

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

Dokumentation des Fachforums für die Region „Ost“ in Halle / Landsberg vom 14. – 15. Juni 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:

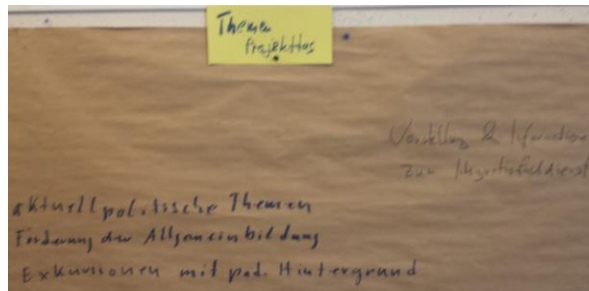
- Yvonne Streit (Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg)
- Ralf Eising (Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen, Nürnberg)
- Elvira Kruse (Integrationsamt Chemnitz)
- Petra Vallentin (Agentur für Arbeit Görlitz)
- Carsten Selbig (inab Görlitz)
- Doreen Preuß (Integrationsfachdienst Görlitz)



Fragen an die Talkrunde

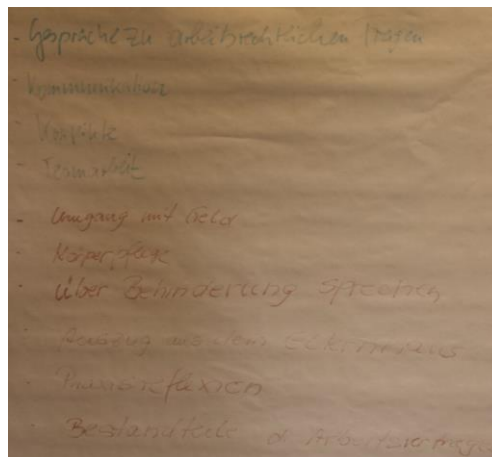
- Welche Kostenträger können in die UB TN zuweisen?
- Letzte Ausschreibung UB + DIA/AM zusammen. Wie geht das?
- Förderzielzuordnung zu den Kompetenzen in Step?
- Frage zu Förderzielen
- Förderung: Führerschein?
- Ist die AG-Unterstützung nach Eingliederung GdB-abhängig?
- Förderung EGZ nach UB durch Agentur → Ermessen?
- Gibt es Maßstäbe hinsichtlich der Förderung (EGZ) bei Arbeitsaufnahme durch die BA?
- Arbeitszeiten wie? 8 Std. gebunden und dann abstufen → 6 Std. oder umgekehrt!
- Bundesweite Statistik - Ermittlung
- Quote? Wie erfolgreich ist die UB?
- Integrationsamt; Berufsbegleitung ohne GdB?
- Psy.-soz. Betreuung nach der UB-Maßnahme
- BG: InA Feste Stundenansätze behindern personenzentriertes Arbeiten/Unterstützung
- Ist Behinderung heilbar?

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



Themen Projekttag

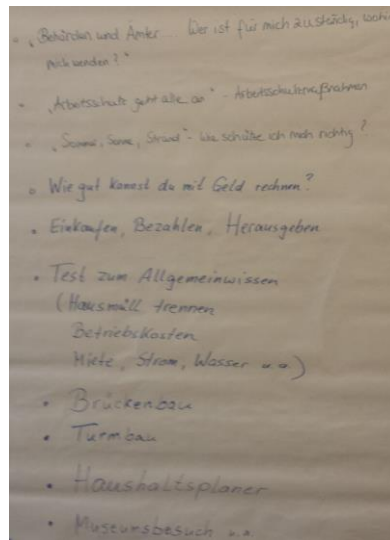
- Aktuell politische Themen
- Förderung der Allgemeinbildung
- Exkursionen mit pädagogischem Hintergrund
- Vorstellung und Informationen zum Integrationsfachdienst



