppe aufteilen in kleine Gruppen, um dann intensiver arbeiten zu können
- Übergeordnete Themen zur „Arbeit“ + Praxisauswertung am Bildungstag; stärkere TN zur Unterstützung von schwächeren TN nutzen
- Aufteilung in Kleingruppen

Binnendifferenzierung und ein vielfältiges Angebot haben eine hervorgehobene Bedeutung. Die Antworten lassen vermuten, dass die Fachkräfte bei der Gestaltung der Projekttage bereits eine erfolgreiche Handlungspraxis erarbeitet haben. Gleichwohl zeigen die Aussagen aus der Umfrage 2009 zu noch bestehenden Hindernissen, dass auch hier ein Erfahrungsaustausch als wichtig anzusehen ist. Dies bestätigen auch Rückmeldungen von Seminarteilnehmer/innen aus Angeboten der BAG UB zur „Gestaltung von Projekttagen“.

22. Wie viele Stunden pro Teilnehmenden benötigen Sie für die Begleitung und Unterstützung <u>im</u> Betrieb (Job Coaching):

Bitte Umfang in Stunden angeben!

1,63	**Minimum** durchschnittliche Stunden/Woche/Teilnehmenden
11,61	**Maximum** durchschnittliche Stunden/Woche/Teilnehmenden

Das Maximum beträgt im Durchschnitt das 7-fache des durchschnittlichen Minimumwertes. Der höchste Maximalwert wurde mit 40 Wochenstunden angegeben. Insgesamt verweisen die Angaben auf erhebliche Unterschiede zwischen den Teilnehmenden, was das Erfordernis eines unbedingt individuellen Vorgehens – wie zu erwarten war - verdeutlicht.

23. Haben Sie einen Fortbildungsbedarf im Bereich „Unterstützte Beschäftigung“?

Es wurden folgende Fortbildungsbedarfe genannt:

- Informationen zu: Borderline, Autismus; psychische Erkrankungen; Projekttaggestaltung; Was kommt nach UB, welche Wege sind dann ausgeschlossen, welche sind offen?
- Berufsbegleitung
- Weitere Anregungen zur Gestaltung des Projekttages
- Heilpädagogische Arbeitsweisen
- Weiterqualifizierung: Umgang mit psychisch Erkrankten, Job-Coaching in der Praxis
- Standardisierte Diagnoseverfahren
- Effizientes Arbeiten mit dem Dokumentationssystem STEP nova

- Kooperation mit Arbeitgebern: Einrichtung eines Nischenarbeitsplatzes, Vorteile für den Betrieb und MitarbeiterInnen
- Spezielle Akquise UB
- Vernetzung mit anderen UB-Anbietern in Form von Tagungen etc.
- regelmäßiger Austausch mit Anbietern aus anderen Regionen
- Job Coaching
- Weiterbildung zum/zur Integrationsberater/in der BAG UB
- Projekttage, Arbeitsplatzbeobachtung
- Didaktisch, methodisches Vorgehen
- Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten bei TN
- Spezifizierung Lernbehinderung
- psychische Erkrankungen
- Die Seminare der BAG UB (z.B. über Gestaltung von Projekttagen), Infos über Lernbehinderung, Module der Verhaltenstherapie, Gestaltung von Unterricht, Auswirkungen psychischer Erkrankungen auf Leistungsbild und Arbeitswelt
- Motivation der Teilnehmenden – Abbrüche vermeiden
- Auswirkungen psychischer Erkrankungen auf Leistungsbild und Arbeitswelt
- Lerntherapeutische Weiterbildung hat sich als relevant erwiesen (Kompetenz ist im Team gegeben, wäre jedoch für alle Qualifizierungstrainer hilfreich)
- Wie finden wir eine gute Teamstruktur (Verteilung der Aufgaben? Absprachen, Teamgespräche) Wie viel muss ich von den TN meiner Teamkollegen wirklich wissen? Umgang mit dem extremen Zeitdruck in den ersten 8 Wochen mit Maßnahmebeginn des TN (laufender Einstieg der TN und 15 Stunden Anwesenheitspflicht der TN, wenn sie noch keinen Praktikumsplatz haben)
- Erfahrungsaustausch
- Schulungsmethoden, Materialien Projekttag, Dokumentation
- Infos zu Fördergeldern, Persönlichem Budget, Gestaltung der Projekttage
- Akquise; allgemeine Infos über Fördermöglichkeiten für die TN nach UB; Integrationsbetriebe; kollegiale Beratung
- Interessant wäre es, die Erfahrungen mit psychisch Kranken in der UB zu sammeln und auszutauschen. Weniger als Fortbildung im Sinne von Wissensvermittlung, sondern als Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern, die auch psychisch Kranke in der Maßnahme haben
- Austausch und Informationen über Struktur und Inhalte

Insgesamt wird ein differenzierter und spezifischer Fortbildungsbedarf erkennbar, der z.B. über die bekannten Weiterbildungsseminare der BAG UB abgedeckt werden kann. Seit 2010/2011 werden zusätzlich z.B. die neu entwickelten Seminare zur „Gestaltung von Projekttagen“ und „Beruflichen Teilhabe von Menschen mit psychischer Erkrankung“ von der BAG UB angeboten.

Über einen spezifischen Fortbildungsbedarf hinaus besteht aber auch eine Nachfrage nach (regelmäßigem) Fachaustausch, dem im Rahmen der verschiedenen Angebote des BAG UB Projekts „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ (1.1.11 – 30.6.14) entsprochen werden kann. Die Dokumentation steht auch nach Projektende allen Interessierten zur Verfügung: http://www.bar-frankfurt.de/2565.html

ANHANG IV (2009):

Antworten zu den offenen, konzeptionell-methodischen Fragen (16.-21.) aus der Umfrage 2009

16. Mit welchen Mitteln erstellen Sie ein Interessen- und Fähigkeitsprofil der Teilnehmenden? BEISPIELE

Bitte kurz beschreiben:

