

„Jeder hat eine Chance verdient“

Unterstützte Beschäftigung - Ressourcenorientierte Begleitung
von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

von Andrea Seeger

Themenheft 7

Unterstützte Beschäftigung

Zur Autorin:



Andrea Seeger ist Jahrgang 1966. Sie ist Diplom-Sozialpädagogin, Bürokauffrau, Werbefachwirtin und Integrationsberaterin (BAG UB) und seit 20 Jahren beim Fachdienst ACCESS, Arbeit für Menschen mit Behinderung, in Erlangen mit Zweigstellen in Nürnberg und Bamberg, aktiv. Bevor sie dort 2007 in die Geschäftsführung wechselte, war sie acht Jahre als Jobcoach tätig und kennt die Herausforderungen der betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Davor arbeitete sie acht Jahre im Bereich Büromanagement und Marketing in der freien Wirtschaft. Andrea Seeger gilt als eine der Pionierinnen in der Arbeit nach dem Konzept Unterstützte Beschäftigung in Deutschland. Seit 2001 gibt sie ihr vielfältiges Wissen in Form von Seminaren, Workshops und Vorträgen weiter. Zudem engagiert sie sich als Expertin und Beiratsmitglied in verschiedenen Projekten der BAG UB und vertritt die BAG UB im europäischen Dachverband, der EUSE (European Union of Supported Employment). Seit 2016 befindet sich die Autorin in systemischer Ausbildung für Beratung, Coaching und Management.

Impressum

Titel

„Jeder hat eine Chance verdient“. Unterstützte Beschäftigung - Ressourcenorientierte Begleitung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Autorin

Andrea Seeger

Gestaltung

BAG UB

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Druck:

Druckwerk, München

1. Auflage Hamburg, August 2018

„Jeder hat eine Chance verdient“

Unterstützte Beschäftigung - Ressourcenorientierte Begleitung
von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

von **Andrea Seeger**

*„Ich glaube daran, dass das größte Geschenk, das ich von jemandem empfangen kann, ist, gesehen, gehört, verstanden und berührt zu werden. Das größte Geschenk, das ich geben kann, ist, den anderen zu sehen, zu hören, zu verstehen und zu berühren. Wenn dies geschieht, entsteht Beziehung.“
Virginia Satir*

Inhaltsverzeichnis

Vorwörter	6
1. Zum Einstieg – Unterstützte Beschäftigung vom Konzept zur Maßnahme	10
2. Zum besseren Verständnis und zur Rollensicherheit: Warum werden Menschen psychisch krank und wie können psychische Krisensituationen abgeschwächt oder vermieden werden?	12
Das Vulnerabilitäts-Stress-Bewältigungs-Modell	12
Beispiel eines Krisenplans	14
3. Im Dialog – Unterstützte Beschäftigung aus Sicht einer Nutzerin	15
4. Was zeichnet die Personengruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen / Erkrankungen in der UB besonders aus?	20
5. Wie können wir die Einstiegsphase wertschätzend und aufbauend gestalten?	23
Beziehung auf Augenhöhe und Herstellen von Transparenz	23
Eine Frage der Sichtweise – Rückschritte, die Fortschritte sein können	24
Gemeinsam zum Erfolg durch Einbeziehung des Netzwerks mit der Netzwerkkarte	24
6. Gemeinsam auf Schatzsuche – ausgewählte Methoden zur Ressourcenarbeit und Kompe- tenzfeststellung für die Einstiegsphase und darüber hinaus	27
Ausgewählte Methoden:	
Meine persönliche Ressourcenliste	28
Die Ressourcen-Timeline	30
Die Ressourcenblume	33
Die Thronübung	34
Positives Feedback in Form von Kartenabfrage	35
7. Besonderheiten in der Zusammenarbeit mit Betrieben im Rahmen der UB	36
Das WEG-Modell	36
Das Bewerber_innen-Profil	39
Das Vorstellungsgespräch	41
Direkte Begleitung während der ersten Tage im Betrieb durch den Jobcoach	42
Nichts ist unmöglich – Die Arbeit mit Veränderungspotentialen der Betriebe	44
Sensibilisierung für die Stärken und Bedarfe der Person	44
Die Arbeit mit Zielvereinbarungen	46
8. Der Schwerbehindertenausweis – Vorteil oder Nachteil?	48
9. Der Projekttag	50
10. Ende der InbeQ, Übertritt in Berufsbegleitung	53
Viel versucht, viel geleistet und nun der Arbeitsvertrag in Aussicht	53
Viel versucht, viel geleistet und am Ende doch kein Arbeitsvertrag	54