Themen Projekttag

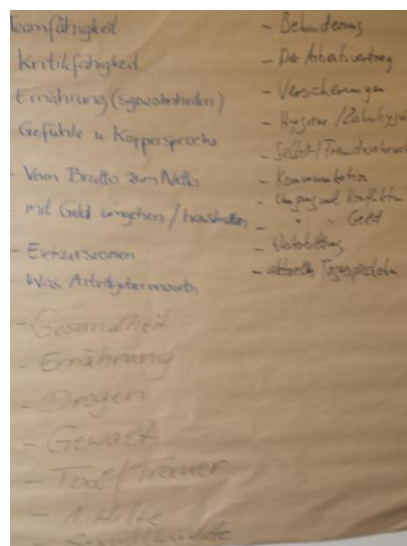
- Gespräche zu arbeitsrechtlichen Fragen
- Kommunikation
- Konflikte
- Teamarbeit
- Umgang mit Geld
- Körperpflege
- Über Behinderung sprechen
- Auszug aus dem Elternhaus
- Praxisreflexion
- Bestandteile der Arbeitsverträge

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



Themen Projekttag

- „Behörden und Ämter: Wer ist für mich zuständig, wohin kann mich wenden?“
- „Arbeitsschutz geht alle an“ – Arbeitsschutzmaßnahmen
- „Sommer, Sonne, Strand!“ – Wie schütze ich mich richtig?
- Wie gut kannst du mit Geld umgehen?
- Einkaufen, Bezahlen, Herausgeben
- Test zu Allgemeinwissen (Hausmüll trennen, Betriebskosten, Miete, Strom, Wasser u.a.)
- Brückenbau
- Turmbau
- Haushaltsplaner
- Museumsbesuch u.a.

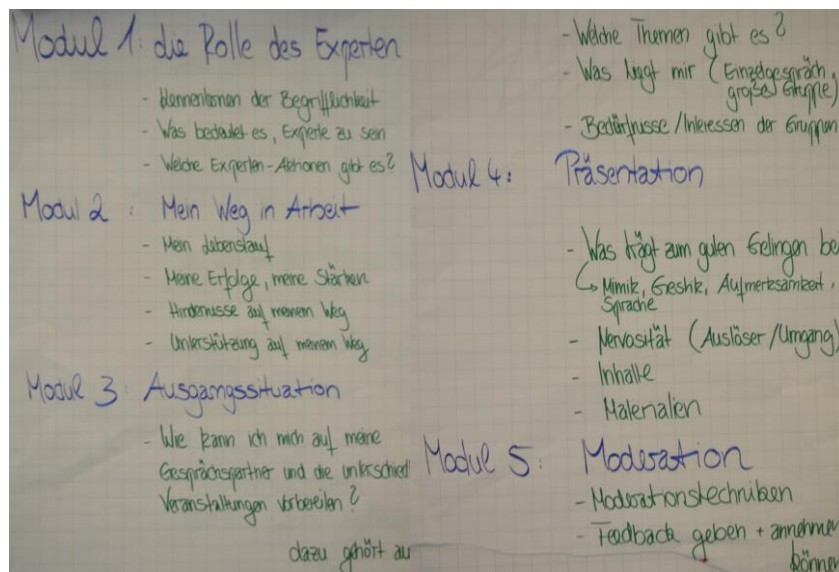


Themen Projekttag

- Teamfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Ernährung (sgewohnheiten)
- Gefühle und Körpersprache

- Vom Brutto zum Netto
- Mit Geld umgehen/haushalten
- Exkursionen
- Was Arbeitgeber erwarten
- Gesundheit
- Ernährung
- Drogen
- Gewalt
- Tod/Trauer
- Erste Hilfe
- Sexualkunde
- Behinderung
- Der Arbeitsvertrag
- Versicherungen
- Hygiene/Zahnhygiene
- Selbst-/Fremdwahrnehmung
- Kommunikation
- Umgang mit Konflikten
- Umgang mit Geld
- Weiterbildung
- Aktuelles Tagesgeschehen

Workshop 2: Peer Support in der Unterstützten Beschäftigung



Module des Peer Support

Modul 1 – Die Rolle des Experten:

- Kennenlernen der Begrifflichkeit
- Was bedeutet es, Experte zu sein
- Welche Experten-Aktionen gibt es?

