

BAG UB – Projekt: Unterstützte Beschäftigung - Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung

Dokumentation der Fachforen im Herbst 2015

Im Folgenden finden Sie die Dokumentation der Ergebnisse der Workshops, die am Nachmittag jeden Fachforums stattgefunden haben. Dort wurde mit Leistungserbringern und Leistungsträgern über Themen der Qualitätssicherung und der Nachhaltigkeit in der Unterstützten Beschäftigung diskutiert.

Der Aufgabenbereich Qualitätssicherung war in der Weise angelegt, dass sich die Teilnehmenden in Kleingruppen überlegten, welche Sachlagen dazu führen, dass in der Unterstützten Beschäftigung eine hohe Qualität aufrechterhalten wird. Darüber hinaus sollten sie sich vergegenwärtigen, an welchen Stellen noch Verbesserungsbedarfe vorliegen. Die Ergebnisse wurden in den Kleingruppen auf Moderationskarten notiert und danach an Metaplanwänden thematisch geclustert, um im Anschluss die Schwerpunktthemen und Fragen in der gesamten Workshopgruppe zu diskutieren.

Der Nachhaltigkeitsschwerpunkt wurde wieder innerhalb von Kleingruppen anhand zweier Fallbeispiele erarbeitet. Die Fallbeispiele finden sich zum Nachlesen einmal exemplarisch in der Dokumentation des Fachforums in Berlin unter „Workshop A – Nachhaltigkeit“. Die Ergebnisse der Gruppenarbeit wurden von den jeweiligen Gruppen für alle weiteren Workshopteilnehmenden vorgestellt.

Die Dokumentation erfolgte auf dem Wege, dass jeder Workshop / Aufgabenbereich mit Fotos dokumentiert wurde. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde zusätzlich eine Abschrift der Ergebnisse eingefügt.

Region Ost - Berlin – 15.09.2015

Workshop A - Qualitätssicherung:

- A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?
- Gute Kommunikation unter den kooperierenden Partnern
 - Aktive Mitarbeit im Betrieb an der Seite des Teilnehmers je nach Bedarf
 - Wenn Teilnehmer Freude an der Arbeit hat
 - Gesamtblick auf Klienten; z.B. Schulden, Wohnen, Betreuung, soziales Umfeld
 - Stabiles Personal, so wenig wie möglich Wechsel der Person /Trainer
 - Aussagefähige, gute Dokumentation
 - Aufklärung des Arbeitgebers vor Erprobung
 - Ehrliche Aussagen „kein Schöngerede“
 - Regelmäßige Kontakte und Gespräche
 - InbeQ Trainer sollte Kenntnis über Behinderung/Erkrankung /Einschränkung haben und berücksichtigen
 - Ehrliches Interesse an Person
 - Interessenwahrnehmung AG – AN
 - Grad der Selbstständigkeit bei Abschluss des Arbeitsvertrages
 - Nutzung von vorhandenen Netzwerken für Erprobungs- und Qualifizierungsphase und Erweiterung des Netzwerkes
 - Sensibilität für den richtigen Moment/Fingerspitzengefühl
 - Angemessener Arbeitgeberkontakt
 - Personalansatz 1:5
 - Analyse der Bedarfe, Fähigkeiten, Fertigkeiten etc. der Teilnehmer
 - Laufende Erfolgskontrolle im Prozess
 - Motivation → Betrieb, TN



Workshop A - Nachhaltigkeit:

Frau A.:

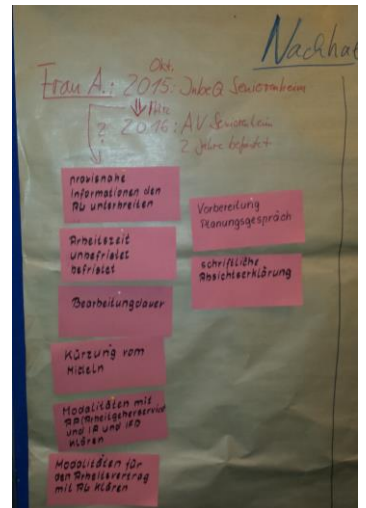
Herbst 2015: Frau A ist z. Zt. Teilnehmerin der InbeQ. Sie macht seit einem Jahr betriebliche Qualifizierung im Küchenbereich eines Seniorenheims. Der Arbeitgeber hat angekündigt, Frau A. einstellen zu wollen.

Herbst 2016: Frau A. ist seit einigen Monaten im Seniorenheim beschäftigt, ihre Stelle ist zunächst auf 2 Jahre befristet.

Weitere Einzelheiten und Entwicklungen des Arbeitsverhältnisses / Betriebs oder spezifischer Problemlagen können bei Bedarf erfunden werden.

Frage: Was wird seit Herbst 2015 geschehen sein, das dazu beigetragen hat, dass Frau A. nun einen tariflich entlohnten Arbeitsplatz hat? Welche Probleme können auf dem Weg dorthin aufgetreten sein? Wie können sie gelöst worden sein?

- Praxisnahe Informationen den Arbeitgebern unterbreiten
- Vorbereitung Planungsgespräch
- Arbeitszeit unbefristet befristet
- Schriftliche Absichtserklärung
- Bearbeitungsdauer
- Kürzung von Mitteln
- Modalitäten mit AA (Arbeitgeberservice) und IA und IFD klären
- Modalitäten für den Arbeitsvertrag mit Arbeitgeber klären



Herr B.:

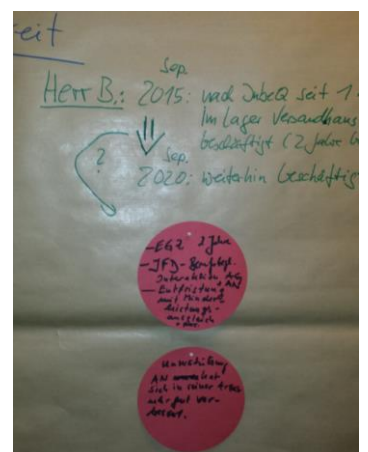
Herbst 2015: Herr B. war Teilnehmer der Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) und ist seit einem Monat mit einer auf 2 Jahr befristeten Stelle im Lager eines Versandhauses beschäftigt.

Herbst 2020: Herr B. ist weiterhin in dem Versandhaus beschäftigt.

Weitere Einzelheiten und Entwicklungen des Arbeitsverhältnisses / Betriebs oder spezifischer Problemlagen können bei Bedarf erfunden werden.

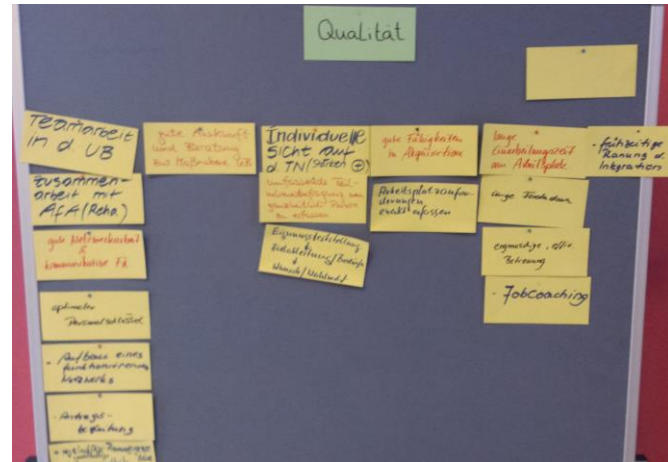
Frage: Was wird in den nächsten Jahren geschehen sein, das dazu beigetragen hat, dass Herr B. nach 5 Jahren immer noch in seinem Arbeitsverhältnis ist? Welche Probleme können zwischenzeitig aufgetreten sein? Wie können sie gelöst worden sein?

