

BAG UB – Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung“

Dokumentation des Fachforums für die Region „Nord“ in Schneverdingen vom 11. – 12. Mai 2016

Im Frühsommer 2016 wurden die zweiten regionalen Fachforen für das Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung“ durchgeführt. In diesem Dokument wurden die Ergebnisse aus den Gruppenarbeitsphasen im Plenum als auch der einzelnen Workshops protokolliert.

Zu den dokumentierten Ereignissen, die im Plenum stattgefunden haben, gehört zum einen, die Sammlung von Fragen, die an die Teilnehmenden der Talk- und Fragerunde gestellt wurden. Zum anderen wurden Kleingruppen diskutiert, welche Materialien in leichter Sprache für die 1. Phase (Individuelle betriebliche Qualifizierung) und die 2. Phase (Berufsbegleitung) der Unterstützten Beschäftigung benötigt und übersetzt werden sollen.

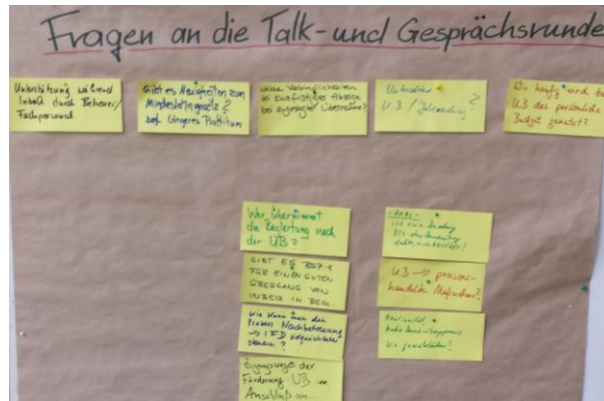
Zudem wurden für die Teilnehmenden der Fachforen drei Workshops angeboten, von denen insgesamt zwei belegt werden konnten. Die Themen lauteten:

- Workshop 1: Individuelle betriebliche Qualifizierung und Übergang in die Berufsbegleitung
- Workshop 2: Peer Support in der Unterstützten Beschäftigung
- Workshop 3: Arbeitsplatzsicherung – Kriterien und Unterstützungsformen

Nach jeder Arbeitsphase wurden die Ergebnisse mit Fotos dokumentiert. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurden Abschriften unter die platzsparend verkleinerten Fotos eingefügt.

Come together – Arbeitsphase in Kleingruppen zu Fragen an die Talk- und Gesprächsrunde mit:

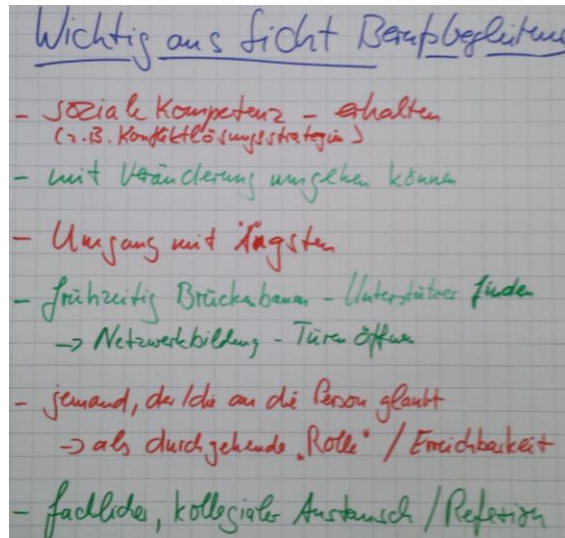
- Yvonne Streit (Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg)
- Ralf Eising (Prüfamt für Arbeitsmarktdienstleistungen, Nürnberg)
- Dr. Johannes Bittel (Amt für Versorgung und Integration, Bremen)
- Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven)
- Katharina Rump (Integrationsfachdienst Bremen)