Modul 2 – Mein Weg in Arbeit:

- Mein Lebenslauf
- Meine Erfolge, meine Stärken
- Hindernisse auf meinem Weg
- Unterstützung auf meinem Weg

Modul 3 – Ausgangssituation

- Wie kann ich mich auf meine Gesprächspartner und die unterschiedlichen Veranstaltungen vorbereiten?
- Welche Themen gibt es?
- Was liegt mir (Einzelgespräch, große Gruppe)?
- Bedürfnisse / Interessen der Gruppe

Modul 4 – Präsentation

- Was trägt zum guten Gelingen bei (Mimik, Gestik, Aufmerksamkeit, Sprache)?
- Nervosität (Auslöser / Umgang)
- Inhalte
- Materialien

Modul 5 – Moderation

- Moderationstechniken
- Feedback geben und annehmen können



Was ist ein Experte?

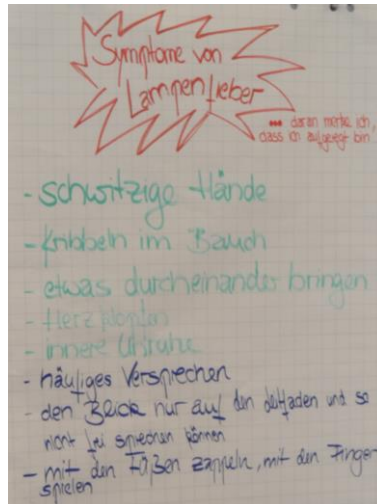
- Viele Erfahrungen in einer bestimmten Sache
- Jemand, der über eine Sache mehr weiß als andere
- Jemand, der Fragen zu einem Thema gut beantworten kann
- Sprachfähig
- Verrichtet gute Arbeit
- Person, die Fachwissen weitergibt
- Jemand, der über ein bestimmtes Thema Bescheid weiß und Erfahrung hat
- Jemand, der Wissen weitergeben kann
- Jemand, der Vorbild sein kann und Mut machen kann
- Person, die mehr als Grundwissen hat
- Eine Person, die sich in einem bestimmten Fachgebiet gut auskennt
- Besitzt spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten auf einem Gebiet
- Ist immer auf dem derzeitigen neuesten Stand seines jeweiligen Gebietes
- „sehr engagiert“
- Beschäftigt sich viel mit Themen zu bestimmten Bereichen
- Jemand, der besonderes Wissen hat
- Jemand, der etwas weiß oder kann, was nicht jeder kann
- Jemand, der anderen etwas beibringen kann
- Kennt sich in dem vorgestellten „Bereich“ sehr gut aus
- „Herrschaftswissen“
- Ist jemand, der für das was er tut, die benötigten Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt – der mehr weiß als andere
- Ist jemand, der andere anleiten kann – der sein Wissen weitergibt

- Ist jemand, der sich auf seinem Gebiet ständig weiterbildet
- Besondere Kenntnisse / Fähigkeiten



Was hilft Ihnen, wenn Sie aufgeregt sind?