- Verschiedene allgemeine Testungen (Deutsch, Mathe, Allgemeinbildung, EDV), Selbst- und Fremdwahrnehmung, Sozialtraining, leichte praktische berufsbezogene Übungen, Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern – Überprüfung der Eignung im bereits gewählten Berufsfeld (in der ggf. eine Helfer-/Werkerausbildung vorliegt)
- Aufnahmegespräch; Fragebogen; Testungen; persönlicher Eindruck
- Unterlagen der Agentur für Arbeit
- Förderplan/Unterricht/Einzelgespräche/praktische Erprobung im Betrieb
- Profiling und Testverfahren (IDA, Melba, cogback, Hamet etc.)
- Berufs- und Interessentest / Beobachtung im Betrieb
- Aus den Unterlagen der Agentur und eigenen Übungen und Tests
- Anamnesefragebogen, Selbsteinschätzung TeilnehmerInnen, Auswertung ärztliche / psychologische Gutachten, Gesprächs- und Gruppenverhalten, z.T. Kontaktaufnahme mit Eltern / Betreuern
- HAMET, Berufsinteressentest, Testverfahren zu Grundlagenfächern wie Mathe und Deutsch, Gutachten (wurde bereits in DIA-AM erstellt)
- Diverse Fragebögen zu beruflichen Interessen sowie Neigungen und bisherigen Praktika, Fähigkeitsprofile werden unter Einbeziehung der Psychologischen Untersuchung erstellt, handwerkliche Testungen werden zusätzlich herangezogen
- Auswertung von Unterlagen, Selbst- und Fremdeinschätzung, Gespräche, Beobachtungen am Praktikumsplatz
- Gespräche mit Klienten, Eltern, Lehrern, ehemaligen Arbeitgebern, Untersuchungsergebnisse z.B. von DIA-AM, Praktikumsplatzbeobachtung und Rückmeldungen von Kollegen und Chefs.
- Hamet 2, IDA, Arbeitsproben, Analyse am Arbeitsplatz
- Ohne feste Methodik, evtl. MELBA, IDA, HAMET
- Persönliche Zukunftsplanung
- Zukunftsplanung nach Stefan Doose, Beobachtung bei Schulung, praktische Erprobung, psychologische Tests
- Lebenslauf; beruflicher Werdegang (von Arbeitsagentur); Schulzeugnis (mit ausführlichen Erläuterungen); Gespräche mit Teilnehmern, Lehrern, Eltern, Beratungsfachkraft der Arbeitsagentur, früheren Maßnahmeträger; Psychologisches Gutachten; sonstige Gutachten und Stellungnahmen; Selbst- und Fremdeinschätzungsbogen; Deutsch-, Mathe-, Allgemeinwissen, Reha-Eingangstests
- Beobachtungsleitfaden: Berufsfelder dienen als Leitfaden und auf dieser Grundlage werden Gruppen- und Einzeltätigkeitsübungen durchgeführt und anhand von Beobachtungsprotokollen festgehalten. Weiterhin werden Gruppen- und Einzelgespräche als Methode angewandt und dokumentiert
- Cosa Interessencheckliste, Melba, ergotherapeutisches Assessment, WIR, Lebenslauf, Unterlagen von der AfA, Zeugnisse, ggf. ärztliches Gutachten, Gespräche mit Berufsberater der AfA, frühere Bildungsträger, Lehrer, Eltern, behandelnde Ärzte und nicht zuletzt natürlich mit dem Teilnehmer
- Intensive Einzelgespräche/ Projekte in der Gruppe/ Übertragen von kleinen Aufgaben/ Verantwortung für die Gruppengemeinschaft/ Selbstbeschreibung von Stärken
- Verschiedene Profilingbögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, je nach Teilnehmerfähigkeiten in eigenständiger Arbeit oder gemeinsam mit dem Qualifizierungsbegleiter, bzw. in Zusammenarbeit mit Eltern und/oder Betreuern. Auswertung der Unterlagen/Gutachten Berichte, die zur Verfügung gestellt werden
- Stärken – Schwächenanalyse, Gutachten, persönliche Gespräche

- Ohne Verwendung von standardisierten Testverfahren, sondern im persönlichen Gespräch teilweise mit Hilfe von Fragebögen, die individuell auf das Niveau der TN zugeschnitten sind.
- Einzelbefragung, Gutachtenanalyse, Fragebogenverfahren, Berufswegeplanung
- Kurzform des „Profilpasses“, interne Profiling-Unterlagen, Einzelgespräche, Projekttagergebnisse etc.
- Eignungsanalyse; Fähigkeitstest; Gespräche; Gruppenarbeiten; Wissenstests
- Melba-Verfahren, Einzelgespräche, Gruppenarbeiten
- Auf Grundlage der von der BA zur Verfügung gestellten, bereits vorhandenen Gutachten, Informationen aus persönlichen Gesprächen mit Teilnehmern und evtl. Eltern und Betreuern sowie eigene Beobachtungen im praktischen Unterricht während der Orientierungsphase
- Fragebogen Diagnostik, Reflexion mit TN über den schulischen und beruflichen Werdegang, Karlsruher Profilverfahren (Neigungs-, Leistungs- und Anforderungsprofil) während dem Praktikum
- Verschiedene Profilbögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, je nach TN-Fähigkeiten in eigenständiger Arbeit oder gemeinsam mit dem Qualifizierungsbegleiter bzw. in Zusammenarbeit mit Eltern und/oder Betreuern. Auswertung der Unterlagen, Gutachten, Berichte, die zur Verfügung gestellt werden.
- Tests, Beobachtungen, Arbeitsproben; angelehnt an Hamet/Melba
- Eigener Aufnahmefragebogen

Deutlich wird die große Bandbreite der eingesetzten Methoden, angefangen vom persönlichen Gespräch bis hin zu standardisierten Testinstrumentarien. Ob sich hier bestimmte Verfahren besonders „bewähren“, ist ggf. zukünftig zu prüfen.