Fragen an die Talk- und Gesprächsrunde

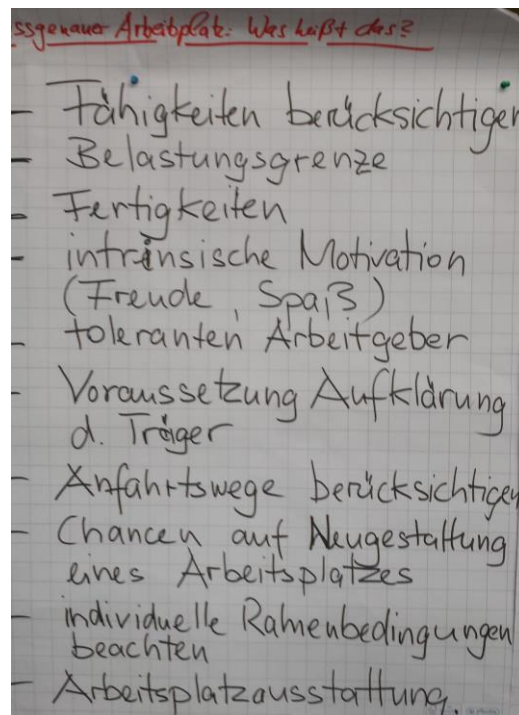
- Unterstützung während InbeQ durch Betreuer/Fachpersonal
- Gibt es Neuigkeiten zum Mindestlohngesetz? Bzgl. längeres Praktikum
- Welche Verbindlichkeiten bei kurzfristiger Absage bei zugesagter Übernahme?
- Unterschied UB/Jobcoaching?
- Wer übernimmt die Begleitung nach der UB?
- Gibt es Beispiele für einen guten Übergang von InbeQ in Begl.?
- Wie kann man den Prozess Nachbetreuung - IFD zielgerichteter steuern?
- Zugangswege der Förderung: UB im Anschluss an...
- AMDL: Ist eine Anerkennung vom REZ ohne Ausschreibung denkbar, siehe BBW/BfW? (Gibt es eine UB ohne Ausschreibung?)
- UB: preisverhandelte Maßnahme?
- Kontinuität kontra Ausschreibungspraxis - Wie gewährleisten?

Workshop 1: Individuelle betriebliche Qualifizierung und Übergang in die Berufsbegleitung – 1. Tag



Wichtig aus Sicht Berufsbegleitung

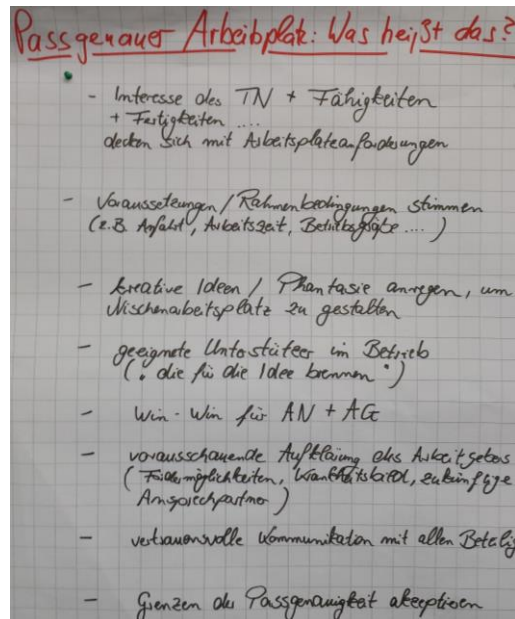
- soziale Kompetenz erhalten (z.B. Konfliktlösungsstrategien)
- mit Veränderung umgehen können
- Umgang mit Ängsten
- Frühzeitig brücken bauen – Unterstützer finden
 - Netzwerkbildung – Türen öffnen
- jemand, der/die an die Person glaubt
 - als durchgehende „Rolle“/Erreichbarkeit
- fachlicher, kollegialer Austausch/Reflexion



Passgenauer Arbeitsplatz: Was heißt das?

