

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

### **Dokumentation des Fachforums für die Region „West“ in Remscheid vom 5. – 6. Juli 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.

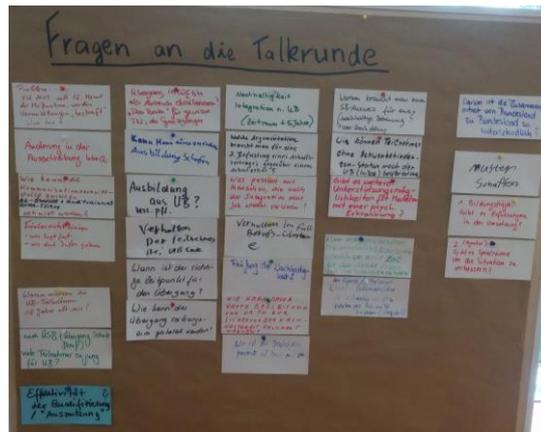
Zudem wurden für die Teilnehmenden der Fachforen drei Workshops angeboten, von denen insgesamt zwei belegt werden konnten. Die Themen lauteten:

- 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:

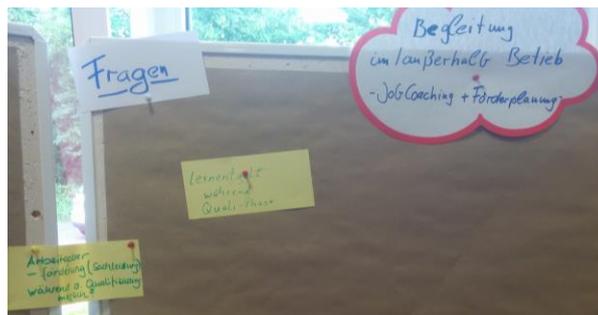
- Yvonne Streit (Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg)
- Ralf Eising (Prüfamt für Arbeitsmarktdienstleistungen, Nürnberg)
- Hermann Kiesow (LVR-Integrationsamt Köln)
- Winfried Koltes (Agentur für Arbeit Trier)
- Renata Rybe (Neue Arbeit Saar Neunkirchen)
- Renate Warken-Kuhn (Integrationsfachdienst Saarbrücken)



- Problem - VU 2015: nach 12. Monat der Maßnahme werden Vermittlungen „bestraft“ – Was tun?
- Änderung in der Ausschreibung der InbeQ
- Wie kann die Kommunikationsschnittstelle zwischen AG-Service + Qualifizierungstrainer + Reha-Team optimiert werden?
- Förderrichtlinien: Wer legt fest? Wer darf Informationen geben?
- Warum müssen die UB-Teilnehmenden 18 Jahre alt sein?
- Nach Übergang-Schule-Beruf sind viele Teilnehmenden zu jung für die UB
- Effektivität der Qualifizierung? / „Ausnutzung“
- Übergang in die WfbM als Abbruch deklarieren? „Das Beste“ für gewisse Teilnehmenden, da Grenzgänger
- Kann eine vereinfachte Ausbildung geschaffen werden?
- Ausbildung nach UB? Versicherungspflichtig?
- Verhalten der Teilnehmenden bei UB-Ende
- Wann ist der richtige Zeitpunkt für den Übergang?
- Wie kann der Übergang reibungslos gestaltet werden?
- Nachhaltigkeit der Integration nach der UB (Zeitraum +5 Jahre)
- Welche Argumentation braucht man für eine 2. Befristung eines Arbeitsvertrages gegenüber einem Arbeitgeber?
- Was passiert mit Menschen, die nach der Integration den Job wieder verlieren?
- Verhalten im Fall der beruflichen Übernahme
- Prüfung der Nachhaltigkeit
- Wie kann dauerhafte Begleitung von UB-Teilnehmenden zur Sicherung der Nachhaltigkeit gesichert werden?