- EGZ 2 Jahre
- IFD-Berufsbegleitung – Interaktion Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Entfristung mit Minderleistungsausgleich
- Unterstützter Arbeitnehmer hat sich in seiner Arbeit sehr gut verbessert

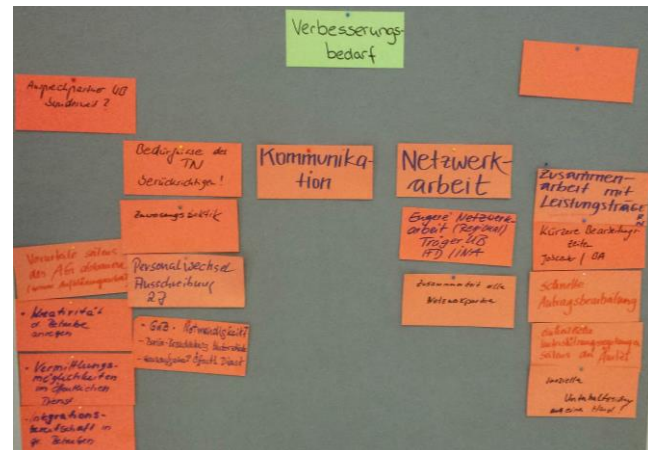


Workshop B - Qualitätssicherung:

- A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?
- Teamarbeit in der UB
 - Zusammenarbeit mit AfA (Reha)
 - Gute Netzwerkarbeit und kommunikative FÄ
 - Optimaler Personalschlüssel
 - Aufbau eines funktionierenden Netzwerks
 - Antragsbegleitung
 - Gute Auskunft und Beratung zur Maßnahme
 - Sicherung durch IFD
 - Individuelle Sicht auf den Teilnehmer (stärken)
 - Umfassende Teilnehmerbefragung, um ganzheitlich Person zu erfassen
 - Eignungsfeststellung → Zielabteilung/Bedarf → Wunsch/Wahlrecht
 - Gute Fähigkeiten in Akquisition
 - Arbeitsplatzanforderungen exakt erfassen
 - Lange Einarbeitungszeit am Arbeitsplatz
 - Lange Förderdauer
 - Engmaschige, effiziente Betreuung
 - Jobcoaching
 - Frühzeitige Planung der Integration

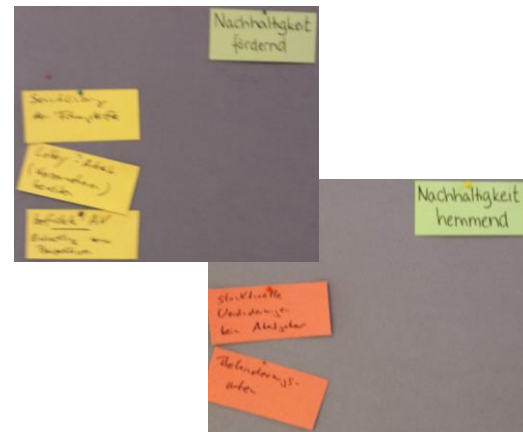


- B. Verbesserungsbedarfe
- Ansprechpartner UB bundesweit?
 - Vorurteile seitens des AG abbauen
 - Kreativität der Betriebe anregen
 - Vermittlungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst
 - Integrationsbereitschaft in großen Betrieben
 - Bedürfnisse der TN berücksichtigen!
 - Zuweisungspolitik
 - Personalwechsel – Ausschreibung 2 Jahre
 - GdB – Notwendigkeit
 - Berlin-Brandenburg Unterschiede
 - Hausaufgaben > öffentlicher Dienst
 - Kommunikation
 - Netzwerkarbeit
 - Engere Netzwerkarbeit (regional):
Träger UB – IFD – InA
 - Zusammenarbeit aller Netzwerkpartner
 - Zusammenarbeit mit allen Leistungsträgern
 - Kürzere Bearbeitungszeiten Jobcenter/BA
 - Schnellere Antragsbearbeitung
 - Einheitliche Unterstützungsregelungen seitens der Ämter
 - Finanzielle Unterhaltssicherung aus einer Hand



Workshop B - Nachhaltigkeit:

- Fördernd:
 - Sensibilisierung der Führungskräfte
 - Lobby-Arbeit (Unternehmensebene bearbeiten)
 - Befristete AV
- Hemmend:
 - Strukturelle Veränderungen beim Arbeitgeber
 - Behinderungsarten



Workshop C - Qualitätssicherung:

- A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?
- Individualität
 - Klientenzentriert
 - Berücksichtigung der Fähigkeiten/Neigungen
 - Praxisorientiert
 - Schwellenangst „Behinderung“ speziell „AG“; „Stempel“ → Klient
 - Qualifiziertes Personal
 - Regelmäßiger Fachaustausch (Koordinierungsausschuss)
 - Netzwerk
 - Planungsgespräche (Teilnahme Reha-Berater/Agentur unerlässlich)
 - „Übergabegespräch“ zwischen Träger/IFD/Teilnehmer
 - Intensive (wöchentliche) Betriebsbesuche
 - (Infra-) strukturelle Rahmenbedingungen
 - Rahmenbedingungen (Mindestlohn, Tarif, AG-Zuschuss)
- B. Verbesserungsbedarfe
- Förderung der Schlüsselqualifikationen
 - Einfache Sprache
 - Zuweisung 1 Jahr mit Verlängerung
 - SB-Status (rechtzeitig)
 - Inklusionsgedanke → gesellschaftsfähig



Workshop C - Nachhaltigkeit:

- Gute Zusammenarbeit
- Reha-Berater
- Öffentlichkeitsarbeit (AG, Medien, Messen, Tag der offenen Tür)
- Supervision (im Pädagogen team)
- Netzwerkkoooperation
- Verlaufsbericht (Zwischeneinschätzung)
- (Ent-)Spannungsverhältnis (AG – Träger – Klient)
- Interessenwahrnehmung → Arbeitgeber – Arbeitnehmer
- Grad der Selbstständigkeit bei Abschluss des Arbeitsvertrages
- Eventuelle Anpassung von Arbeitsinhalten, -zeiten o.ä.

Region Nord - Hamburg – 05.10.2015

Workshop A – Qualitätssicherung:

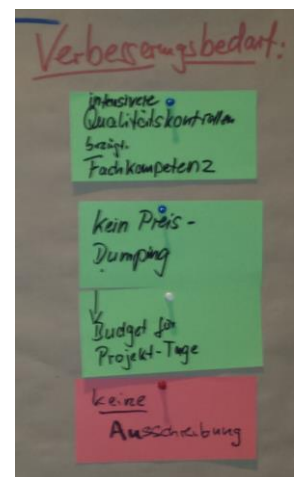
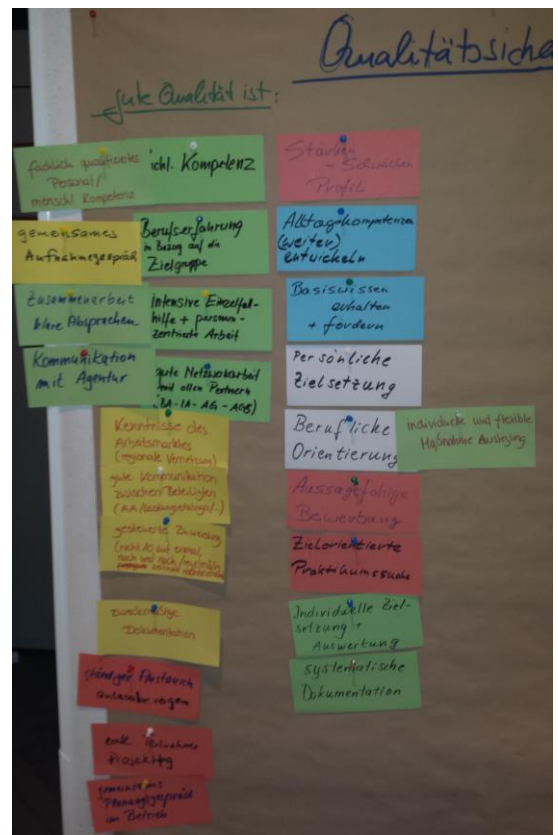
- A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?
- Fachlich qualifiziertes Personal / menschl. Kompetenz
 - Menschliche Kompetenz
 - Stärken – Schwächen Profil
 - Gemeinsames Aufnahmegespräch
 - Berufserfahrung in Bezug auf die Zielgruppe
 - Alltagskompetenzen (weiter) entwickeln
 - Zusammenarbeit – klare Absprachen
 - Intensive Einzelfallhilfe und personenzentrierte Arbeit
 - Basiswissen erhalten und fördern
 - Kommunikation mit Agentur
 - Gute Netzwerkarbeit mit allen Partnern (BA – IA – AG – AGS)
 - Persönliche Zielsetzung
 - Kenntnisse des Arbeitsmarktes (regionale Vernetzung)
 - Berufliche Orientierung
 - Individuelle und flexible Maßnahmeauslegung
 - Gute Kommunikation zwischen Beteiligten (AA / LE / ...)
 - Aussagefähige Bewerbung
 - Gesteuerte Zuweisung (nicht 10 auf einmal, nach und nach, regelmäßig, zeitnah nachbesetzen)
 - Zielorientierte Praktikumsuche
 - Zweckmäßige Dokumentation
 - Individuelle Zielsetzung und Auswertung
 - Ständiger Austausch, anlassbezogen
 - Systematische Dokumentation
 - Evtl. Teilnahme am Projekttag
 - Gemeinsames Planungsgespräch im Betrieb