17. Gelingt es, die erforderlichen Qualifizierungsplätze in den Betrieben in der Regel innerhalb der geforderten 8 Wochen für Teilnehmende zu akquirieren? BEISPIELE

Läuft gut / zufriedenstellend **Bitte kurz beschreiben:**	Hierbei gibt es noch Hindernisse **Bitte kurz beschreiben:**
▪ Bis jetzt ohne Probleme ▪ Läuft gut. In der Regel ist ein Zeitraum von einer Woche ausreichend um den gewünschten Praktikumsplatz zu akquirieren ▪ In einigen Fällen haben die TN schon Praktikumsbetriebe mitgebracht, in denen in eine Qualifizierung übergeleitet werden konnte ▪ Die Zusammenarbeit mit Integrationsbetrieben ist gut. Sie sind zur Qualifizierung bereit ▪ Arbeitsbereiche wie KüchenhelferIn, Handwerk, allgemeine Helfertätigkeiten (Recyclingbereich etc.); Eingliederung von TN mit Lernschwierigkeiten oder psych. Erkrankung; Eingliederung von TN mit Berufsausbildung ▪ alle TN konnten innerhalb der 8 Wochen in einem Betrieb in ihrer Region integriert werden ▪ Läuft überwiegend gut ▪ Läuft gut, wir verfügen über ein gutes Netzwerk ▪ Bisher waren übliche Akquisebemühungen ausreichend ▪ zufriedenstellend	▪ <u>Teilnehmerbezogene Hindernisse:</u> Berufliche Orientierung fehlt häufig. Unrealistische Berufswünsche der TN, TN können innerhalb dieser Zeit kaum ihr Leistungsvermögen, zeigen. Verminderte Umstellungsfähigkeit der TN auf die veränderte Situation ▪ <u>Betriebsbezogene Hindernisse:</u> Betriebe sind in dieser kurzer Zeit oft nicht bereit sich auf einen verbindlichen Qualifizierungsplatz einzulassen Es ist oft nicht abschätzbar, ob aus den Praktika auch Qualifizierungsplätze für die TN werden ▪ <u>Strukturelle Hindernisse:</u> Pool an individuell passenden Praktika muss erst im Prozess erarbeitet werden ▪ Bei 4 TN schwierig, da noch nicht alle Fähigkeiten erfasst wurden ▪ Betriebe springen kurzfristig wieder ab, wenn es soweit ist ▪ Eingliederung in Arbeitsbereiche wie Büro und Verwaltung, Eingliederung sinnesbehinderter TN (Blindheit / Gehörlosigkeit) und körperbehinderter TN (RollstuhlfahrerIn)

▪ Bis jetzt problemlos ▪ Nach genauer Klärung der Interessen gut ▪ Durch die langjährige regionale Verankerung mit der Wirtschaft stellt dies kein Hindernis dar, im Gegenteil! Unsere Kontakte sind tragfähig und belastbar, so dass auch sehr stark beeinträchtigte TN sich in der Wirtschaft ausprobieren können. ▪ Ja, es ist kein Problem Qualifizierungsplätze auch kurzfristig zu akquirieren. Problem ist eher die Ungeduld der TN, die nur Praktika mit Übernahmeoption annehmen wollen und ihren Qualifizierungsbedarf nicht sehen ▪ Betriebe sind an der Maßnahme interessiert, aufgrund der individuellen Begleitung und Vorbereitung auf den Arbeitsplatz. Durch die Qualifizierung am Arbeitsplatz bekommt das Praktikum eine andere Bedeutung und stellt eine Verbindlichkeit zwischen dem Betreib und dem Teilnehmer dar ▪ Äußerst knapp, aber durch gute Firmenkontakte als IFD machbar ▪ Zufriedenstellend im Gastronomiegewerbe aufgrund der Fremdenverkehrsregion ▪ In der Regel ja, wobei wir in der Praxis zunächst kürzere Erprobungspraktika vereinbaren, um die Betriebe und auch die Teilnehmer nicht unter Druck zu setzen. Diese werden bei entsprechender Eignung und Perspektive verlängert. Jedoch kommen auch Betriebswechsel nach einigen Wochen oder Monaten durchaus vor, wenn die Erfolgsaussichten im aktuellen Betrieb nicht (mehr) gegeben sind ▪ Bisher bei 5 TN gelungen, hoher zeitlicher Aufwand bei der Akquise, Bei einem TN war der Praktikumsbeginn erst in der 9. Woche möglich. Der 6. TN ist derzeit in der 3. Woche, bisher noch keinen passenden Praktikumsplatz gefunden ▪ Es bestehen zahlreiche und gute Kontakte zu Betrieben ▪ Hauswirtschaftlicher Bereich ▪ Überwiegend lassen sich schnell Plätze akquirieren, welche den TN auch zusagen ▪ Der Zeitraum für die Akquise war ausreichend ▪ Läuft relativ gut ▪ Bei 2 TN kein Problem, die beiden TN hatten schon genaue Vorstellungen, was sie gerne beruflich machen möchten ▪ Bei der überwiegenden Anzahl der TN nach ca. 6-8- Wochen möglich	▪ Die Maßnahme ist vielen Betrieben nicht bekannt, Netzwerke müssen erst geschaffen werden. Der Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren“ ist für die meisten Betriebe neu und passt nicht in das bisherige Berufsbildungssystem Die indiv. Fähigkeiten und Stärken der TN stellen sich häufig erst im Arbeitsprozess heraus. Es bedarf ein bisschen mehr an Zeit ▪ Urlaubs- und Ferienzeiten ▪ Wenig Informationen aus der Vorgeschichte ▪ Zeit ist deutlich zu kurz, um in allen Fällen Plätze mit Übernahmeperspektive zu finden; Teilweise gelingt es auch nicht, in dieser Zeit einen betrieblichen Erprobungsplatz zu finden ▪ Nein, 8 Wochen sind eindeutig zu kurz, da mehrere Praktika (z.B. 4 Wochen lang) nötig sind, um Stärken und Schwächen, Interessen / Branchen überhaupt erst einmal zu benennen bzw. einzugrenzen. Durch mehrere Kurzpraktika in unterschiedlichen Bereichen können ja erst Hinweise zur Eignung herausgefunden werden. Erst dann beginnt die Suche nach dem geeigneten Betrieb. Außerdem benötigt UB eine gewisse Zeit, um die Teilnehmer an sich erst einmal kennen und einschätzen zu lernen. Manchmal treten auch Hinderungsgründe bei den Teilnehmern selbst auf: Eine Testphase ist nötig, um herauszufinden, ob UB überhaupt die richtige Maßnahme ist. Gründe hierfür können fehlende Arbeitstugenden oder massive persönliche (z.B. psychische) Probleme sein. Würden alle (vorhergehenden) Institutionen wie Schule, Arbeitsagentur, frühere Maßnahmeträger enger zusammen arbeiten, hätte UB eine viel bessere Basis an Vorkenntnissen um darauf aufbauen zu können ▪ Im kaufmännischen Berufsfeld ist das Angebot an geeigneten Qualifizierungsplätzen äußerst beschränkt ▪ 8-wöchige Orientierungsphase zu kurz, 14-tägige Orientierungspaktika zu kurz (TN brauchen lange um eine für sie geeignete Tätigkeit zu finden, Einarbeitung braucht Zeit- Betriebe können so nicht viel über Leistungsfähigkeit der Teilnehmer aussagen) ▪ Zeitrahmen viel zu kurz; Vertrauen bilden u. notwendige berufsvorbereitende Maßnahmen u. die Akquise einer passenden Praktikumsstelle benötigen ausreichend Zeit ▪ eher knapp bemessen