- Fähigkeiten berücksichtigen
- Belastungsgrenze

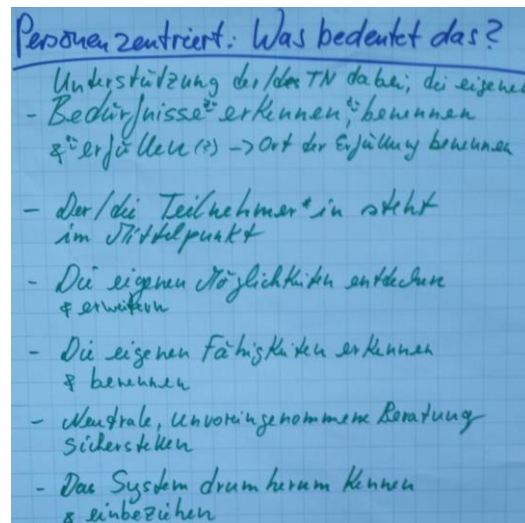
- Fertigkeiten
- Intrinsische Motivation (Freude, Spaß)
- Toleranten Arbeitgeber
- Voraussetzung Aufklärung d. Träger
- Anfahrtswege berücksichtigen
- Chancen auf Neugestaltung eines Arbeitsplatzes
- Individuelle Rahmenbedingungen beachten
- Arbeitsplatzausstattung



Passgenauer Arbeitsplatz: Was heißt das?

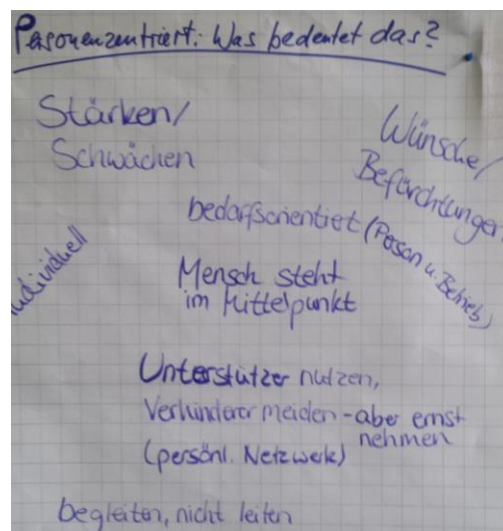
- Interesse des TN und Fähigkeiten und Fertigkeiten... decken sich mit Arbeitsplatzanforderungen
- Voraussetzungen/Rahmenbedingungen stimmen (z.B. Anfahrt, Arbeitszeit, Betriebsgröße...)
- Kreative Ideen/Phantasie anregen, um Nischenarbeitsplatz zu gestalten
- Geeignete Unterstützer im Betrieb („die für die Idee brennen“)
- Win-Win für AN und AG
- Vorausschauende Aufklärung des Arbeitgebers (Fördermöglichkeiten, Krankheitsbild, zukünftige Ansprechpartner)
- Vertrauensvoll Kommunikation mit allen Beteiligten
- Grenzen der Passgenauigkeit akzeptieren

Workshop 1: Individuelle betriebliche Qualifizierung und Übergang in die Berufsbegleitung – 2. Tag



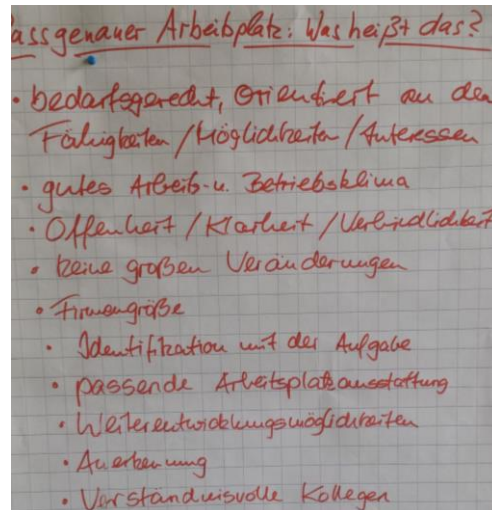
Personenzentriert: Was bedeutet das?