B. Verbesserungsbedarfe

- Intensive Qualitätskontrolle bezüglich Fachkompetenz
- Kein Preis-Dumping
- Budget für Projekttag
- Keine Ausschreibung

Workshop A – Nachhaltigkeit:

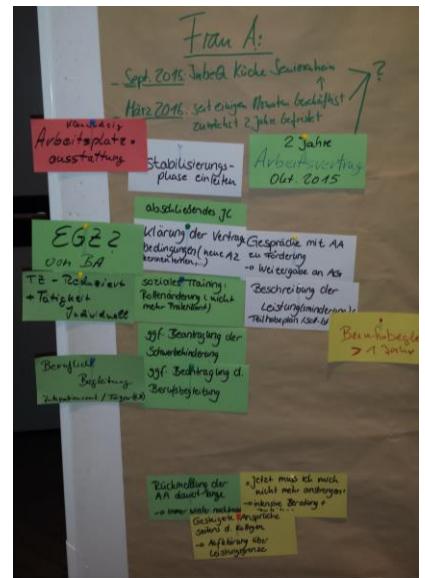
- A. Fallbeispiel – Frau A (siehe Fachforum Berlin):
- Kleinwüchsig – Arbeitsplatzausstattung
 - Stabilisierungsphase einleiten
 - 2 Jahre Arbeitsvertrag – Oktober 2015
 - Abschließendes Jobcoaching
 - EGZ von BA?
 - Klärung von Vertragsbedingungen (neue Arbeitszeiten kennen lernen...)
 - Gespräche mit AA zu Förderung – Weitergabe an AG
 - TZ – reduziert und Tätigkeit individuell
 - Soziales Training, Rollenänderung (nicht mehr Praktikant)



- Beschreibung der Leistung(sminderung) – Teilhabeplan/Soll/Ist
- Berufsbegleitung: länger als ein Jahr
- Ggf. Beantragung der Schwerbehinderung
- Berufliche Begleitung – Integrationsamt / Träger BA
- Ggf. Beantragung der Berufsbegleitung
- Rückmeldung der AA dauert lange – immer wieder nachfragen
- „Jetzt muss ich mich nicht mehr anstrengen“ – intensive Beratung und Begleitung
- Gesteigerte Ansprüche seitens der Kollegen – Aufklärung über Leistungsgrenze

B. Fallbeispiel – Herr B (siehe Fachforum Berlin):

- Bsp: gehörlose Person
- Intensive Begleitung
- Gebärdensprachdolmetscher (nach Absprache / Bedarf)
- Z.B. Teambesprechungen, Einarbeitung, Sensibilisierung der Kollegen,
- Kontakt zum IFD – Arbeitsplatzausstattung, Entfristung (?), Dolmetscher-Stunden
- Gabelstaplerführerschein
- Abbau von Vorurteilen (z.B. beim Gabelstapler) anfangs schwer!
- MA: „Gute Arbeit“ durch Einfinden ins Team, gute Kommunikation auf allen Seiten
- Kommunikationsprobleme (trotz allem)
- Problem: Bewilligung von genügend Dolmetscherstunden vom I-Amt
- Bsp: 26, physische SB und Sehbehinderung
- Trennung von Freundin
- Rechtzeitige Krisenintervention: Betreuer, Therapeut, Gespräche
- Berufsbegleitung >1 Jahr
- Verschuldung
- Schuldnerberatung
- Job-Pate wechselt
- Einschaltung der SB-Beauftragten
- Zunehmende Sehbeeinträchtigung
- Arbeitsplatzbezogene Auslastung (z.B. PC)
- Minderleistungsausgleich – IA
- Entfristung



Workshop B – Qualitätssicherung:

A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?

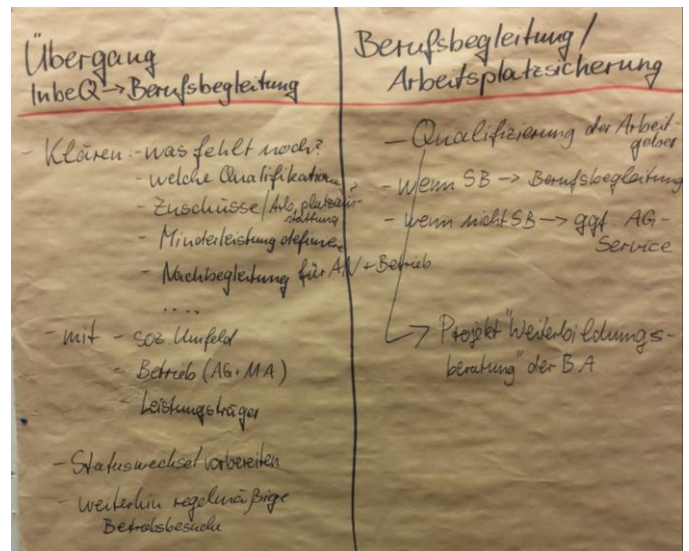
- Integrationsquote
- Fachkompetenz – Personal:
 - Fachpersonal
 - Zusammenarbeit
 - Erreichbarkeit
 - Verlässlichkeit
 - Qualifiziertes Personal
 - Kreativität – Schaffung neuer Arbeitsplätze
 - Erfahrungen nutzen



- Kontinuität
- Fest angestelltes Personal
- Vernetzung:
 - Gute Kontakte zu Kooperationspartnern
 - Betrieb ins Boot holen
 - Arbeitsmarktlage
- Personenzentrierung:
 - Empathie
 - Enge Begleitung
 - Partnerschaft auf Augenhöhe
 - Praktika / Hobby / Wunschberuf
 - Zuweisungspraxis
 - Berufliche Alternativen
 - Den Teilnehmer, den Mensch sehen
 - Matching
- Dokumentation:
 - Berichte
 - Freiheiten geben bei guter Dokumentation

B. Übergang InbeQ – Berufsbegleitung

- Klären:
 - Was fehlt noch?
 - Welche Qualifikationen
 - Zuschüsse / Arbeitsplatzausstattung
 - Minderleistung definieren
 - Nachbegleitung für Arbeitnehmer und Betrieb
- Mit:
 - Soziales Umfeld
 - Betrieb (AG und MA)
 - Leistungsträger
- Statuswechsel vorbereiten
- Weiterhin regelmäßige Betriebsbesuche



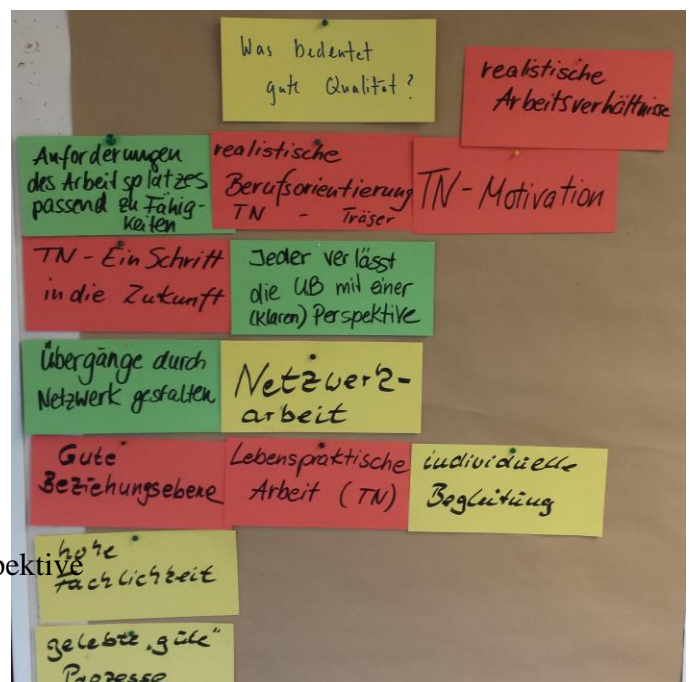
C. Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

- Qualifizierung der Arbeitgeber
- Wenn SB, dann Berufsbegleitung
- Wenn nicht SB, dann ggf. AG-Service
- Projekt: „Weiterbildungsberatung“ der BA

Workshop C – Qualitätssicherung:

A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?