	▪ Arbeitsmarktlage, Komplexe Anforderungen an Betriebe, Art der Behinderung ▪ Branchenabhängig, zahlreiche Praktikanten aus Schulen, anderen Maßnahmen ▪ Die Orientierungsphase lässt sich nicht eindeutig zeitlich abgrenzen, da auch der betriebliche Einsatz und dessen Entwicklung berücksichtigt werden muss ▪ Gehörlosigkeit eines TN ▪ Büroarbeitsplätze ▪ In bestimmten Branchen sind Praktikumsplätze jahreszeitabhängig ▪ 3 TN sind sehr unsicher und haben keine genauen Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft

Die Antworten verweisen auf z.T. unterschiedliche Erfahrungen. Einerseits gelingt vielfach die Akquisition von Qualifizierungsplätzen innerhalb von 8 Wochen, zumal, wenn ausreichende Firmenkontakte bestehen. Andererseits wird der Zeitraum z.B. abhängig von Art und Schwere der Behinderung und der Branche als zu kurzfristig beschrieben. Hier scheint einerseits eine ausreichende zeitliche Flexibilität in Abstimmung mit dem Leistungsträger von Bedeutung zu sein. Andererseits ist ein zu „weit" ausgedehnter Zeitraum vor der betrieblichen Platzierung in Frage zu stellen, da die Qualifizierung im Betrieb gerade das besondere Erfolgsmerkmal im Konzept UB ist. Allerdings ist die Bezeichnung „Orientierungsphase" zu hinterfragen, da auch die „Qualifizierungsphase" grundsätzlich der Orientierung dient *(Nachtrag: Die Bezeichnung wurde mittlerweile geändert; statt Orientierungsphase heißt es Einstiegsphase).* Orientierung und Qualifizierung sind fachlich nicht eindeutig zu trennen und beinhalten auch immer wieder diagnostische Aspekte im Verlauf der betrieblichen Erprobung. Es ist aber sicher zu stellen, dass die individuelle Qualifizierung zunehmend auf den am besten geeigneten Arbeitsplatz auszurichten ist.

18. Gelingt es, ausreichend Qualifizierungsplätze in Betrieben zu akquirieren, die grundsätzlich zu den Interessen und Fähigkeiten der Teilnehmenden „passen"? BEISPIELE

Läuft gut / zufriedenstellend **Bitte kurz beschreiben:**	Hierbei gibt es noch Hindernisse **Bitte kurz beschreiben:**
▪ In den meisten Fällen gelingt es ▪ Läuft gut. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Teilnehmern im Patensystem (zwei Qualifizierungstrainer pro Teilnehmer) und den gewonnen Rückmeldungen aus den vorangegangen Praktika, haben wir für den Großteil TN in dieser Phase die passenden Plätze gefunden ▪ Klare Vorstellungen der TN, Vorerfahrungen vorhanden, die eine relativ konkrete Einschätzung ermöglichen ▪ alle TN konnten in den gewünschten Berufsrichtungen eingesetzt werden ▪ Gelingt gut, da gutes Netzwerk ▪ Trotz der kurzen Anwesenheit der TN läuft dies momentan zufriedenstellend ▪ Ja, gute Kontakte ▪ Bisher ausreichend ▪ zufriedenstellend	▪ Teilweise sehr schwierig. Bestimmte Anforderungen werden vorausgesetzt, von denen die Betriebe nur schwer abweichen ▪ Büro / Verwaltung ▪ Manche Betriebe haben trotz Jobcoaching keine Kapazitäten um TN mit unklarem Profil eine Erprobung zu ermöglichen ▪ Bewältigung der Anfahrtswege (ÖPNV) ▪ die Suche nimmt sehr viel Zeit in Anspruch; Gründe: derzeitige Rezession (Kurzarbeit, Insolvenzen, Entlassungen, u.ä.); zu viele Praktikanten auf dem Markt ▪ Fehlende Mobilität der Teilnehmer ▪ Gehörlosigkeit ▪ Interessen der Teilnehmer weichen stark von deren Fähigkeiten ab ▪ Personaldecke in Betrieben für ausreichende Betreuung häufig zu dünn ▪ Konkurrenz mit Außenarbeitsplätzen WfbM

▪ Bis jetzt problemlos ▪ Ja, kein Problem solange „Praktikum“ ▪ Nur das macht Sinn, nach anderen Plätzen braucht man nicht zu suchen, da dann der Abbruch im Regelfall voraussehbar ist ▪ Ja, gelingt gut. Die Passgenauigkeit der Interessen ist nicht das Problem, sondern eher die Passgenauigkeit der Personen (Anleiter, Kollegen, Vorgesetzte). Daher ist ein Wechsel des Praktikumsbetriebes oft mehrmals notwendig, bis alle Bedingungen passen ▪ Die wirtschaftliche Lage beeinflusst die Auswahl an Qualifizierungsplätzen ▪ i.d.R. ja ▪ Ja, da dies ja die Grundlage für die Akquise ist. In der Regel handelt es sich hierbei aber um bereits bestehende Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsansprüchen, nicht um neu geschaffene Nischenarbeitsplätze ▪ Bisher überwiegend ▪ Läuft gut ▪ Läuft befriedigend ▪ Die ausgewählten Betriebe sind offen und lassen sich gern auf eine Qualifizierungsphase ein ▪ Wenn die TN genaue Vorstellungen haben, war dies kein Problem ▪ In bisher allen Fällen	▪ Es ist sehr viel Überzeugungsarbeit und Unterstützung der TN vor Ort zu leisten, da die Betriebe den individuellen Unterstützungsbedarf zunächst verkennen bzw. die Tragweite nicht in vollem Umfang überschauen; daher stehen die Betriebe dem Projekt zunächst verhalten gegenüber ▪ Im Bereich Entsorgung/Straßenreinigung sind die Bestimmungen verschärft worden, so dass eine Helfertätigkeit kaum mehr möglich ist

Offenbar gelingt es mehrheitlich in Orientierung an den Teilnehmerfähigkeiten „passende“ Qualifizierungsplätze zu akquirieren. Schwierigkeiten sind z.T. branchenspezifisch, werden der Art der Behinderung zugeordnet oder sind aufgrund unzureichender Mobilität der TN bzw. ÖPNV-Angebote in der Region begründet. Betont wird, dass Betriebe ggf. zu wechseln sind, wenn die Rahmenbedingungen nicht passen; genau dies ist Bestandteil des Konzepts UB. Deutlich wird auch, dass z.T. Betriebe von Methoden und Zielsetzungen der UB noch besser zu überzeugen sind.