- Unterstützung der/des TN dabei, die eigenen Bedürfnisse zu erkennen, zu benennen, und zu erfüllen (?) - Ort der Erfüllung benennen
- Der/die Teilnehmer*in steht im Mittelpunkt
- Die eigenen Möglichkeiten entdecken und entwickeln
- Die eigenen Fähigkeiten erkennen und benennen
- Neutrale unvoreingenommene Beratung sicherstellen
- Das System drumherum kennen und einbeziehen



Personenzentriert: Was bedeutet das?

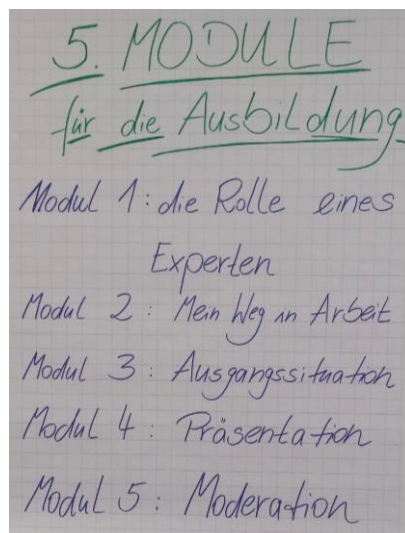
- Stärken/Schwächen
- Individuell
- Wünsche/Befürchtungen
- Bedarfsorientiert (Person und Betrieb)
- Mensch steht im Mittelpunkt
- Unterstützer nutzen, Verhinderer meiden – aber ernst nehmen (persönliches Netzwerk)
- Begleiten, nicht leiten



Passgenauer Arbeitsplatz: Was heißt das?

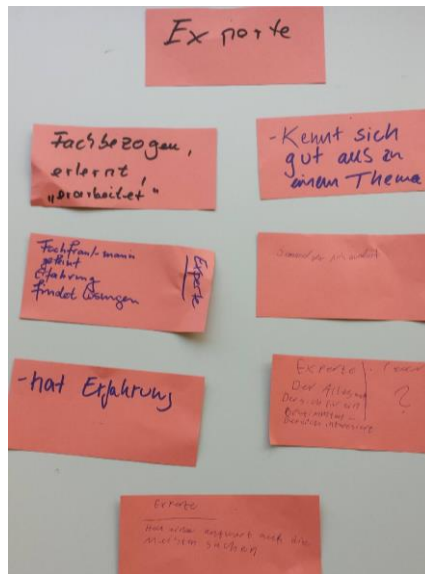
- Bedarfsgerecht, orientiert an den Fähigkeiten/Möglichkeiten/Interessen
- Gutes Arbeits- und Betriebsklima
- Offenheit/Klarheit/Verbindlichkeit
- Keine großen Veränderungen
- Firmengröße
- Identifikation mit der Aufgabe
- Passende Arbeitsplatzausstattung
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Anerkennung
- Verständnisvolle Kollegen

Workshop 2: Peer Support in der Unterstützten Beschäftigung – 1. Tag



5. Module für die Ausbildung

- Modul 1: die Rolle eines Experten
- Modul 2: Mein Weg in Arbeit
- Modul 3: Ausgangssituation
- Modul 4: Präsentation
- Modul 5: Moderation