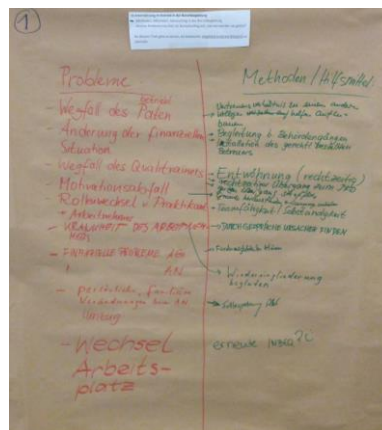
- Tief durchatmen und anfangen
- Konzentration
- Leitfaden nicht verlieren
- Tief durchatmen
- Betont langsam sprechen
- Gute Vorbereitung
- Sich selber sagen, dass alles einem bekannt ist
- Ablauf planen
- Sich Fragen überlegen, die vorkommen können und sich darauf vorbereiten
- Vorher üben, „laut“ üben
- Teilnehmer intensiv einbeziehen
- Entspannen
- Musik hören vor einer Gruppenpräsentation
- Ablaufplan in der Hand halten
- Kaugummi kauen
- Präsentation durchsprechen
- Vorher durchsprechen, „üben“
- Gute Vorbereitung gibt Sicherheit (Ausarbeitung zur Hand haben)



Symptome von Lampenfieber ... daran merke ich, dass ich aufgeregter bin ...

- Schwitzige Hände
- Kribbeln im Bauch
- Etwas durcheinander bringen
- Herzklopfen
- Innere Unruhe
- Häufiges Versprechen
- Den Blick nur auf den Leitfaden und so nicht frei sprechen können
- Mit den Füßen zappeln, mit den Fingern spielen

Workshop 3: Arbeitsplatzsicherung – Kriterien und Unterstützungsformen – 1. Tag – World Café



Tisch 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?

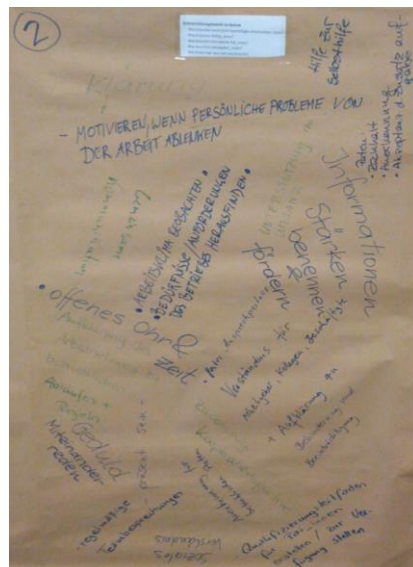
Probleme

- Wegfall des betriebl. Paten
- Änderung der finanziellen Situation
- Wegfall des Qualifizierungstrainers
- Motivationsabfall
- Rollenwechsel von Praktikant zum Arbeitnehmer
- Krankheit des Arbeitnehmers
- Finanzielle Probleme (AG, AN)

- Persönliche, familiäre Veränderungen beim AN
- Umzug
- Wechsel Arbeitsplatz

Methoden/Hilfsmittel

- Vertrauensverhältnis zu einem anderen Kollegen helfen aufzubauen
- Begleitung bei Behördengängen
- Installation des gerichtlich bestellten Betreuers
- Entwöhnung (rechtzeitig)
- rechtzeitiger Übergang zum IFD
- guten Übergang schaffen
- Gründe finden und Lösungswege
- Teamfähigkeit/Selbstständigkeit
- durch Gespräche Ursachen finden
- Wiedereingliederung begleiten
- Fördermöglichkeiten klären
- Fallbesprechung Aller
- erneute INBEQ?