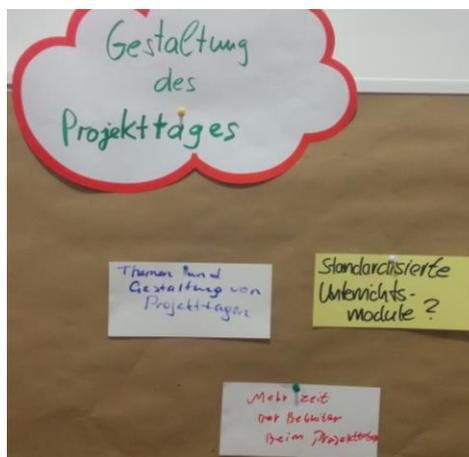
- Wie ist Berufsbegleitung personell auf Dauer zu leisten?
- Warum braucht man einen SB-Ausweis oder eine Gleichstellung für eine nachhaltige Betreuung?
- Wie können Teilnehmende ohne SB-Status nach der InbeQ begleitet werden?
- Gibt es weitere Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit einer psychischen Erkrankung?
- Wie kann man verschiedene Dokumentationsbausteine bündeln um mehr Zeit für die direkte Arbeit mit den Teilnehmenden zu haben?
- An Agentur/Prüfdienst: Wieviel Dokumentation ist notwendig um gut zu arbeiten und nah am TN zu bleiben?
- Warum ist die Zusammenarbeit von Bundesland zu Bundesland so unterschiedlich?
- Muster schaffen
- Bildungsträger: Gibt es Erfahrungen in der Umsetzung?
- Agentur: Gibt es Spielräume um die Situation zu verbessern?

## Workshop 1 – 1. Tag



### **Begleitung im / außerhalb Betrieb – JobCoaching + Förderplanung**

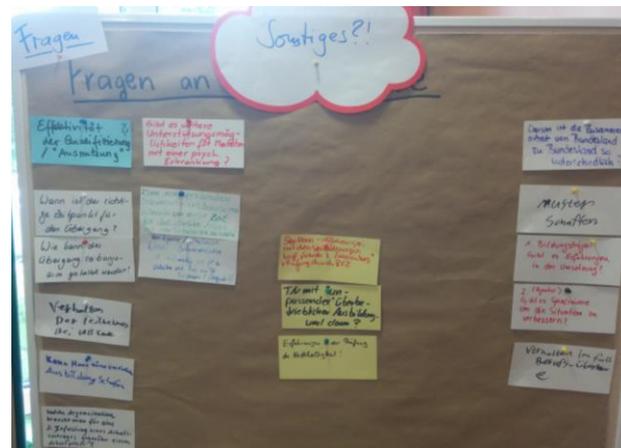
- Lernentgelt während Qualifizierungsphase
- Arbeitgeberförderung (Sachleistung) während der Qualifizierung möglich?



### **Gestaltung des Projekttag**

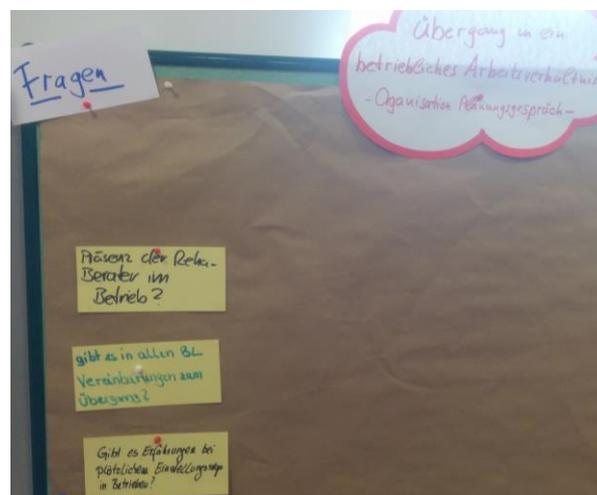
- Themen und Gestaltung von Projekttagen