Experte

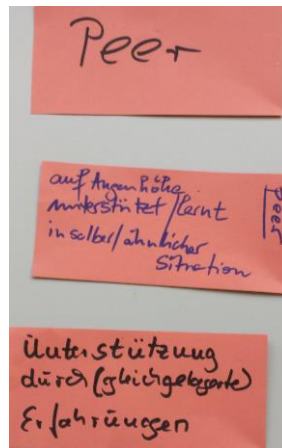
- Fachbezogen, erlernt, „erarbeitet“
- Kennt sich gut aus zu einem Thema
- Fachfrau-/mann, gelernt, Erfahrung, findet Lösungen
- Hat Erfahrung
- Jemand, der sich auskennt
- Experte: Der alles weiß, der sich für einen bestimmten Bereich interessiert
- Hat eine Antwort auf die meisten Sachen



Lebenslauf

- Globetrotter.de Ausrüstung
- Stiltruch Das Kaufhaus für Modernes von gestern
- Upsolut Merchandising
- Arbeitsvertrag im Futterhaus Bramfeld vom 15.06.2015 bis 01.11.2015
- Curitana
- PostCon
- Stiftung Drachensee
- SKY Supermarkt
- Schmidt Die ambulante Pflege Schmidt GmbH

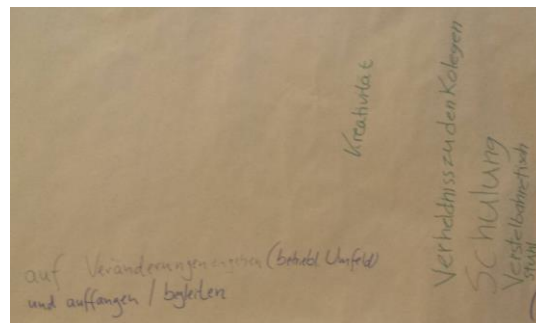
- ARAL
- Amara Schulen für Naturheilkunde und Heilpraxis
- Heil Kfz-Teile Für Qualitäts-Fahrzeugteile Ihr zuverlässiger Partner
- Yacht- und Bootsaurüster
- Bahlsen
- Berufsakademie Hamburg
- Erzbistum Hamburg
- IdA Integration durch Austausch



Peer

- Auf Augenhöhe, unterstützt/lernt in selber/ähnlicher Situation
- Unterstützung durch (gleichgelagerte) Erfahrungen

Workshop 3: Arbeitsplatzsicherung - Kriterien und Unterstützungsformen - 1. Tag

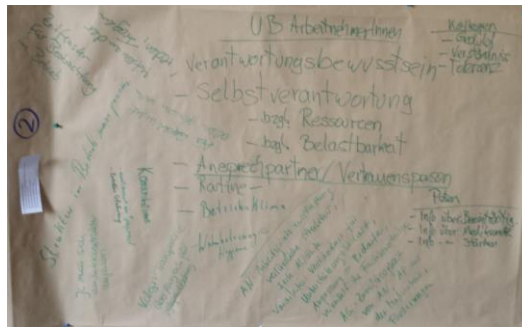


1) Unterstützung im Betrieb in der Berufsbegleitung

Leitgedanken: - Methoden, Hilfsmittel, JobCoaching in der Berufsbegleitung

- Welche Probleme tauchen im Betriebsalltag auf und wie werden sie gelöst?

- Auf Veränderungen eingehen (betriebl. Umfeld) und auffangen/begleiten
- Kreativität
- Verhältnis zu den Kollegen
- Schulung
- Verstellbare Tische und Stühle

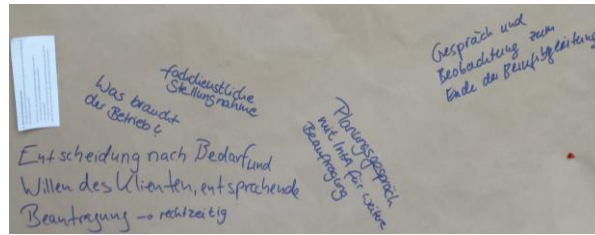


2) Unterstützungsbedarfe im Betrieb

Leitgedanken: - Was brauchen unterstützt beschäftigte Arbeitnehmer_innen?