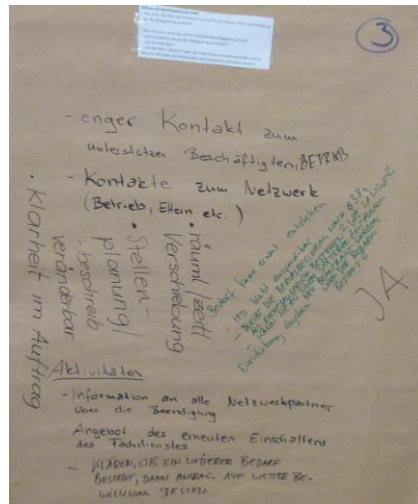


Tisch 2: Unterstützungsbedarfe im Betrieb

**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?**

- Hilfe zur Selbsthilfe
- Motivieren, wenn persönliche Probleme von der Arbeit ablenken (Klärung)
- Paten: Rückhalt, Anerkennung, Akzeptanz der Zusatzaufgabe
- Informationen stärken, benennen und fördern
- Unterstützung im Umgang
- Gemeinsame Kommunikation
- Arbeitsklima beobachten
- Bedürfnisse/Anforderungen des Betriebes herausfinden
- Offenes Ohr und Zeit
- Fester Ansprechpartner
- Verständnis für Arbeitgeber, Kollegen, Beschäftigte und Aufklärung zu Behinderung und Beeinträchtigung

- Aufklärung des Arbeitnehmers zu betrieblichen Abläufen und Regeln
- Geduld
- Miteinander reden
- Präsent sein
- Regelmäßige Teambesprechungen
- Zuverlässige Kooperationspartner
- Qualifizierungsleitfaden für Paten und Patinnen erstellen/zur Verfügung stellen
- Soziales Verständnis
- Anerkennung für betrieblichen Paten



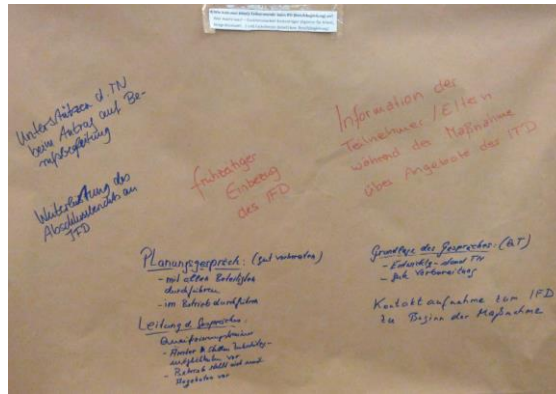
Tisch 3: Wenn die Berufsberatung endet

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

- Enger Kontakt zum Unterstützt Beschäftigten, Betrieb
- Kontakte zum Netzwerk (Betrieb, Eltern etc.)
- Räumliche/zeitliche Verschiebung
- Stellenplanung/-beschreibung veränderbar
- Klarheit im Auftrag
- Bedarf kann erneut entstehen;
 - IFD bleibt ansprechbar
 - Bleibt die Berufsberatung nach §38a als Rechtsanspruch bestehen? Wie lange?
 - Kann sie zu einem späteren Zeitpunkt neu beantragt werden, wenn der Bedarf besteht?

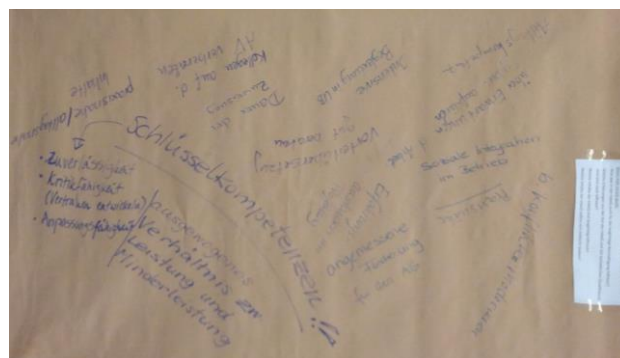
Antwort: Ja

- Aktivitäten:
 - Informationen an alle Netzwerkspartner über die Beendigung
 - Angebot des erneuten Einschaltens des Fachdienstes
 - Klären, ob ein weiterer Bedarf besteht, dann Antrag auf weitere Bewilligung stellen