- Standardisierte Unterrichtsmodule?
- Mehr Zeit der Begleiter an Projekttagen



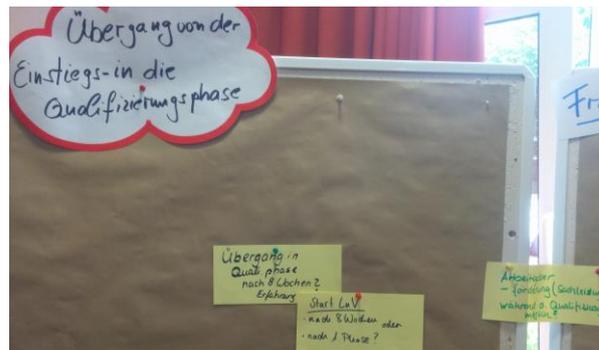
### Sonstiges

- StepNova – Erfahrungen mit den Veränderungen bzgl. „Schritte zur Zielerreichung“
- Prüfung durch das regionale Einkaufszentrum
- Teilnehmende mit „unpassender“ überbetrieblicher Ausbildung und dann?
- Erfahrungen in der Prüfung der Nachhaltigkeit



### Übergang in ein betriebliches Arbeitsverhältnis – Organisation Planungsgespräch

- Präsenz der Reha-Berater im Betrieb?
- Gibt es in allen Bundesländern Vereinbarungen zum Übergang
- Gibt es Erfahrungen bei plötzlichem Einstellungsstopp in Betrieben?



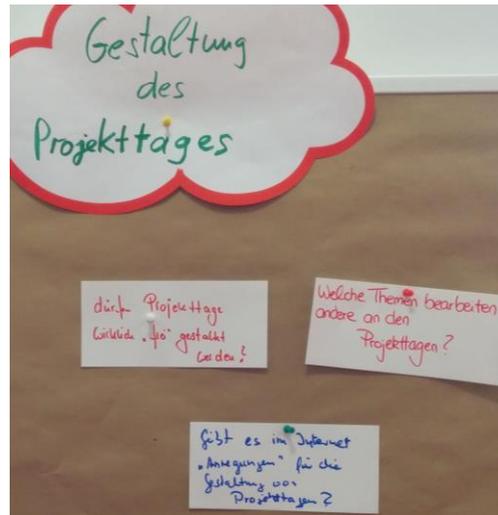
## Übergang von der Einstiegs- in die Qualifizierungsphase

- Übergang in Qualifizierungsphase nach acht Wochen? Erfahrungen?
- Start-LuV: Nach acht Wochen oder nach erster Phase?



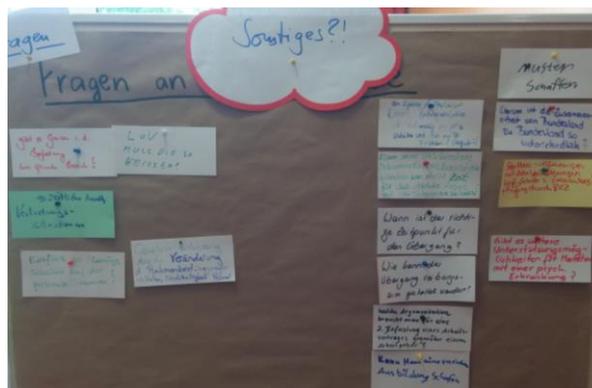
## Begleitung im / außerhalb Betrieb – JobCoaching + Förderplanung

- Förderplan = Qualifizierungsplan?
- Beispiele Förderplanung in leichter Sprache
- Wird zu jedem Erprobungspraktikum ein Qualifizierungsplan verlangt?
- Dokumentation der betrieblichen Begleitung (inhaltlich, zeitlich)
- Notwendigkeit der Sozialpädagogen in Gesprächen
- Förderplanung – Ziele: Neue/Alte, Ziele sind manchmal manifestiert, Ziele ergeben sich aus dem Leistungsstand



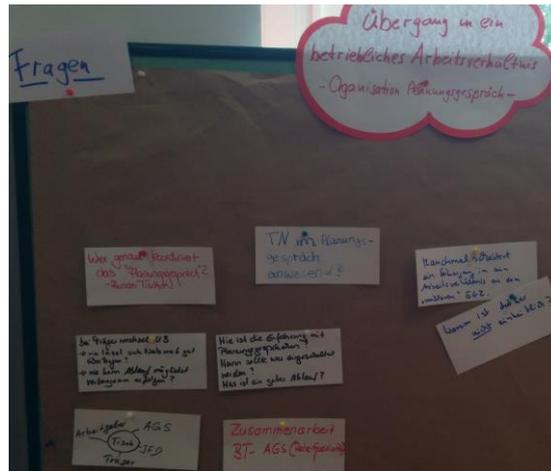
## Gestaltung des Projekttag

- Dürfen Projekttag wirklich „frei“ gestaltet werden?
- Gibt es im Internet „Anregungen“ für die Gestaltung von Projekttag?
- Welche Themen bearbeiten andere an den Projekttag?