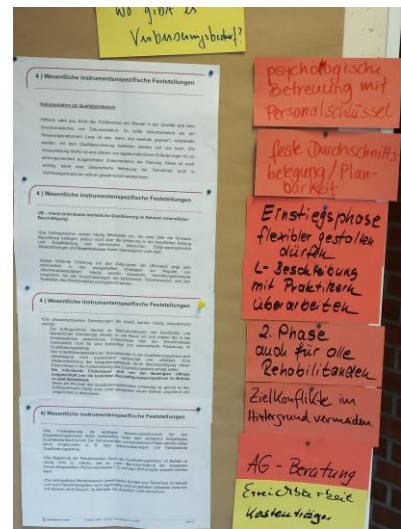
- Realistische Arbeitsverhältnisse
- Anforderungen des Arbeitsplatzes passend zu Fähigkeiten
- Realistische Berufsorientierung:
 - TN – Träger
- TN-Motivation
- TN – Ein Schritt in die Zukunft
- Jeder verlässt die UB mit einer (klaren) Perspektive



- Übergänge durch Netzwerk gestalten
- Netzwerkarbeit
- Gute Beziehungsebene
- Lebenspraktische Arbeit (TN)
- Individuelle Begleitung
- Hohe Fachlichkeit
- Gelebte „gute“ Prozesse

B. Verbesserungsbedarfe

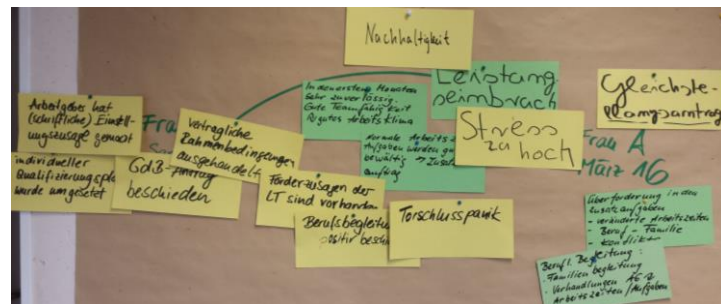
- PD AMDL: Wesentliche instrumentenspezifische Feststellungen (siehe Anhang)
- Psychologische Betreuung mit Personalschlüssel
- Feste Durchschnittsbelegung / Planbarkeit
- Einstiegsphase flexibler gestalten dürfen
- L-Beschreibung mit Praktikern überarbeiten
- 2. Phase auch für alle Rehabilitanden
- Zielkonflikte im Hintergrund vermeiden
- AG-Beratung
- Erreichbarkeit der Kostenträger



Workshop C – Nachhaltigkeit

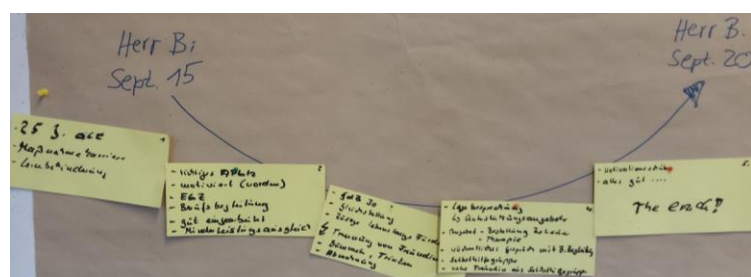
A. Fallbeispiel – Frau A (siehe Fachforum Berlin):

- In den ersten Monaten sehr zuverlässig. Gute Teamfähigkeit und gutes Arbeitsklima
- Normale Arbeitszeiten – Aufgaben werden gut bewältigt -> Zusatzauftrag
- Überforderung in den Zusatzaufgaben
- Veränderte Arbeitszeiten
- Beruf – Familie
- Konflikte
- Berufliche Begleitung
- Familienbegleitung
- Verhandlungen mit AG bzgl. Arbeitszeiten und Aufgaben
- Leistungseinbruch
- Stress zu hoch
- Gleichstellungsantrag
- Arbeitgeber hat (schriftliche) Einstellungszusage gemacht
- Individuelle Qualifizierungsphase wurde umgesetzt
- GdB-Antrag beschieden
- Vertragliche Rahmenbedingungen ausgehandelt
- Förderzusagen der Leistungsträger sind vorhanden
- Berufsbegleitung positiv beschieden
- Torschlusspanik



B. Fallbeispiel – Herr B (siehe Fachforum Berlin):

- 25 Jahre alt
- Maßnahmekarriere
- Lernbehinderung
- Richtiger Arbeitsplatz
- Motiviert (worden)
- EGZ
- Berufsbegleitung



- Gut eingearbeitet
- Minderleistungsausgleich
- GdB 30
- Gleichstellung
- Zusage lebenslanger Förderung
- Trennung von Freundin
- Bummeln, Trinken
- Abmahnung
- Lagebesprechung – Unterstützungsangebote
- Angebot – Bestellung Betreuer, Therapie
- Wöchentliches Gespräch mit Berufsbegleitung
- Selbsthilfegruppe
- Neue Freundin aus Selbsthilfegruppe
- Motivationsschub
- Alles gut....

Region Süd – Nürnberg – 03.11.2015

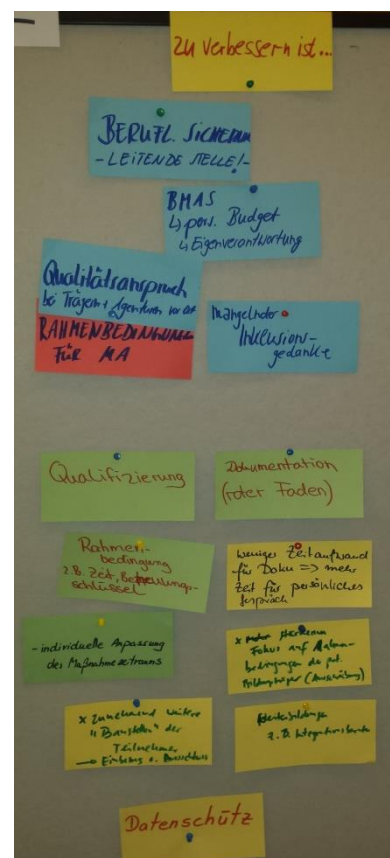
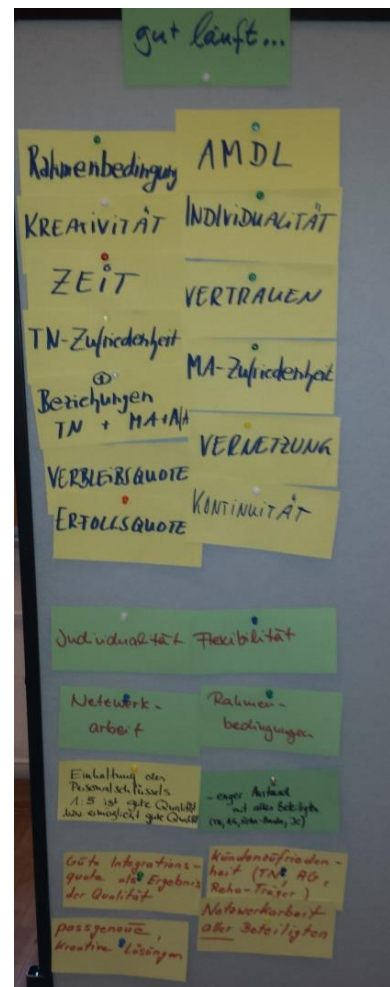
Workshop A – Qualitätssicherung:

A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?