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

- Unterstützen des Teilnehmers beim Antrag auf Berufsbegleitung
- Weiterleitung des Abschlussberichts an IFD
- Frühzeitiger Einbezug des IFD
- Information der Teilnehmer/Eltern während der Maßnahme über Angebote des IFD
- Planungsgespräch (gut vorbereiten):
 - Mit allen Beteiligten durchführen
 - Im Betrieb durchführen
- Leitung des Gesprächs:
 - Qualifizierungstrainer
 - Ämter stellen Unterstützungsmöglichkeiten vor
 - Betrieb stellt sich mit Angeboten vor
- Grundlage des Gesprächs: (QT)
 - Entwicklungsstand Teilnehmer
 - Gute Vorbereitung
- Kontaktaufnahme zum IFD zu Beginn der Maßnahme

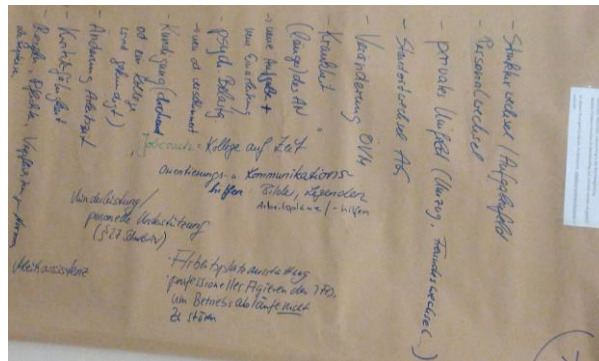


**Tisch 5: Die Bedeutung der InbeQ für die langfristige Sicherung eines
Arbeitsplatzes
Leitgedanken: - Was war in der InbeQ auch für die langfristige Beschäftigung
hilfreich? - Welche Erfahrungen aus der Zeit der InbeQ sind jetzt noch hilfreich?
- Welche Inhalte der InbeQ sind langfristig hilfreich? - Welche Inhalte der InbeQ
sollten vielleicht verändern?**

- bei Konflikten moderieren
- Praxisnähe
- Alltagskompetenz
- Über Erwartungen des Arbeitgebers aufklären

- Angemessene Förderung für den AG
- Erfahrungsaustausch im Projekttag
- Intensive Begleitung in UB
- Vorteilübersetzung gut beraten
- Dauer der Zuweisung
- Kollegen auf d. AV vorbereiten
- Praxisnahe/alltagsnahe Inhalte
- Schlüsselkompetenzen:
 - o Zuverlässigkeit
 - o Kritikfähigkeit
 - o (Vertrauen entwickeln)
 - o Anpassungsfähigkeit
- Ausgewogenes Verhältnis zwischen Leistung und Minderleistung

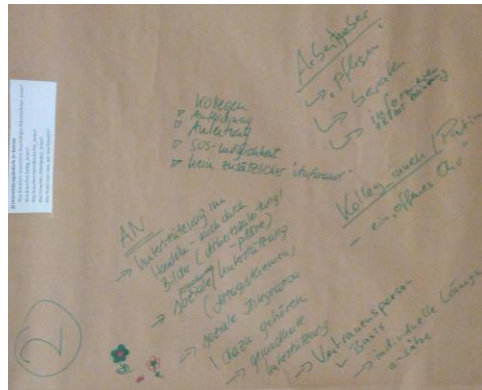
Workshop 3: Arbeitsplatzsicherung - Kriterien und Unterstützungsformen - 2. Tag



Tisch 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?

- Strukturwechsel/Aufgabenfeld
- Personalwechsel
- Privates Umfeld (Umzug, Freundeswechsel...)
- Standortwechsel AG
- Veränderung ÖVM
- Krankheit: neue Aufgabe und neue Einarbeitung
- Psychische Belastung - neu oder verschlimmert
- Kündigung (drohend oder einem Kollegen wird gekündigt)
- Änderung Arbeitszeit
- Kritikfähigkeit
- Regeln, Pflichten, Verpflichtungen Normen zu akzeptieren
- JobCoach= Kollege auf Zeit
- Orientierungs- und Kommunikationshilfen: Bilder, Legenden, Arbeitspläne/-hilfen
- Arbeitsassistenz
- Arbeitsplatzausstattung
- Professionelles Agieren des IFD um Betriebsabläufe nicht zu stören
- Minderleistung/personelle Unterstützung (§27 SchwBav)