19. Wo sehen Sie hauptsächlich den Qualifizierungsbedarf der Teilnehmenden? BEISPIELE

Bitte kurz beschreiben:
▪ Umgang mit den vorliegenden Einschränkungen an einem potentiellen Arbeitsplatz, individuelle fachliche Anleitung in den jeweilig möglichen Arbeitsbereichen, Hilfen bei der Bewältigung der Alltagsaufgaben, Hilfen in Konfliktsituationen, Kommunikation hinsichtlich eines taub- und sehbehinderten Teilnehmers, regelmäßige und kontinuierliche Vermittlung zwischen Ansprechpartnern in den Betrieben und den Teilnehmenden, intensives Job Coaching ▪ Bewältigung lebenspraktischer Probleme ▪ Training der Schnelligkeit, Merkfähigkeit, Teamfähigkeit, Koordination der aufeinanderfolgenden Arbeitsabläufe ▪ Ist bei jedem TN individuell verschieden. Die Kunst besteht darin zu den Fähigkeiten und Stärken der TN einen passenden Arbeitsplatz einzurichten ▪ Unterschiedlich: Kommunikationsfähigkeit, allg. Schlüsselqualifikationen, Grundbildung, fachliche Kompetenzen (Büro / Verwaltung) ▪ Soziale Kompetenzen sowie schulische Fähigkeiten

- Soziale Kompetenzen, Kulturtechniken (Deutsch in Wort und Schrift), Mobilität, Haushaltsplanung, EDV
- In allen Feldern, Fach-, Methoden, Personal- und Sozialkompetenz
- Soziale Kompetenzen, Frustrationstoleranz, Kritikfähigkeit, Durchhaltevermögen
- Allg. Schlüsselqualifikationen, berufliche Kenntnisse
- Sozialkompetenz, Durchhaltevermögen
- Soziale Kompetenz, realistische Selbsteinschätzung
- Vermittlung von angemessener Arbeitsgeschwindigkeit, Vermittlung von realistischen Vorstellungen der Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes, Entwicklung einer selbständigen Arbeitsweise, Entwicklung einer realistischen Selbsteinschätzung, spezifische Kenntnisse je nach Beruf, z.B. Einarbeitung in neues Kassensystem im Einzelhandel, EDV-Schulung
- Hauptsächlich sehen wir enormen Bedarf in der persönlichen Stabilisierung der TN. Durch soziale Vermittlungshemmnisse ist zunächst eine Qualifizierung und sich anschließende Integration im ersten Arbeitsmarkt kaum umsetzbar
- Gelingt dann die Integration in ein Unternehmen, werden Bedarfe (auf den Arbeitsplatz zugeschnittene) in individuellen Arbeitstechniken, Arbeitsabläufen und Orientierung innerhalb der Strukturen ersichtlich. Der Qualifizierungsbedarf ist in jedem Fall ganz individuell und nicht pauschal feststellbar, da er sich nach der Person des TN und nach dem Arbeitsplatz in der Wirtschaft richtet
- Arbeitstugenden, Kulturtechniken, Sozialverhalten, Ausdauer + Belastbarkeit, Frustrationstoleranz, Konfliktfähigkeit, Kritisierbarkeit / Kritikfähigkeit, Selbsteinschätzung
- Sozialverhalten, Arbeitstugenden, Kulturtechniken, Ausdauer- u. Belastbarkeit, Frustrationstoleranz, Konflikt- u. Kritikfähigkeit
- Der Qualifizierungsbedarf besteht weniger im Erlernen und Einüben von Arbeitsschritten und Tätigkeiten, sondern zum großen Teil im Sozialverhalten
- Lebenspraktischer Bereich, Soziale Kompetenzen, Berufstheoretische Kenntnisse
- Individuelle Qualifikation: z. B. Gabelstaplerschein, Kettensägeschein oder Telefontraining usw., berufliche und berufsübergreifende Kenntnisse. Soziale Kompetenzen: Persönlichkeitstraining
- Umgangsformen, Sozialverhalten
- Sozialverhalten, Deutschkenntnisse, Rechenkenntnisse etc.
- Berufswahlreife; Kommunikation; methodische Kompetenzen; realistische Einschätzung eigener Fähigkeiten; Selbständigkeit
- Steigerung von Konzentration und Ausdauer; Erweiterung der kognitiven Kenntnisse; Erhöhung des Arbeitstempos
- Verhaltens- u. Persönlichkeitsbereich; Arbeitsorganisation und –struktur des Einzelnen
- Dies ist sehr teilnehmerabhängig. In der Regel geht es jedoch vorrangig um fachübergreifende Kompetenzen wie Durchhaltevermögen und Ausdauer, Kommunikationsfähigkeit und Auftreten, realistische Selbst- und Umweltwahrnehmung und den Abbau von Ängsten
- Personale und soziale Kompetenz, Alltagspraktische Fähigkeiten, Einzelgespräche mit gezielter individueller Unterstützung und Reflexion, Soziales Lernen in der Gruppe, generell wirkt sich die intensivere Betreuung bei UB (auch im Betrieb) stabilisierend und fördernd auf die Persönlichkeit aus
- Auf der Verhaltensebene: Sozialverhalten und persönliche Hygiene der TN; Umstellungs-, Merkfähigkeit; Grundlagen Deutsch + Mathematik; Durchhaltevermögen, Teamfähigkeit
- Sozialverhalten, Grundqualifikationen
- Stärkung des Selbstbewusstseins, Schnelligkeit, Erweiterung der Allgemeinbildung, Förderung des Sozialverhaltens im Betrieb
- Personale und kommunikative Kompetenzen
- Sozialkompetenzen, persönliche Kompetenzen, berufliche Kenntnisse
- Arbeitsorganisation: Viele Betriebe klagen, dass die TN sich keine Arbeit suchen, wenn sie eine Aufgabe erledigt haben, oder sie sind nicht in der Lage, Aufgaben strukturiert zu Ende zu bringen