- Rahmenbedingungen
- Kreativität
- Zeit
- TN-Zufriedenheit
- Beziehungen: TN+MA+AfA
- Verbleibsquote
- Erfolgsquote
- AMDL
- Individualität
- Vertrauen
- MA-Zufriedenheit
- Vernetzung
- Kontinuität
- Flexibilität
- Netzwerkarbeit
- Rahmenbedingungen
- Einhaltung des Personalschlüssels 1:5
- Gute Integrationsquote
- Passgenaue, kreative Lösungen
- Enger Austausch zwischen allen Beteiligten
- Kundenzufriedenheit (TN, AG, Reha-Träger)

B. Verbesserungsbedarfe

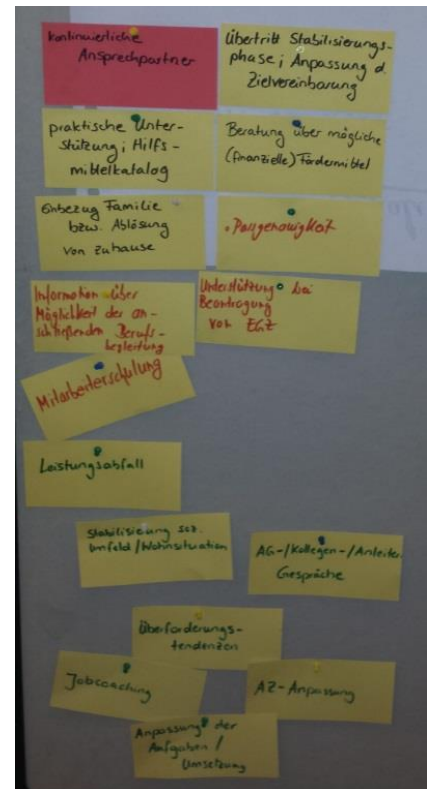
- Berufliche Sicherung – leitende Stelle!
- BMAS: persönliches Budget, Eigenverantwortung
- Qualitätsanspruch bei Trägern + Agenturen vor Ort
- Rahmenbedingungen für Mitarbeiter
- Mangelnder Inklusionsgedanke
- Qualifizierung
- Dokumentation (roter Faden)
- Rahmenbedingungen (Zeit, Betreuungsschlüssel)
- Weniger Zeitaufwand für Doku, mehr Zeit für persönliches Gespräch
- Individuelle Anpassung des Maßnahmezeitraums
- Stärkerer Fokus auf Rahmenbedingungen der potentiellen Bildungsträger
- Zunehmend weiter Baustellen der Teilnehmer – Einbezug oder Ausschluss
- Weiterbildungen, z.B. Integrationsberater
- Datenschutz



Workshop A – Nachhaltigkeit:

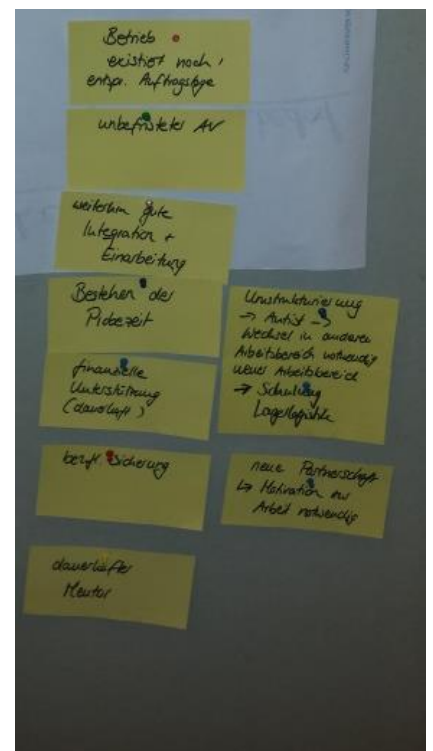
A. Fallbeispiel – Frau A (siehe Fachforum Berlin):

- Kontinuierliche Ansprechpartner
- Übertritt in Stabilisierungsphase; Anpassung der Zielvereinbarung
- Praktische Unterstützung; Hilfsmittelkatalog
- Beratung über mögliche (finanzielle) Fördermittel
- Einbezug der Familie bzw. Ablösung von Zuhause
- Passgenauigkeit
- Information über Möglichkeit der anschließenden Berufsbegleitung
- Unterstützung bei Beantragung von EGZ
- Mitarbeiterschulung
- Leistungsabfall
- Stabilisierung soziales Umfeld / Wohnsituation
- AG-/ Kollegen-/ Anleitergespräche
- Überforderungstendenzen
- Jobcoaching
- Arbeitszeitanpassung
- Anpassung der Aufgaben / Umsetzung



B. Fallbeispiel – Herr B (siehe Fachforum Berlin):

- Betrieb existiert noch – entsprechende Auftragslage
- Unbefristeter Arbeitsvertrag
- Weiterhin gute Integration + Einarbeitung
- Bestehen der Probezeit
- Finanzielle Unterstützung (dauerhaft)
- Berufliche Sicherung
- Dauerhafter Mentor
- Umstrukturierung – Autist – Wechsel in anderen Arbeitsbereich notwendig
- Neuer Arbeitsbereich – Schulung Lagerlogistik
- Neue Partnerschaft – Motivation zur Arbeit notwendig



Workshop B – Qualitätssicherung:

A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?

- Gute Netzwerk- und Umfeldanalyse in der Einstiegsphase
- Gutes Netzwerk des Trägers
- Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur aller Beteiligten
- Netzwerk belastbar
- Bezahlung – Arbeit – Vertrauen
- Reflexionsfähigkeit
- Dokumentation

- Zufriedenheit der TN
- Authentizität
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) – Reflexion
- Soziales Umfeld – über den Tellerrand schauen
- Allumfassendes Coaching
- Qualifiziertes Personal / Qualifizierung des Personals
- Beständiges Personal
- Individuelle Begleitung
- Individuelle, teilnehmerbezogene Maßnahmegestaltung
- Passgenauigkeit von Teilnehmer und Arbeitgeber
- Vertrauen / Offenheit
- Zeit
- 1:5
- Wöchentliche Besuche im Erprobungsbetrieb



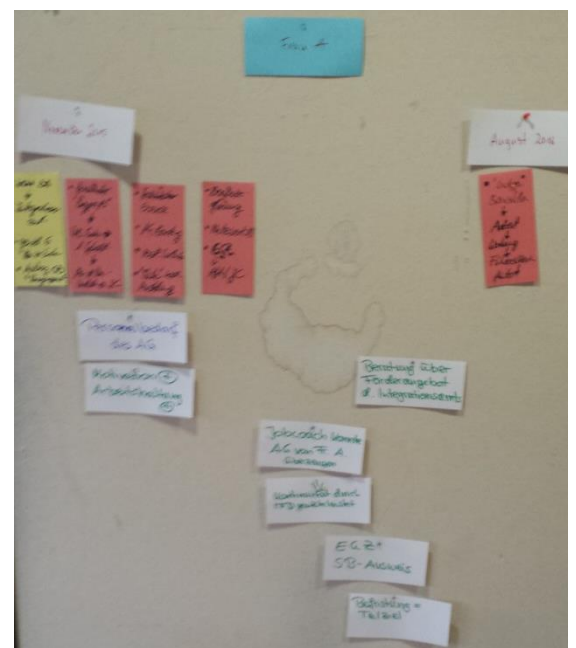
B. Verbesserungsbedarfe

- Bürokratie bei einzelfallbezogenen Leistungen
- Flexiblere Gestaltung der VU?
- Ausbildungsgeld / Übergangsgeld während der betrieblichen Erprobung!?
- Komplizierte Verdingungsunterlagen vereinfachen
- Dokumentation vereinfachen
- Gewichtung der Dokumentation