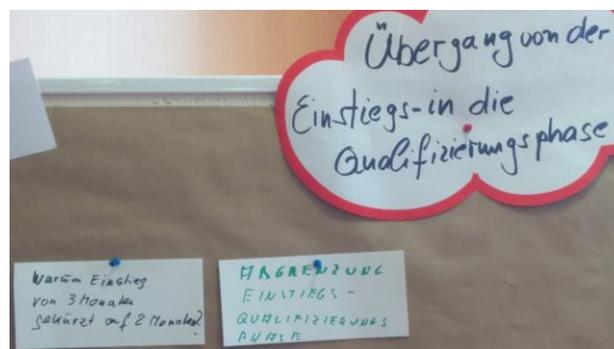
## Workshop 1 – 2. Tag - Sonstiges

- Gibt es Grenzen in der Begleitung zum privaten Bereich?
- LuV – Muss die so heißen?
- Auszeit: Vertretungssituationen
- Einfluss der Planungssicherheit auf die personelle Situation
- Qualitätssicherung der Veränderung der Rahmenbedingungen - Verringern der Fluktuation



## Übergang in ein betriebliches Arbeitsverhältnis – Organisation Planungsgespräch

- Was genau koordiniert das „Planungsgespräch“ – Runder Tisch?
- Bei Trägerwechsel UB: Wie lassen sich Netzwerke gut übertragen? Wie kann der Ablauf möglichst reibungsarm erfolgen?
- TN während des Planungsgesprächs anwesend?
- Wie ist die Erfahrung mit Planungsgesprächen? Wann sollte wer eingeschaltet werden? Was ist ein guter Ablauf?
- Zusammenarbeit BT – Arbeitgeberservice (Reha-Spezialist\_in)
- Manchmal scheitert ein Übergang in ein Arbeitsverhältnis am „unklaren“ Eingliederungszuschuss. Warum ist dieser nicht einheitlich?



## Übergang von der Einstiegs- in die Qualifizierungsphase

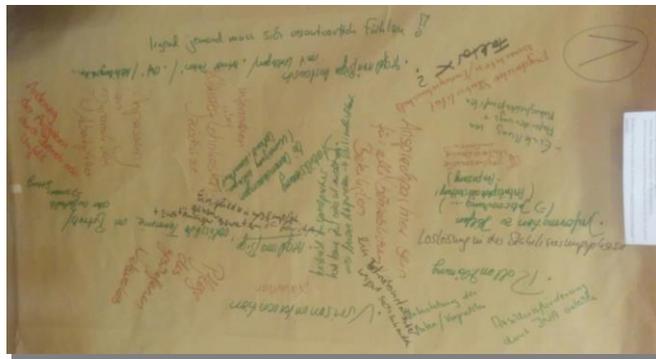
- Warum wurde die Einstiegsphase von drei Monaten auf acht Wochen gekürzt?
- Abgrenzung der Einstiegs- von der Qualifizierungsphase

## Workshop 2: Peer Support in der Unterstützten Beschäftigung



Ausgangslage → Zusammenarbeit Arbeitgeber/Arbeitnehmer → Recherche Weiterbildung → Besuch der Weiterbildung → Transfer in Arbeit

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



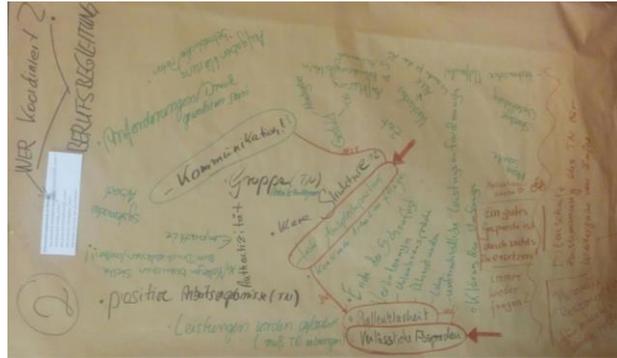
### **Tisch 1: Unterstützung im Betrieb in der Berufsbegleitung**