- Was brauchen Kolleg_innen? - Was brauchen betriebliche Pat_innen? - Was brauchen Arbeitgeber_innen? Wie findet man heraus, wer was braucht?

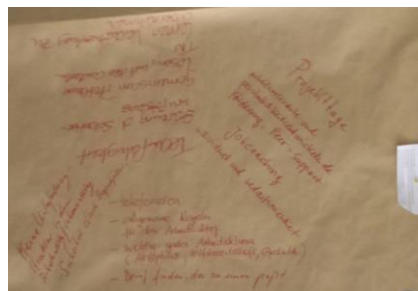
- Zeitfenster für Beobachtung im Betrieb
- Struktur im Betrieb muss passen
- Miteinander reden, Fragen
- JC muss sich an Betriebsstruktur anpassen
- Kommunikation
 - Austausch im Gespräch
 - Praxiserfahrung
- Kollegen Transparenz über Ausgleich für geringere Leistung
- AG: Gefühl nicht allein gelassen zu werden
- UB Arbeitnehmer_innen; Verantwortungsbewusstsein, Selbstverantwortung bzgl. Ressourcen und Belastbarkeit
- Ansprechpartner/Vertrauensperson
- Routinen
- Betriebsklima
- Wohnbetreuung
- Hygiene
- AN: Arbeitsplatzausstattung, verlässliche Struktur, feste Abläufe
- Vorarbeiter: Verständnis für Unterstützungsbedarf, Anpassung an Bedarfe, vermittelt die Fachkenntnisse
- AG: Zuverlässigkeit von AN, AP aus der Maßnahme, Förderungen
- Paten
 - Info über Beeinträchtigung
 - Info über Medikamente
 - Info über Stärken
- Kollegen
 - Geduld
 - Verständnis
 - Toleranz



3) Wenn die Berufsbegleitung endet

Leitgedanken: - Wie stellt man fest, ob und welche Unterstützung nötig ist, wenn die Bewilligung der Berufsbegleitung ausläuft? - Was ist vom begleitenden Fachdienst / Kostenträger / Betrieb zu tun, wenn die zeitlich befristete Berufsbegleitung endet? - Welche Fragen der Organisationsentwicklung stellen sich im Betrieb und wie kann der begleitende Fachdienst unterstützen?

- Entscheidung nach Bedarf und Willen des Klienten, entsprechende Beantragung (rechtzeitig)
- Was braucht der Betrieb?
- Fachdienstliche Stellungnahme
- Planungsgespräch mit InA für weitere Beauftragung
- Gespräch und Beobachtung zum Ende der Berufsbegleitung

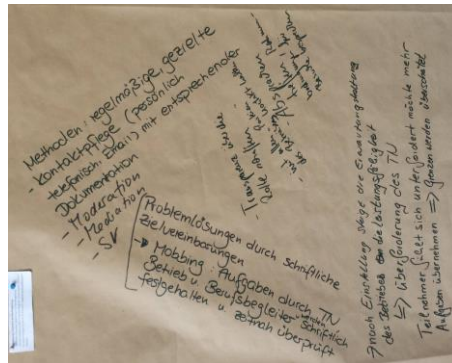


4) Die Bedeutung der InbeQ für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes

Leitgedanken: - Was war in der InbeQ auch für die langfristige Beschäftigung hilfreich? - Welche Erfahrungen aus der Zeit der InbeQ sind jetzt noch hilfreich? - Welche Inhalte der InbeQ sind langfristig hilfreich? - Welche Inhalte der InbeQ sollten vielleicht verändern?