Workshop B – Nachhaltigkeit:

A. Fallbeispiel – Frau A (siehe Fachforum Berlin):

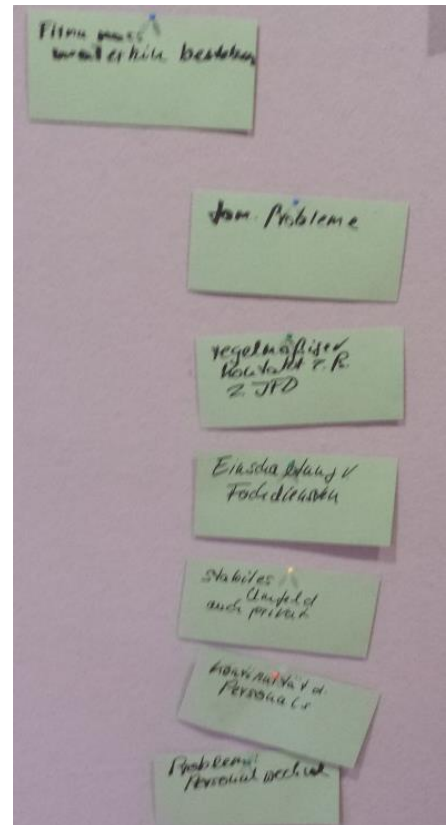
- Wenn Schwerbehinderung -> Integrationsamt
- Generell 6 Monate vor dem Ende der InbeQ
- Antrag auf Schwerbehinderung beim Versorgungsamt
- Finanzieller Engpass
- UB-Ende – 1. Gehalt
- An- und Ummeldungen Jobcenter
- Technischer Service
- AG-Beratung
- Restlicher Urlaub
- „Pate“ nach Anstellung
- Berufsbegleitung
- Netzwerk
- EGZ – AfA / Jobcenter



- „Andere Baustellen“: Arbeit – Wohnung
- Führerschein / Auto
- Personalbedarf des AG
- Motivation und Arbeitshaltung
- Beratung über Förderangebot des Integrationsamtes
- Jobcoach konnte AG von Fr. A überzeugen
- Kontinuität durch IFD gewährleistet
- EGZ und SB-Ausweis
- Befristung = Teilziel

B. Fallbeispiel – Herr B (siehe Fachforum Berlin):

- Firma muss weiterhin bestehen
- Familiäre Probleme
- Regelmäßiger Kontakt z. B. zum IFD
- Einschaltung von Fachdiensten
- Stabiles Umfeld – auch privat
- Kontinuität des Personals
- Problem: Personalwechsel



Region West – Köln – 02.12.2015

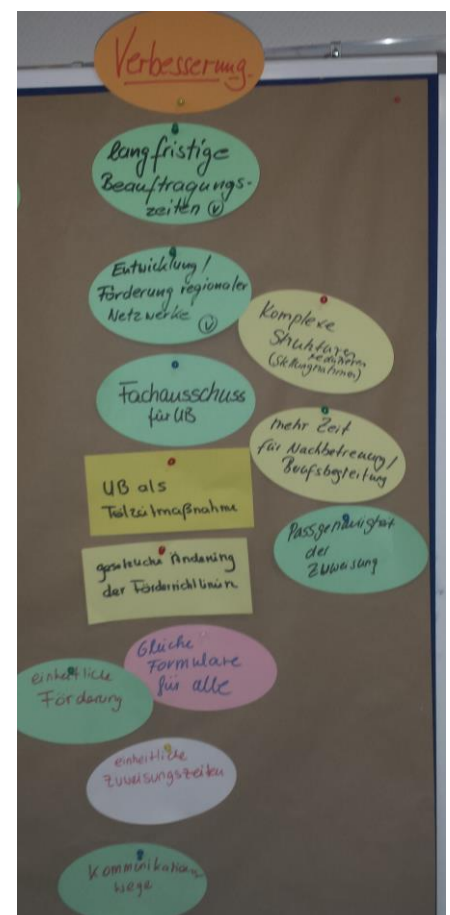
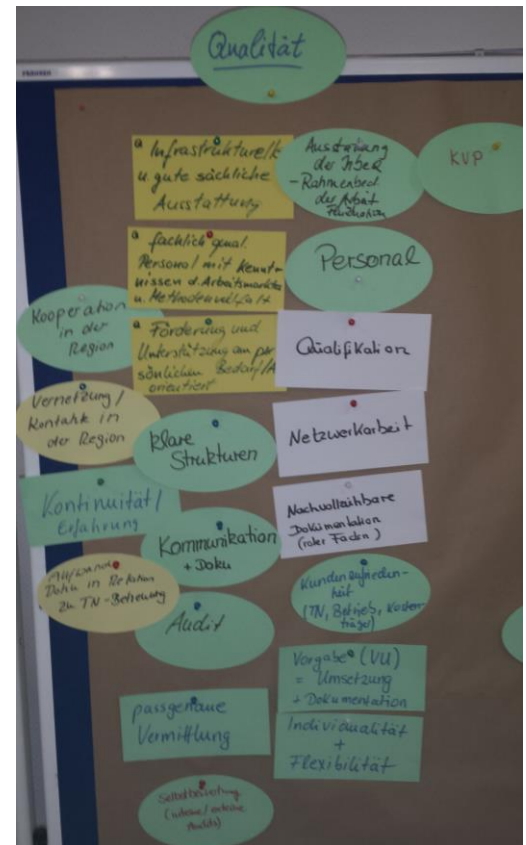
Workshop A – Qualitätssicherung:

A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?

- Infrastrukturelle und gute sachliche Ausstattung
- Fachlich qualifiziertes Personal mit Kenntnissen des Arbeitsmarktes und der Methodenvielfalt
- Förderung und Unterstützung am persönlichen Bedarf orientiert
- Ausstattung der InbeQ
- Rahmenbedingung der Arbeit / Fluktuation
- KVP
- Personal
- Qualifikation
- Netzwerkarbeit
- Kooperation in der Region
- Vernetzung / Kontakte in der Region
- Klare Strukturen
- Kontinuität / Erfahrung
- Kommunikation und Dokumentation
- Nachvollziehbare Dokumentation (roter Faden)
- Aufwand Dokumentation in Relation zur TN-Betreuung
- Audit
- Kundenzufriedenheit (TN, Betrieb, Kostenträger)
- Vorgabe (VU) = Umsetzung und Dokumentation
- Passgenaue Vermittlung
- Individualität und Flexibilität
- Selbstbewertung (interne / externe Audits)

B. Verbesserungsbedarfe

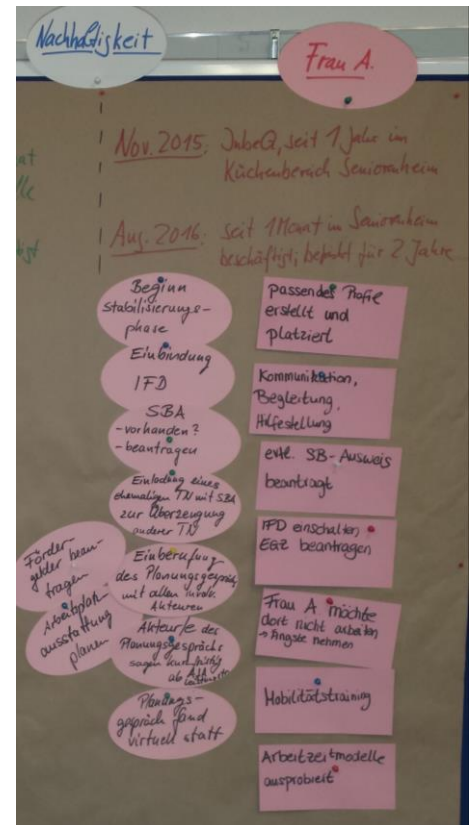
- Langfristige Beauftragungszeiten
- Entwicklung / Förderung regionaler Netzwerke
- Fachausschuss für UB
- Komplexe Strukturen reduzieren (Stellungnahmen)
- Mehr Zeit für Nachbetreuung / Berufsbegleitung
- Passgenauigkeit der Zuweisung
- UB als Teilzeitmaßnahme
- Gesetzliche Änderung der Förderrichtlinien
- Gleiche Formulare für alle
- Einheitliche Förderungszeiten
- Einheitliche Zuweisungszeiten
- Kommunikationswege