**Leitgedanken: - Methoden, Hilfsmittel, JobCoaching in der Berufsbegleitung**

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

- Psychische Stabilität beachten / Energiehaushalt – Faktor X?
- Erstellung von Anforderungs- und Fähigkeitsprofilen
- Information zu Hilfen (Jobcoaching, Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsplatzanpassung)
- Ggf. Psychosoziale Unterstützung einleiten
- Loslösung in der Stabilisierungsphase
- Rollenklärung
- Unterstützung der Paten/Vorgesetzten
- Anschlussförderung durch das Integrationsamt einleiten
- Ansprechpartner\_in sein für alle betrieblich Beteiligten
- Ein Betriebsmitarbeiter weigert sich zu handeln
- Krisenintervention /-prävention
- Betrieblicher Ansprechpartner hat keine Zeit oder ist nicht anwesend – bessere Absprachen treffen – Verbindlichkeiten schaffen
- Regelmäßige verlässliche Termine im Betrieb – oder außerhalb (anderes Setting)
- Stabilisierung bei Veränderungen (Kündigung, Kollegen, Urlaub, Krankheit)
- Irgendjemand muss sich verantwortlich fühlen!

- Regelmäßiger Austausch mit Kollegen / betrieblichen Paten / Chef / Abteilungsleiter\_in
- Pflege des geschaffenen Netzwerks
- Eingliederungsempfehlung geben (zuständige Berater im Jobcenter oder der Agentur für Arbeit)
- Information über Lohnkostenzuschüsse
- Anpassung an Dynamik des Arbeitsplatzes
- Änderung der Aufgaben durch Betrieb oder Umfeld



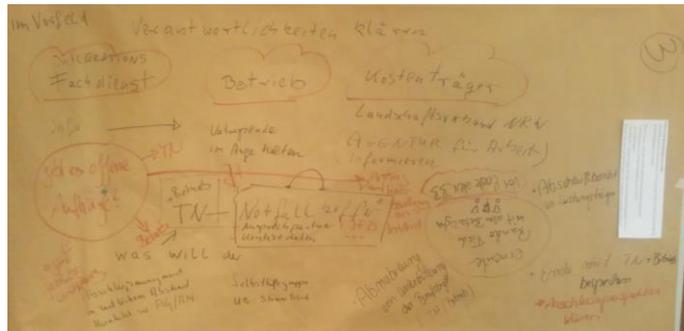
## Tisch 2: Unterstützungsbedarfe im Betrieb

**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?**

- Wer koordiniert die Berufsbegleitung?
- Positive Arbeitsergebnisse der Teilnehmenden
- Leistungen werden gefördert (müssen Teilnehmende erbringen)
- Authentizität
- AG/Kollegen brauchen Stelle zum Druck ablassen/motzen!
- Empathie
- Systemische Arbeit
- Kommunikation
- Anforderungen/Druck gewachsen sein
- Aufklärung für die betrieblichen Paten
- Gruppe (Teilnehmende, Arbeitskollegen)
- Klare Strukturen
- Geduld mit Arbeitgebern und Teilnehmenden
- Aufklärung zu Behinderungsbildern (Austausch)
- Feste Ansprechpartner
- Konkrete Arbeitsaufträge
- Rollenklarheit
- Verlässliche Absprachen
- Ende der Schonfrist
- Anstehende Veränderungen: Urlaubsansprüche, Überstunden, Lohn, unterschiedliche Leistungsanforderungen
- Klärung des Umfangs