- Sozial- und Arbeitsverhalten
- Arbeits- und Sozialverhalten im Umgang mit Kollegen und evtl. Kunden, Selbständigkeit
- Sozialer Bereich, persönliche Entwicklung (z.B. Zuverlässigkeit, Konzentrationsvermögen), fachliche Qualifizierung
- Stärkung der Sozialkompetenzen und Kommunikationsfähigkeit, Erweiterung des Selbstwertgefühls, Förderung und Festigung der Kulturtechniken, Hilfestellung bei arbeitsbegleitenden Maßnahmen (Freizeitgestaltung), Förderung kognitiver Leistungen, Steigerung der körperlichen Belastungsfähigkeit und des Durchhaltevermögens, Erfassung und Training einzelner Arbeitsabläufe

Die Vielfalt der Qualifizierungsfelder verweist zum einen auf den besonderen und individuell unterschiedlichen Unterstützungsbedarf der TN. Zum anderen macht sie die Herausforderung für die Fachkräfte zur optimalen Gestaltung von Art und Umfang der Unterstützung deutlich.

20. Begleitung und Unterstützung im Betrieb (Job Coaching): BEISPIELE

Läuft gut / zufriedenstellend **Bitte kurz beschreiben:**	Hierbei gibt es noch Hindernisse **Bitte kurz beschreiben:**
▪ Läuft gut. Keine festen Zeitpunkte, werden nach Bedarf durchgeführt ▪ Pate sehr wichtig. Schnittstelle zwischen Betrieb/Arbeit und Seminarleitung/TN ▪ Läuft gut. Begleitung wird in den Betrieben gut akzeptiert ▪ Bei konkret auftretenden Minderleistungen der TN im Arbeitsalltag, die durch Jobcoaching und externes Training (z. B. Einzelgespräch / Förderung in InBeQ-Räumlichkeiten) verbessert werden können ▪ die Betreuung im Betrieb wird von TN und Mitarbeitern der Unternehmen gut angenommen ▪ die Paten begrüßen die regelmäßige Unterstützung ▪ schnelle Reaktion bei Problemen und Unterstützung zur Konfliktlösung wird als sehr positiv angesehen ▪ Bei jeden Praktikumsstart 1:1 Begleitung die ersten Tage, nach Festigung mind. wöchentliche, z. T. auch ganztägige Besuche am Arbeitplatz, je nach individuellem Bedarf ▪ Betriebe wollen nicht häufigere Anwesenheit des Job Coachs (daher: 1 Stunde/Woche) ▪ Zufriedenstellend ▪ Job Coaching gibt gute Möglichkeiten Einfluss auf Schwierigkeiten zu nehmen ▪ Firmen nutzen den Job Coach nach Bedarf ▪ Bisher standen die jeweiligen Betriebe einer vorübergehenden direkten Begleitung am Arbeitsplatz offen gegenüber ▪ die Betriebe, die eine Unterstützung erlauben, sind i.d.R. erleichtert	▪ Betriebsbezogen: Räumlich eingeschränkte Möglichkeiten. Betriebe stellen zum Teil die berufsbezogene Fachlichkeit des Job Coach in Frage. Erst nach längerer Zusammenarbeit oder bei Problemsituationen wächst die Bereitschaft den Job Coach einzubeziehen (Betriebe verweisen auf eigene Erfahrungen mit Praktikanten). Viele Betriebe unterschätzen erst den Unterstützungsbedarf der TN und greifen erst später auf das Angebot des Coaching zurück ▪ Weitere Hindernisse: Eigenen Strukturen müssen erst entwickelt werden und entstehen. Das braucht Zeit und eine ständige Reflektion der eigenen Arbeit. Zeitliche Engpässe, die sich durch den Umfang und die Vielfältigkeit der Aufgaben des Job Coaches ergeben (Akquisition, Betreuung in der Maßnahme und im Betrieb, Vorbereitung und Durchführung des Projekttages, Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben, soziale Betreuung sowie Kontakt zu Eltern und Betreuern ...), mindern ein notwendiges und intensiveres Arbeiten am TN ▪ Routinebesuche ohne konkreten Anlass nehmen nach Aussage einiger Betriebe zu viel Zeit der Paten in Anspruch. Mitarbeit ist meistens o.k.. KollegInnen fühlen sich manchmal unsicher im Beisein des Job Coachs. Vertrauensbasis wird langsam aufgebaut ▪ Skepsis der Arbeitgeber über die Funktion des Job Coachs ▪ TN mit massiven Verhaltensauffälligkeiten/Persönlichkeitsstörungen (Aggression/Gewalt) verringern die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten der restlichen TN. Frage, ob diese TN in der UB richtig sind