Workshop A – Nachhaltigkeit:

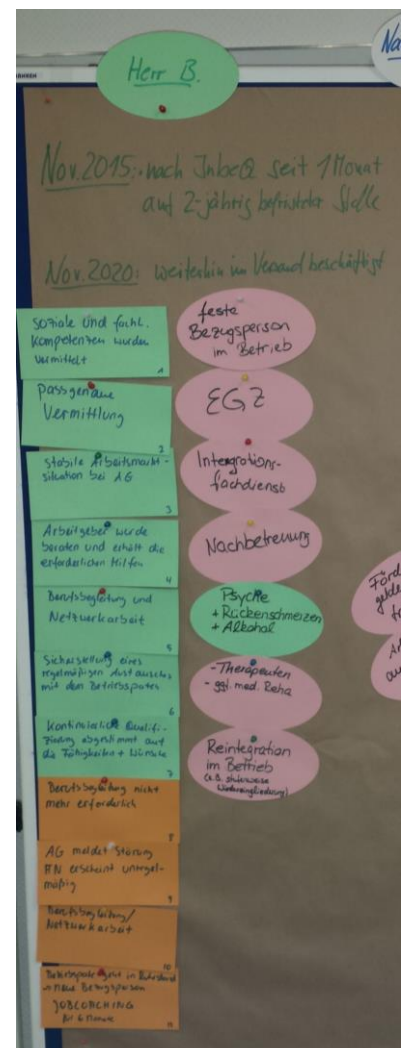
A. Fallbeispiel – Frau A (siehe Fachforum Berlin):

- Passendes Profil erstellt
- Kommunikation, Begleitung, Hilfestellung
- Evtl. SB-Ausweis beantragt
- IFD einschalten, EGZ beantragen
- Frau A möchte dort nicht arbeiten -> Ängste nehmen
- Mobilitätstraining
- Arbeitszeitmodelle ausprobiert
- Beginn: Stabilisierungsphase
- Einbindung IFD
- SBA: vorhanden? Beantragen!
- Einladung eines ehemaligen TN mit SBA zur Überzeugung anderer TN
- Fördergelder beantragen
- Arbeitsplatzausstattung planen
- Einberufung des Planungsgesprächs mit allen involvierten Akteuren
- Akteure des Planungsgesprächs sagen kurzfristig ab (AfA, Leistungsträger)
- Planungsgespräch fand virtuell statt



B. Fallbeispiel – Herr B (siehe Fachforum Berlin):

- Soziale und fachliche Kompetenzen wurden vermittelt
- Passgenaue Vermittlung
- Stabile Arbeitsmarktsituation beim Arbeitgeber
- Arbeitgeber wurde beraten und erhält die erforderlichen Hilfen
- Berufsbegleitung und Netzwerkarbeit
- Sicherstellung eines regelmäßigen Austauschs mit den Betriebspaten
- Kontinuierliche Qualifizierung abgestimmt auf die Fähigkeiten und Wünsche
- Berufsbegleitung nicht mehr erforderlich
- Arbeitgeber meldet Störung: Arbeitnehmer erscheint unregelmäßig
- Berufsbegleitung / Netzwerkarbeit
- Betriebspate geht in Ruhestand -> neue Bezugsperson -> Jobcoaching für 6 Monate
- Feste Bezugsperson im Betrieb
- EGZ
- Integrationsfachdienst
- Nachbetreuung
- Psyche + Rückenschmerzen + Alkohol
- Therapeuten, ggf. medizinische Reha
- Reintegration im Betrieb (z.B. stufenweise Wiedereingliederung)



Workshop B – Qualitätssicherung:

A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?

- Ausschreibungspraxis vs. Qualität
- Relativ lange Förderdauer
- Kleiner Betreuungsschlüssel von Vorteil
- Zeitfaktor für 1. Phase
- Klientenerfahrene, empathische Mitarbeiter
- Geringe Fluktuation beim Personal
- Präsenz vor Ort
- Geeignete TN durch Vorauswahl und Beratung durch die AfA
- Dokumentation (zielgerichtet, transparent)
- Vereinheitlichung Dokumentation
- Dokumentation: transparent, nachvollziehbar, lückenlos
- Achtsamer Umgang in der Maßnahme
- Professionalität: Nähe – Distanz, Krankheitsbilder, Know-how
- „nah“ am Betrieb
- Transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Akteure
- Netzwerk für TN aufbauen
- Transparente Zusammenarbeit mit Reha-Berater
- Informationen für Arbeitgeber
- Informationen AG und Sensibilisierung
- Zielgerichtete Förderung
- Individuelle Förderplanung
- Spielraum individuell kreativ zu fördern
- Individuelle Förderschwerpunkte setzen und bearbeiten
- Einbindung des familiären Umfeldes
- Gute Passgenauigkeit: TN und Betrieb
- Förderung der Stärken des TN
- Profiling, Passung, Betrieb
- Ressourcenmobilisierung
- Eine Bezugsperson – Vertrauensbildung
- Nachhaltigkeit

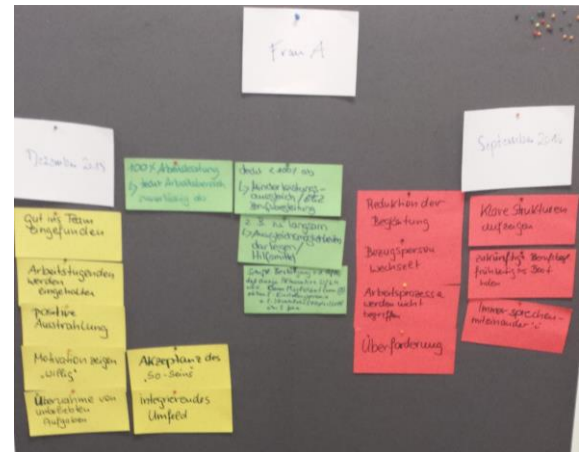


Workshop B – Nachhaltigkeit:

A. Fallbeispiel – Frau A (siehe Fachforum Berlin):

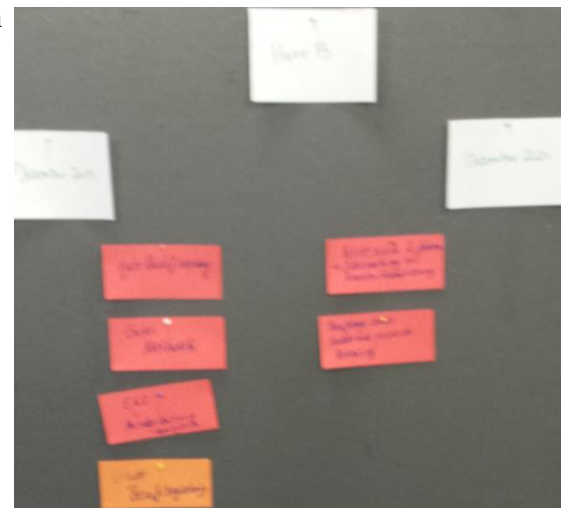
- 100 % Arbeitsleistung – deckt Arbeitsbereich zuverlässig ab
- Deckt < 100% ab – Minderleistungsausgleich / EGZ / Berufsbegleitung
- Z.B. zu langsam – Ausgleichsmöglichkeiten darlegen / Hilfsmittel

- Schriftliche Bestätigung von der AfA, dass einzige Alternative WfbM wäre. Dann Möglichkeit (wenn SB-Status): aktion5 – Eingliederungsprämie, Kombilohn 500+ (LVR) über 5 Jahre
- Gut ins Team eingefunden
- Arbeitstugenden werden eingehalten
- Positive Ausstrahlung
- Motivation zeigen – „willig“
- Übernahme von unbeliebten Aufgaben
- Akzeptanz des „so-seins“
- Integrierendes Umfeld
- Reduktion der Begleitung
- Bezugsperson wechselt
- Arbeitsprozesse werden nicht begriffen
- Überforderung
- Klare Strukturen aufzeigen
- Zukünftige Berufsbegleitung frühzeitig ins Boot holen
- Immer sprechen – miteinander