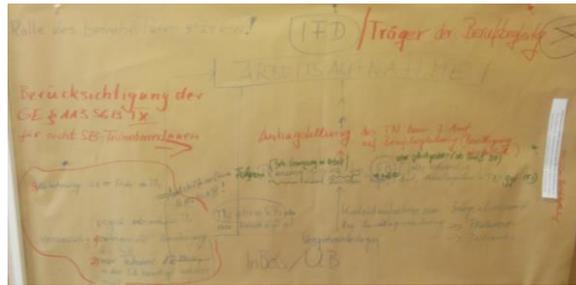
- Verständnis für alle (auch für den Arbeitgeber)
- Ein gutes Gespräch ist durch nichts zu ersetzen
- Motivationsschübe
- Immer wieder fragen
- Kleine Schritte
- Ständige Wiederholung
- Technische Hilfsmittel
- Personelle Ressourcen für zeitnahe Hilfen
- Datenschutz: Zustimmung von Teilnehmenden zur Weitergabe von Informationen



### 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?**

- Im Vorfeld Verantwortlichkeiten klären
- Integrationsfachdienst
- Betrieb
- Kostenträger (Integrationsamt, Agentur für Arbeit)
- Informationen
- Vertragsende im Auge behalten
- Gibt es offene Aufträge
- Teilnehmende
- Betrieb
- Eine gute fachliche Einschätzung
- Antrag auf Weiterbewilligung an Integrationsamt
- Notfallkoffer (Ansprechpartner, Kontaktdaten)
- Abschlussbericht an Leistungsträger
- Erneuter Runder Tisch mit allen Beteiligten vor Ende der Berufsbegleitung!
- Abschlussmanagement in zeitlichem Abstand (Kontakt zu AG/AN)
- Selbsthilfegruppe / UB-Stammtisch
- Abnabelung von Unterstützung der Berufsbegleitung (TN / Betrieb)
- Ende mit TN und Betrieb besprechen – Anschlussperspektiven klären



**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)**

- Rolle des betrieblichen Paten stärken
- Berücksichtigung der Gemeinsamen Empfehlung §113 SGB IX für nicht schwerbehinderte Teilnehmende
- Voraussetzungen
  - Zwingende Beantragung der Schwerbehinderung
  - Maximale Teilnahmezeit von zwölf Monaten, in denen die Schwerbehinderung bewilligt werden muss
  - Ablehnung des Antrags entspricht dem Ende der Teilnahme
  - Weitere Möglichkeit ist das Amtshilfverfahren §102 SGB IX
- Teilnehmende ohne Schwerbehinderung oder ohne Unterstützungsbedarf
- Kontaktaufnahme bei Zuschlagserteilung
- Integrationsamt
  - Platzanzahl
  - Zeitraum
- Planungsgespräch zwischen Träger, Integrationsamt, Arbeitsagentur und Teilnehmenden (ggf. IFD)
- Antragstellung des Teilnehmenden beim Integrationsamt auf Berufsbegleitung (Bewilligung erforderlich)
- Arbeitsaufnahme