▪ Bedarf an Job-Coaching ist sehr individuell; Problem ist oft nicht die Tätigkeit, die eingeübt werden muss, sondern das Sozialverhalten. Daher soziales Kompetenztraining am Projekttag und bei einzelnen TN auch Unterbrechung des Praktikums, um individuell soziale Kompetenzen zu trainieren ▪ Zusammenarbeit mit Firmen/Paten läuft gut ▪ Gute Kommunikation und Zusammenarbeit; Eingehen auf Wünsche ▪ Sozialeinrichtungen sind grundsätzlich offener ▪ Nach anfänglicher Skepsis der Betriebe gute Kooperation ▪ Die persönliche Begleitung ist zu Beginn der betrieblichen Erprobung deutlich intensiver als im weiteren Verlauf. Die Betriebe sind in der Regel aufgeschlossen für regelmäßigen persönlichen Kontakt und Austausch mit dem Qualifizierungstrainer und sprechen Hilfs- bzw. Interventionsbedarf auch offen an ▪ Bei 4 TN läuft es recht gut, zum Teil viele Absprachen erforderlich, 1 TN brach das Praktikum wegen genereller Überforderung ab ▪ Gute Zusammenarbeit mit den Betriebspaten ▪ Je nach Betrieb unterschiedlich	▪ Umfang je nach pers. Bedarf ▪ Psychisch Beeinträchtigte „brauchen“ kein Job Coaching aber häufig intensive Krisenbegleitung ▪ Bisher wenig Unterstützung im Betrieb, da noch nicht alle TN im Praktikum sind; sehr unterschiedliche Bedarfe je nach Betrieb und Teilnehmer ▪ Ausreichende Betreuung im Betrieb ist schwierig zu vereinbaren mit gleichzeitiger Schulung der anderen Teilnehmer ▪ manche Betriebe lehnen einen weiteren Fremden in ihrem Betrieb ab u. wünschen keine Unterstützung ▪ Geforderte häufige Anwesenheit des Job Coaches oft nur schwer realisierbar, da dessen Anwesenheit die Arbeitsabläufe im Betrieb beeinträchtigt (Bsp.: Küche) ▪ Störung der Produktionsabläufe im Betrieb ▪ Eine ständige Anwesenheit des Qualifizierungstrainers ohne akuten Grund wird von den Betrieben eher abgewehrt, auch aus Platzgründen oder organisatorischem Aufwand für den Betrieb ▪ Paten brauchen Hilfestellung beim Umgang mit psychischen Verhaltensauffälligkeiten, Defizite in der sozialen Kompetenz und gezielte Aufklärung über Erkrankung und deren Auswirkung ▪ Manche Betriebe „vergessen“ das Ziel der Qualifizierung in UB und wollen am liebsten sofort (zu) hohe Leistung ▪ Wechsel der Betriebspaten aufgrund befristeter Arbeitsverhältnisse; Paten haben in einigen Betrieben wenig Zeit ▪ Betriebe und Mitarbeiter sind teilweise noch irritiert (sehr viel Aufklärung erforderlich)

Auch hier liegen erwartungsgemäß unterschiedliche Bewertungen vor. Auf der einen Seite wird Job Coaching sowohl von den TN als auch den Betrieben als wichtig und hilfreich erfahren. Dies betrifft auch die so genannten „Paten“, d.h. unterstützende KollegInnen im Betrieb. Auf der anderen Seite zeigt sich ein Beratungsbedarf der Paten z.B. im Umgang mit Behinderung. Manche Betriebsstrukturen scheinen weniger geeignet für die Zielgruppe UB zu sein bzw. müssten erheblich angepasst werden. Dies lässt sich wohl nicht immer realisieren. Das „Ausloten“ von Passungsmöglichkeiten ist Aufgabe des Job Coaches. Job Coaches müssen z.T. noch eine entsprechende Methodik (weiter-) entwickeln. Betriebe müssen sich z.T. auf die Methode Job Coaching einstellen. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass in beiden Bereichen zunehmend eine positive Routine erarbeitet wird. Für Job Coaches stehen entsprechende Weiterbildungsangebote der BAG UB bereit.

21. Welche Erfahrungen machen Sie mit der Gestaltung des so genannten „Projekttages“? BEISPIELE

Läuft gut / zufriedenstellend **Bitte kurz beschreiben:**	Hierbei gibt es noch Hindernisse **Bitte kurz beschreiben:**
▪ Unterschiedlich, hängt von den TN ab ▪ Wichtig. Bestimmte Arbeitsvorgänge können in der Zeit besprochen und eingeübt werden. ▪ Zufriedenstellend. Hier hauptsächlich der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern ▪ Die TN beginnen nach und nach den Projekttag als wichtige Reflexionsmöglichkeit für sich zu nutzen. Der Projekttag bietet weiterhin die Möglichkeit das Verhalten in Gruppensituationen zu trainieren ▪ Die Gruppe ist sehr wohlwollend und aufmerksam. Sinnesbehinderte TN werden gut eingebunden. TN interessieren sich füreinander ▪ Gute Gruppenatmosphäre ▪ TN kommen gern zu den Projekttagen. ▪ TN werden in die Gestaltung der Projekttage eingebunden (z.B. Vorschläge zu Qualifizierungsmodulen und freizeitpädagogischen Aktivitäten) ▪ Projekttage zur Qualifizierung in den Bereichen EDV, Mathematik und Deutsch wurden zu einem Wochenblock zusammengefasst (TN bevorzugen diese Variante) ▪ Projekte wurden zu den Themen Ernährungsberatung, Bedeutung von Arbeit, Orientierung, Kennenlernen der Region usw. durchgeführt ▪ Für 2 TN, die im Bereich der Altenpflegehilfe eingesetzt sind, erfolgte eine Schulung zum Thema „Umgang mit Demenzkranken“, ein TN erhielt eine Schulung im Bereich „Lager/Logistik“ ▪ Gute Erfahrungen, wir können auf mehrjährige Erfahrungen in diesem Segment zurückblicken und verfügen über gutes erprobtes Material ▪ Läuft gut, Verblockungen sinnvoll ▪ Zufriedenstellend ▪ Wenig Erfahrung bisher: Interessant durch große Gruppe ▪ Jede Anregung, gemeinsame Aktion und damit verbunden neuer Wissenserwerb wird sehr positiv von ALLEN TN angenommen ▪ Läuft sehr gut, z.B. gemeinsames Lesen, Bewegung im Freien, Exkursionen ▪ Projekttagthemen werden von den TN gern	▪ Leistungsstand der Teilnehmer sehr unterschiedlich. Unterschiedliche Förderschwerpunkte ▪ Die Möglichkeit, praktische Tätigkeiten einzuüben, fehlt ▪ Unterschiedliche Voraussetzungen der TN, Alter und verschiedene Starttermine ▪ Die bisherigen Erfahrungen aus der Arbeit am Projekttag besonders durch die Reflektion haben gezeigt, dass viele auftretende Probleme und Schwierigkeiten nicht in Gruppensituationen angemessen geklärt werden können. Der Projekttag ist die einzige Möglichkeit für den Job Coach den TN außerhalb der betrieblichen Umgebung zu erleben und wichtige Dinge aufzubereiten. Aus unserer Sicht ist ein hoher Bedarf an Einzelarbeit notwendig ▪ Starke Heterogenität der Gruppe. Es können nicht immer alle intellektuellen Niveaus und Vorkenntnisse der TN angemessen berücksichtigt werden ▪ Es ist eine große Herausforderung einen ganzen Tag so zu gestalten, dass die Teilnehmer/innen von ihrer Konzentration und Aufnahmefähigkeit nicht überfordert werden. Wir bewältigen diese Herausforderung mit viel inhaltlicher Abwechslung, sind jedoch der Meinung, eine 6stündige Dauer würde ausreichend sein ▪ Angebote je nach Bedarf der TN ▪ Wegen unterschiedlicher Zuweisungen müssen 2 Tage / Woche angeboten werden, d.h. hohe Zeitbindung der Anleiter ▪ Bindet noch viel Zeit wegen intensiver Erstvorbereitung ▪ Umsetzung ist schwierig mit der gleichzeitigen Erledigung von Organisatorischem und Einzelgesprächen ▪ Das Bildungsniveau ist sehr gering (lernbehindert/Grenze geistig behindert) und dadurch ist die Themenwahl begrenzt ▪ Widerstände im Betrieb über wöchentliche „Ausfallzeiten“ ▪ Gutachten werden nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt ▪ Projekttage im Betrieb beeinträchtigen die Arbeitsabläufe