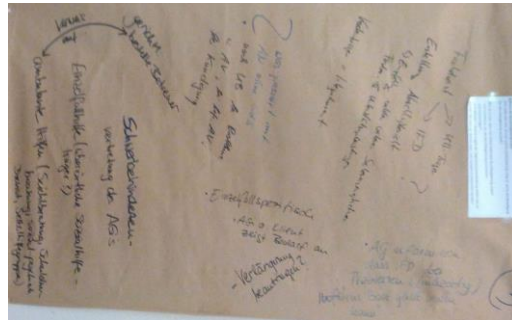


Tisch 2: Unterstützungsbedarfe im Betrieb

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?

- Arbeitnehmende
 - Unterstützung im Handeln – auch durch Bilder (Arbeitsanleitung/-pläne)
 - psychosoz./soziale Unterstützung (Alltagsthemen)
 - soziale Integration
 - gesundheitliche Unterstützung
 - Vertrauensperson – Basis
 - individuelle Lösungsansätze
- Kolleg_innen
 - Aufklärung
 - Anleitung
 - SOS-Möglichkeit
 - kein zusätzlicher „Aufwand“
- Kolleg_innen/Pat_in
 - ein „offenes Ohr“
- Arbeitgeber
 - „pflegen“
 - Beraten
 - Informieren, z.B. zur Behinderung



Tisch 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?

- Fachdienst - UB-Träger / IFD ?
- Erstellung des Abschlussberichts
- Empfehlung welche weiteren Sicherungsmaßnahmen, Förder- und Unterstützungsleistungen es gibt
- Kostenträger = Integrationsamt
- Was passiert mit AN ohne Grad der Behinderung nach UB bei Probleme in Arbeitsverhältnissen; bei befristeten Arbeitsverhältnissen; bei Kündigung
- Einzelfallspezifisch
- AG oder Klient zeigt Bedarf an
- Verlängerung beauftragen?
- AG informieren, dass IFD bei Problemen (frühzeitig) „ins Boot geholt werden kann“
- Schwerbehindertenvertretung des AGs
- Einzelhilfe (überörtliche Sozialhilfeträger?)
- Ambulante Hilfen (Suchtberatung, Schuldnerberatung, sozial-psychiatrischer Dienst, Selbsthilfegruppe)
- - Verweis auf gerichtlich bestellte Betreuer

- Arbeitsschutzanleitungen
- Formulare von Behörden
- Einladung
- Anträge: Ausbildungsgeld, Übergangsgeld

Berufsbegleitung

- Alle Infos zu Behinderung und Beruf
- Arbeitsvertrag
- Antrag Berufsbegleitung

Was fehlt noch?

- Rechtssicherheit bei Dokumenten in leichter Sprache
- Muster eines Arbeitsvertrages
- Allgemeines Verhalten
- Belehrungen
- Arbeitszeugnisse
- Behörden Post
- An meiner Arbeit interne Arbeitsanweisungen schwer zu verstehen
- Medizinisches Gutachten ist nicht in leichter Sprache
- Wortsammlung Berufsfelder
- Anträge Agentur
- Handbücher für z.B. Maschinenbedienung
- Branchenspezifische Lehrunterweisungen und didaktisches Material
- Anamnese
- Infoblatt für die Berufsbegleitung durch den IFD
- Infoblatt Berufsbegleitung
- Anträge und Bescheide DRV und BA
- Behördenbescheide
- Rechte und Pflichten Schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen
- Infomaterial: „Was macht Berufsbegleitung“ „Kündigungsschutz“
- Arbeitsschutz
- Hygienevorschriften