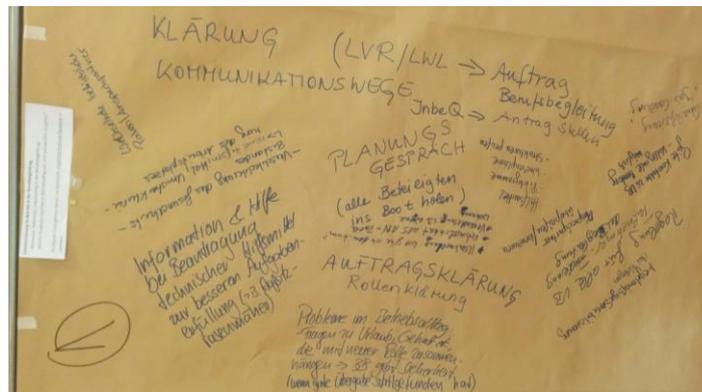


## **Tisch 5: Die Bedeutung der InbeQ für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes**

**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?**

- Anhebung der Anforderung bereits während der InbeQ in der Stabilisierungsphase
  - In der Stabilisierungsphase: Möglichkeit „5-Tage-Woche“
  - Zeitweise (ohne Projekttag) erproben
- Loslassen
- Distanz gut gestalten und bei Bedarf den Integrationsfachdienst einschalten
- Beziehungsebene vermittelt
- Gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Qualifizierungstrainer und Teilnehmenden
  - Kenntnisse über Behinderung, Ressourcen, Netzwerk und Krisenmanagement
- Vorbereitung auf die Rolle des Arbeitnehmers
  - Entwicklung der Schlüsselqualifikationen (z.B. Pünktlichkeit, Beständigkeit,...)
- Passgenau möglichst früh platzieren
  - Aber auch: Teilnehmende lernen, was die Erfordernisse des Arbeitsplatzes sind
- Kein Personalwechsel bei Leistungserbringer und Agentur für Arbeit
- Schaffung einer Nische am Arbeitsplatz, die die Teilnehmenden „unentbehrlich macht“
- Strukturierte und standardisierte Berufsorientierung
- „Sicherheitscontainer“ für Teilnehmende in der InbeQ
  - Entwicklung im Betrieb möglich
  - Positive Erfolge erleben (Teilnehmende und Betrieb)

## 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?**

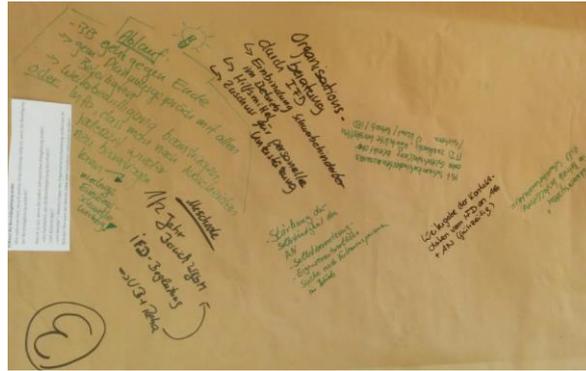
- Information und Hilfe bei Beantragung technischer Hilfsmittel zur besseren Aufgabenerfüllung (z.B. Aufsitzrasenmäher)
- Wechselnde betriebliche Paten / Ansprechpartner
- Verschlechterung des Gesundheitszustandes
  - Neue Hilfsmittel, Umstrukturierung des Arbeitsplatzes
- Klärung (LVR/LWL – Auftrag Berufsbegleitung; InbeQ – Antrag stellen)
- Kommunikationswege
- Planungsgespräch (alle Beteiligten ins Boot holen)
- Auftragsklärung – Rollenklärung
- Probleme im Betriebsalltag
  - Fragen zu Urlaub, Gehalt, etc., die mit neuer Rolle zusammenhängen
  - Berufsbegleitung gibt Sicherheit (wenn gute Übergabe stattgefunden hat)
- Regelmäßige Sensibilisierung der Kollegen
- Regelung für alle UB-Teilnehmenden: Forderung der Begleitung
- Ansprechpartner überprüfen/benennen
- Hilfsmittel
  - Piktogramme
  - Wochenpläne
  - Strukturen prüfen
- Gute Kontakte zu UB
  - Kollegiale Beratung möglich
- Qualifizierung
  - Jobcoaching



## 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?

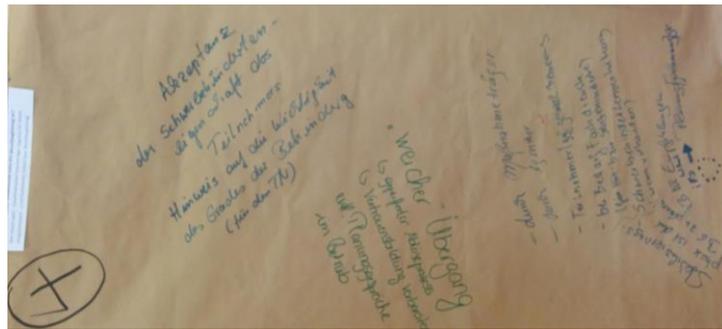
- Arbeitgeber\_innen
  - Förderung / technische Hilfsmittel
  - Beeinträchtigung in Bezug auf die Arbeitstätigkeit
- Arbeitnehmer\_innen
  - Klare Strukturen
  - Feste Ansprechpartner
  - Motivation
  - Berufsbegleitung gibt Gefühl von Sicherheit bei Schwierigkeiten
  - Arbeit, die auch bewältigt werden kann (zeitlich, inhaltlich)
  - Paten: positive Haltung
- Kolleg\_innen (betriebliche Ansprechpartner)
  - Feste Ansprechpartner
  - Information & Aufklärung über Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer\_innen
  - Informationen zu Behinderungsbildern
  - Zeit nehmen und geben
- Pat\_innen im Betrieb
  - Feste Ansprechpartner
  - Regelmäßiger Austausch
  - Hilfestellung bei Problemen
  - Feedback / Wertschätzung
- Wie findet man raus, wer was braucht?
  - Netzwerke
  - Enge Zusammenarbeit
  - Kontinuierliche Vertrauensperson
  - Fragen fragen
  - Frage-Kultur einrichten / installieren
- Berufsbegleitung sollte die Akteure zur Bearbeitung von Themen zusammenbringen – Moderation / Mediation