B. Fallbeispiel – Herr B (siehe Fachforum Berlin):

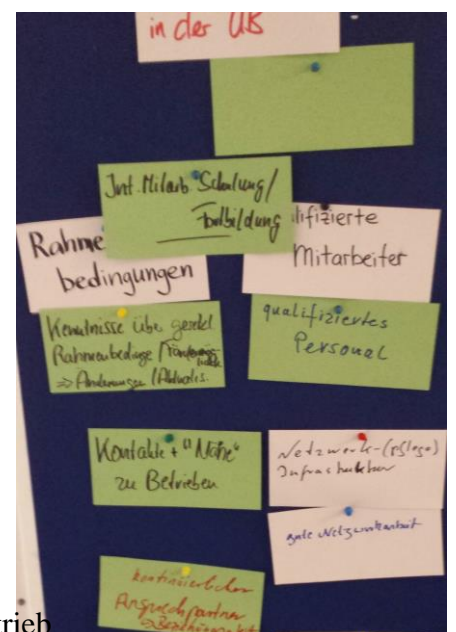
- Gute Qualifizierung
- Gutes Netzwerk
- EGZ + Minderleistungsausgleich
- Er hatte Berufsbegleitung
- Krise nach zwei Jahren – Jobcoaching zur erneuten Stabilisierung
- Berufsbegleitung stellt Kontakt zur psychosozialen Betreuung her



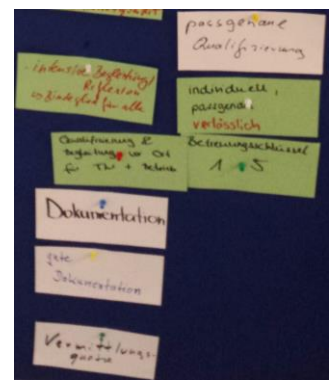
Workshop C – Qualitätssicherung:

A. Was bedeutet gute Qualität in der UB?

- Interne Mitarbeiterschulung / Fortbildung
- Rahmenbedingungen
- Qualifizierte Mitarbeiter
- Kenntnisse über gesetzliche Rahmenbedingungen / Fördermöglichkeiten -> Änderungen / Aktualisierungen
- Kontakte + „Nähe“ zu den Betrieben
- Netzwerk(pflege) – Infrastruktur
- Gute Netzwerkarbeit
- Kontinuierlicher Ansprechpartner – Beziehungsarbeit
- Passgenaue Qualifizierung
- Individuell, passgenau, verlässlich
- Intensive Begleitung / Reflexion – Bindeglied für alle
- Qualifizierung und Begleitung vor Ort für Teilnehmer und Betrieb
- Betreuungsschlüssel 1:5



- Dokumentation
- Gute Dokumentation
- Vermittlungsquote



- B. Verbesserungsbedarfe (Wer sollte dies übernehmen?)
- Ausschreibung – Preisverfall (AfA)
 - Maßnahmekosten – Lohndumping
 - Qualifikation der Qualifizierungstrainer überdenken – Integrations- und betriebserfahren?
 - Regelmäßige regionale Treffen

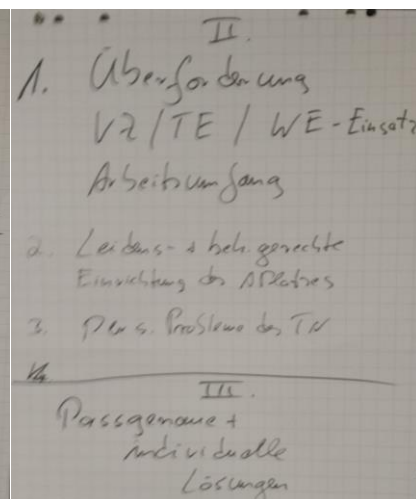
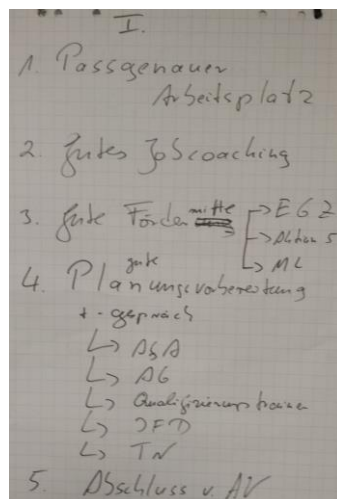
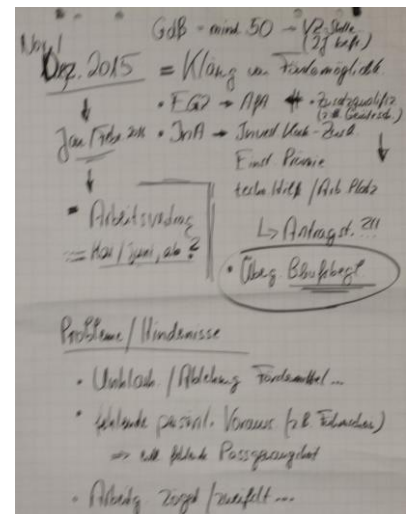
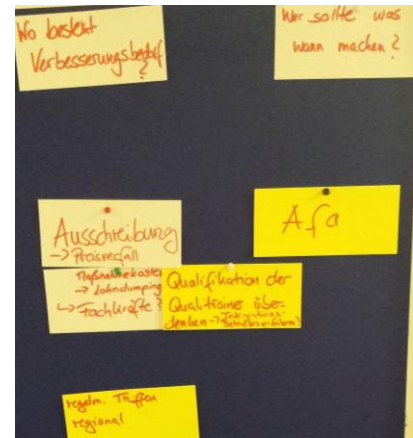
Workshop C – Nachhaltigkeit

A. Fallbeispiel – Frau A (siehe Fachforum Berlin):

- GdB = mindestens 50 – VZ-Stelle (2 Jahre befristet)
- Klärung von Fördermöglichkeiten
- EGZ – AfA
- Zusatzqualifikation (z.B. Gerätesch.)
- InA – Invest. Koch-Zust.
- Einstellungsprämie
- Technische Hilfe / Arbeitsplatz – Antragstellung?!
- Übergang Berufsbegleitung
- Probleme / Hindernisse:

- Unklarheit / Ablehnung Fördermittel...
- Fehlende persönliche Voraussetzungen (z.B. Führerschein) – eventuell fehlende Passgenauigkeit
- Arbeitgeber zögert / zweifelt

- Passgenauer Arbeitsplatz
- Gutes Jobcoaching
- Gute Fördermittel – EGZ, Aktion5, ML
- Gute Planungsvorbereitung + -gespräch – AfA, AG, Qualifizierungstrainer, IFD, TN
- Abschluss v. Arbeitsvertrag
- Überforderung – VZ / TE / WE-Einsatz, Arbeitsumfang
- Leidens- und behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes
- Persönliche Probleme des TN
- Passgenaue individuelle Lösungen



B. Fallbeispiel – Herr B (siehe Fachforum Berlin):

- Weitere Begleitung (z.B. IFD)
- Jobcoach
- Verbessertes Gehalt für TN
- Finanzielle Unterstützung des Betriebes
- Arbeitsplatzausstattung
- An TN angepasste Stellenausschreibung
- Soziales Umfeld im Betrieb gesichert
- Besondere Kündigungsschutz bei SB
- 25 Jahre alt, GdB 80, Epilepsie und Lernbehinderung
- Ablösung aus dem Elternhaus /eigene Wohnung
- Sein Pate ging nach zwei Jahren in Rente
- Verschlechterung der Krankheit durch Medikamentenabsetzen (keine Kontrolle seitens Eltern)
- Ambulant betreutes Wohnen
- Intensive Elternarbeit + Netzwerkarbeit
- Einzelcoaching
- Enge Zusammenarbeit mit dem Betrieb
- Runder Tisch
- Schulungen für Betriebe (Erste-Hilfe-Kurs, Krankheitsbilder)
- Begleitete Arztbesuche