angenommen und z.T. aktiv, selbst mitgestaltet. Die flexible Gestaltung ist sehr gut – aus Sicht der UB-Mitarbeiter. Es findet kein klassischer / schulischer Frontalunterricht statt, sondern eine offene Gruppenarbeit ▪ Läuft gut; Angebote werden gut angenommen und als nützlich bewertet; bisher nahmen alle TN pünktlich und zuverlässig an den Projekttagen teil ▪ Läuft gut; hoher organisatorischer Aufwand zu Beginn in der Gruppe mit 20 TN (alle Interessen berücksichtigen, Gliederung erarbeiten, immer wieder neue TN, die nachgerückt sind, in die Gruppe integrieren). Inzwischen gibt es eine Struktur des Projekttages und auch einzelne Projektgruppen ▪ Bündeln der Projekttage im Interesse des Betriebes, ansonsten inhaltlich umfassend gefüllt ▪ Projekttage beim Träger verlaufen positiv: Verbesserung des Sozialverhaltens, erwerben von Arbeitskompetenzen ▪ Der Projekttag verschafft den Teilnehmern die Möglichkeit des Austausches und der Reflexion. Ebenfalls gibt es Raum berufliche Kenntnisse zu vertiefen und weiter auszubauen. Das Zusammentreffen ist ein wichtiger Bestandteil der Unterstützten Beschäftigung, dadurch besteht eine Verbindlichkeit seitens des Teilnehmers ▪ Die Teilnehmer sind motiviert; Auswahl von relevanten Themen; Einbinden der Teilnehmer in die Gestaltung ▪ Austausch zwischen den Teilnehmern und zwischen den Teilnehmern und dem Qualifizierungstrainern, Feedback ▪ Die Teilnehmer bringen auch eigene Wünsche mit ein und sind meist auch persönlich weniger relevanten Themen gegenüber offen. Positiv wirken sich der Austausch untereinander und die gegenseitige Bestärkung sowie der Zusammenhalt in der Gruppe aus ▪ Läuft gut, gegenseitiger Erfahrungsaustausch wirkt bereichernd für die Teilnehmer und Mitarbeiter ▪ Strukturierter Ablauf; mündliche und schriftliche Berichte zur Arbeitswoche; Sozialtraining; Gruppenverhalten und –übungen; Fördersequenzen zur Grundlagenschulung in Deutsch + Mathematik ▪ Die TN sind immer motiviert und möchten gerne lernen ▪ Wird gut und gerne angenommen	▪ Zeitlich aufwändig ▪ 2 TN würden stattdessen lieber arbeiten, Gruppe ist kognitiv nicht homogen ▪ Weit auseinanderklaffende Vorkenntnisse, Analphabetismus, teilweise erhebliche kognitive Einschränkungen ▪ Nur teilweise machbar und sinnvoll, da TN lieber durchgängig im Betrieb verbleiben wollen, kommt auch der konkreten Einarbeitung und Kooperation mit den Betrieben entgegen ▪ Die Gruppenstruktur und jeweilige Vorbildung ist sehr heterogen, was die Themenauswahl einschränkt und gerade bei den geistig Begabteren teilweise zu Unterforderung führt ▪ Kurze Aufmerksamkeitsspannen der einzelnen Teilnehmer ▪ Schwierig, weil die TN sehr auf „Arbeit“ und Betrieb fixiert sind. Soziale Defizite treten stark auf; teilweise aber auch gute Erfahrungen ▪ Es fällt den meisten TN sehr schwer, acht Stunden zu arbeiten. Es ist nicht immer möglich auf spezifische Notwendigkeiten oder Wünsche einzugehen. Die Gruppe ist sehr heterogen ▪ Ein TN ist aufgrund seiner Vorbelastung nicht in der Lage, am Unterricht konstruktiv teilzunehmen. Hier würde Einzelunterricht benötigt werden ▪ Die TN haben ein sehr unterschiedliches Niveau und sind kaum motiviert, sich theoretisch mit etwas zu beschäftigen. Alle benötigen viel Unterstützung bei d er Erledigung von Aufgaben, so dass sich keiner alleine mit einer Aufgabe beschäftigen kann, die Projektleitung kann aber nicht alle TN im gleichen Maße unterstützen. Dadurch kommt es schnell zu Langeweile bei anderen TN

▪ TN benötigen Projekttag zum Austausch und auch Ausgleich ▪ Der Projekttag erweist sich sowohl als wichtig für die wöchentliche Reflexion als auch für die weitere Qualifizierung in den Bereichen Sozialverhalten und allgemeine Weiterbildung ▪ Feste Module helfen zur Orientierung, abwechslungsreicher Unterricht ist gut möglich mit Berücksichtigung der TN-Wünsche ▪ Alle praktischen Anteile, wie z.B. gemeinsames Kochen, machen den TN viel Spaß	

Mehrheitlich wird über positive Erfahrungen berichtet und die Sinnhaftigkeit des Angebotes betont. Offenbar gelingt es auch vielfach die Herausforderungen, die in der Heterogenität der TN-Kompetenzen begründet sind, zu bewältigen. Diese Heterogenität wird jedoch auch als Hindernis beschrieben. Hier scheint ein Fachaustausch zur Gestaltung von Projekttagen hilfreich zu sein *(Nachtrag: Die BAG UB stellt seit 2010/2011 entsprechende Angebote bereit)*. Deutlich wird zudem, dass z.T. eine sehr intensive Einzelberatung der TN erforderlich und Gruppenarbeit entsprechend zu reduzieren ist. Wichtig erscheint somit eine flexible, d.h. unbedingt individuelle Angebotsgestaltung.