### **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?**

- Ablauf
  - Berufsbegleitung läuft aus
  - Gemeinsames Planungsgespräch mit allen Beteiligten
  - Weiterbewilligung beantragen
  - Information, dass man nach Ausscheiden jederzeit wieder neu beantragen kann
  - Niedrige Einstiegsschwelle wichtig
- Bsp. Meschede
  - ½ Jahr Bereich WfbM
  - IFD-Begleitung
  - UB + Reha
- Organisationsberatung durch IFD
  - Einbindung schwerbehinderter Menschen im Betrieb
  - Hilfsmittel
  - Zuschuss für personelle Unterstützung
- Stärkung der Selbstständigkeit der Arbeitnehmer\_innen
- Selbstvernetzung
- Eigenverantwortliche Suche nach Vertrauenspersonen im Betrieb
- Mit Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellung bleibt der IFD zuständig
  - Kontakte herstellen / sichern (Klient, Betrieb, IFD)
- Weitergabe der Kontaktdaten vom IFD an die Arbeitgeber\_innen und Arbeitnehmer\_innen (frühzeitig)
- „Frühwarnsystem“ im Betrieb installieren – evtl. Schwerbehindertenvertretung



**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)**

- Akzeptanz der Schwerbehinderteneigenschaft der Teilnehmenden
- Hinweis auf Wichtigkeit des Grades der Behinderung (für die Teilnehmenden)
- Weicher Übergang
  - Gepufferter Ablöseprozess
  - Vertrauensbildung vorbereiten
  - Evtl. Planungsgespräche im Betrieb
- Durch Maßnahmeträger
- Durch Agentur für Arbeit
- Teilnehmende, ggf. gesetzliche Betreuung
- Bei Bedarf Fachdienste (für Hör- bzw. Sehbehinderte)
- Schwerbehindertenvertretung (wenn vorhanden)
- Während der Stabilisierungsphase ist die Berufsbegleitung zu planen
- BAR-Empfehlungen
- Planungsgespräch

**Materialien in leichter Sprache - Ideensammlung im Plenum**



- InbeQ
  - Flyer InbeQ
  - IFD-Flyer
  - Beiblatt zur Schweigepflichtsentbindung (erklärend)
  - Sozialkompetenzen

- Hausordnung
- Verhaltensregeln bei Krankheit, Terminen oder Urlaub
- Erstbegehung – Sicherheitsvorschriften
- Anträge, Formulare, Merkblätter (Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit, Integrationsämter)
  - Fahrtkosten
  - Wohngeld
  - Gleichstellung
  - Schwerbehindertenausweis
  - Ausbildungsgeld
  - Aufstockende Leistung nach SGB II
  - Leistungs- und Verhaltensbeurteilung
- Arbeitsvertrag (Beiblatt)
- Arbeitssicherheitsbelehrung
- Materialien über Berufsgenossenschaften
- Leistungs- und Zielvereinbarungen im Rahmen des persönlichen Budgets#
- Unterrichtsaufgaben
- Berufsbegleitung
  - Informationsblatt für Kontaktdaten
  - Schweigepflichtentbindungen
  - Infobroschüre „Nach der UB“ (Rechte, Leistungen, Dienste, Institutionen)
  - Protokolle für die Berufsbegleitung
  - Arbeitszeugnis
  - Flyer für die Berufsbegleitung