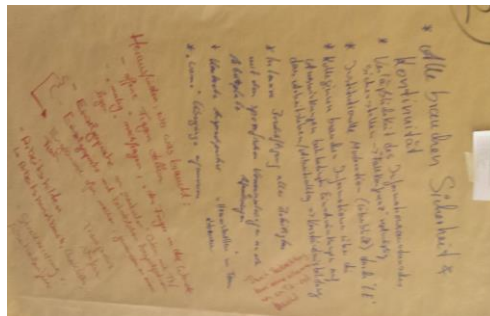
- Projektstage; arbeitsrelevante und persönlichkeitsentwickelnde Förderung, Peer-Support
- Jobcoaching; individuell und bedarfsorientiert
- Teamfähigkeit
- Stärkung des Selbstbewusstseins
- Gemeinsam Probleme lösen, mit den anderen TN
- Lernen, Verantwortung zu übernehmen
- Telefonieren
- Allgemeine Regeln für Arbeitsalltag
- Wichtig: gutes Arbeitsklima (Akzeptanz, Hilfsbereitschaft, Geduld)
- Beruf finden, der zu einem passt
- Keine Unterforderung
- Struktur in den Arbeitsalltag/Lebensalltag
- Sicherheit durch Ansprechpartner

Workshop 3: Arbeitsplatzsicherung – Kriterien und Unterstützungsformen – 2. Tag



1) Unterstützung im Betrieb in der Berufsbegleitung

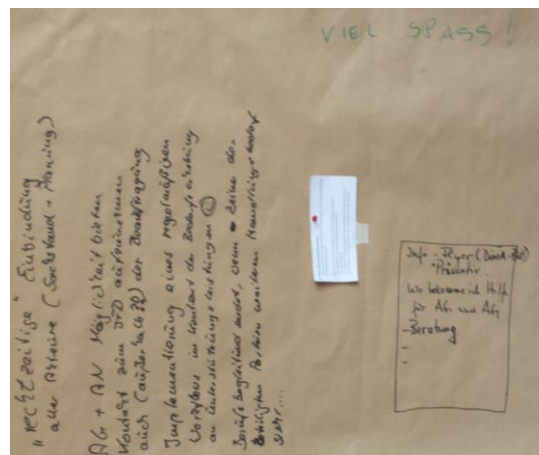
- Methoden: regelmäßige gezielte
 - o Kontaktpflege (persönlich, telefonisch, Email) mit entsprechender Dokumentation
 - o Moderation
 - o Mediation
 - o SV
- Transparenz über die Rolle schaffen
- Mit allen Parteien des Betriebes Kontakt halten
- Absprachen treffen, Rahmenbedingungen für Besuche besprechen
- Problemlösungen durch schriftliche Zielvereinbarungen
 - Mobbing: Aufgaben durch TN Betrieb und Berufsbegleiter werden schriftlich festgehalten und zeitnah überprüft
- Nach Einstellung steigt die Erwartungshaltung des Betriebes an die Leistungsfähigkeit → Überforderung des TN
- Teilnehmer fühlt sich unterfordert und möchte mehr Aufgaben übernehmen → Grenzen werden überschätzt



2) Unterstützungsbedarfe im Betrieb

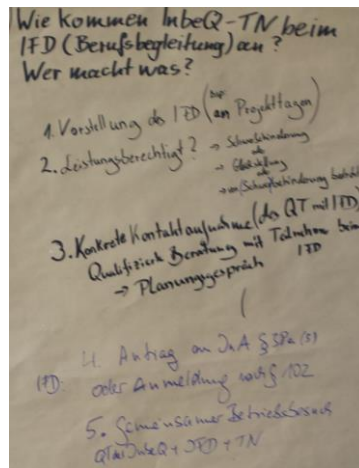
- Alle brauchen Sicherheit und Kontinuität
- Verlässlichkeit des Informationsaustausches sicherstellen → „Fallkonferenz“ regelmäßig
- Institutionelle Moderation (Überblick) durch „LE“
- Kolleginnen brauchen Informationen über die Auswirkungen behinderungsbedingter Einschränkungen auf das Arbeitsleben/Arbeitsalltag → Verständnisbildung
- Intensive Beschäftigung aller Beteiligten mit dem spezifischen Verantwortungen / Anforderungen an den Arbeitsplatz
- Konkrete Ansprechpartner

- „Warme“ Übergänge
- „Hemmschwellen“ im Team abbauen
- Herausfinden, wer was braucht:
- Offene Fragen stellen
- „mutig“ nachfragen, „den Finger in die Wunde legen“
- Einzelgespräche an „neutralen“ Orten mit TN
- Einzelgespräche mit betrieblichen Ansprechpersonen
- Ergebnisse offen machen, gemeinsam an einem Tisch
- Transparenz schaffen
- Arbeitshilfen → Arbeitshandbuch, Checklisten
- Strukturierung von Arbeitsabläufen



3) Wenn die Berufsbegleitung endet

- „rechtzeitige“ Einbindung aller Akteure (Sachstand und Planung)
- AG und AN Möglichkeit bieten Kontakt zum IFD aufzunehmen auch (außerhalb?!) der Beauftragung
- Implementierung eines regelmäßigen Workflow im Kontakt der Bedarfsorientierung an Unterstützungsleistungen
- Berufsbegleitung endet, wenn keine der beteiligten Parteien weiteren Handlungsbedarf sieht...
- Info-Flyer (DinA-Blatt) Präventiv
- Wo bekomme ich Hilfe für AG und AG
- Beratung



4) Wie kommen InbeQ-TN beim IFD (Berufsbegleitung) an Leitgedanken: - Wer macht was? - Zusammenarbeit zwischen Kostenträgern (Agentur für Arbeit, Integrationsamt, ...) und Fachdiensten (InbeQ, Berufsbegleitung)

- 1. Vorstellung des IFD (Bsp.: an Projekttagen)
- 2. Leistungsberechtigt?
 - Schwerbehinderung oder
 - Gleichstellung oder
 - von (Schwer)behinderung bedroht
- 3. Konkrete Kontaktaufnahme (des QT mit IFD)
- Qualifizierte Beratung mit Teilnehmer bei Planungsgespräch IFD
- 4. Antrag am InA § 38a (3) oder Anmeldung nach § 102
- 5. Gemeinsamer Betriebsbesuch QT der InbeQ und IFD und TN

Materialien in leichter Sprache – Ideensammlung im Plenum



Was gibt es schon in schwerer Sprache und soll übersetzt werden?
InbeQ:

- Gleichstellung (Antrag)
- Die LuV, die die UB'ler unterschreiben in leichter Sprache
- SB-Ausweis (Antrag)

- LuV in leichter Sprache
- Arbeitssicherheit
- Leitfaden: „Leichte Sprache für AG“
- Branche
- Budget

Berufsbegleitung:

- Arbeitsvertrag
- Lohnabrechnung
- Abmahnung
- Kündigung
- Schweigepflichtentbindung
- Anlage zum Leistungsbescheid (z.B. 2. Phase UB)
- Abtretungserklärung
- Steuererklärung
- Steuerbescheid
- Aufstockung → Bescheid Wohngeld
- FSB

Was gibt es noch nicht und wird benötigt?

- Bescheide der Agenturen/Ämter vereinfachen
- Benennung der Phasen in leichter Sprache
- Formulare der Agentur für Arbeit
- Sicherheits- und Hygienevorschriften
- Reha-Antrag
- Hygieneschulung Gesundheitsamt
- Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnung etc. in leichter Sprache
- Flyer und Infolyer zum Einleger Sozialsystem
- Mitarbeiterschulung
- KLIFD Datenschutzerklärung
- Flyer der BAG UB
- Umgang EDV Datenschutzerklärungen
- Rahmen und Regeln im Betrieb
- Arbeitssicherheit im Betrieb, Unterweisungen
- Arbeitsplatzbeschreibung
- Infos für Betriebe zu LS