11.	Herausforderungen für Fachdienste der UB	55
	Wie können Fachkräfte gut für sich sorgen?	55
	Was kann unser Arbeitgeber tun, damit wir gesund und motiviert bleiben?	55
12.	Zum Schluss noch eine Bitte	56
13.	Vorgestellte Methoden/Arbeitsmaterialien	57
14.	Literaturhinweise.....	58

Vorwort

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) gibt verschiedene Themenhefte zur Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung (UB) heraus. Diese sollen insbesondere Leistungserbringer der UB in ihrer professionellen Arbeit unterstützen und widmen sich jeweils tiefergehend zentralen Themen der UB.

Der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen an allen im Rahmen der UB unterstützten Personen ist in den letzten Jahren kontinuierlich auf mittlerweile mehr als ein Viertel gestiegen. Dies bringt Herausforderungen für Fachdienste und deren Mitarbeiter_innen mit sich. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Unterstützung von Menschen mit psychischen Erkrankungen bzw. mit anderen Behinderungsarten gibt es? Welches Fachwissen benötigen UB-Fachkräfte? Diese und ähnliche Fragen beschäftigten Leistungsträger und Leistungserbringer der Unterstützten Beschäftigung auf Fachveranstaltungen zur UB zum Beispiel bei den Fachforen im Projekt „Unterstützte Beschäftigung. Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ (2015 – 2018).

Die ACCESS Integrationsbegleitung aus Mittelfranken, die eine langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Lernschwierigkeiten hat, hat sich diesen Fragen gestellt, weil auch ACCESS seit mehreren Jahren zunehmend Menschen mit psychischen Erkrankungen in der UB unterstützt. Deren Geschäftsführerin Andrea Seeger hat Erfahrungen von Fachkräften, unterstützten Menschen mit psychischer Erkrankung und weiteren betrieblichen Akteur_innen sowie Fachwissen zusammengetragen und hieraus das vorliegende Themenheft erstellt.

Dieses Themenheft ist kein Lehrbuch für psychische Erkrankungen. Für Hintergrundwissen zu psychischen Erkrankungen, ihre Symptome, Verläufe und Behandlungsweisen empfehlen wir das Buch „Irre verständlich“ von Matthias Hammer und Irmgard Plöbl (s.a. Literaturverzeichnis).

Vorweg noch einige grundlegende Informationen zur UB. Die Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX gliedert sich in zwei Phasen: Die erste ist die Qualifizierungsmaßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ (InbeQ) nach § 55 Abs. 2 SGB IX, die zweite ist die Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX.

Die InbeQ dauert in der Regel bis zu 24 Monate. Teilnehmende werden in einem Personalschlüssel von 1:5 unterstützt. Diese Maßnahme hat das Ziel Menschen mit Behinderung in einem Betrieb so zu qualifizieren, dass im Anschluss sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse entstehen. Die Qualifizierung findet an wöchentlich vier Tagen in einem Betrieb (bzw. aufeinanderfolgend verschiedenen Betrieben) statt. Am fünften Tag findet als Gruppenangebot ein Projekttag beim Leistungserbringer statt¹.

Die Berufsbegleitung umfasst die Unterstützung von Betrieben und schwerbehinderten Arbeitnehmer_innen (insbesondere ehemalige InbeQ-Teilnehmende) während eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses.

Kirsten Hohn
BAG UB

¹ Zum Thema Projekttag gibt es das Themenheft 5 „Bildung inklusive“ von Jörg Agricola

Vorwort der Autorin

„Eine Broschüre zur Unterstützten Beschäftigung und zu den Besonderheiten bzw. Erfolgsfaktoren im Umgang mit Menschen mit psychischer Beeinträchtigung“ schreiben, das war der Wunsch und Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) an mich.

Dass solch eine Broschüre sinnvoll und hilfreich wäre, war mir von Anfang an klar. Spüre ich hier doch im eigenen Team und auch in meiner Rolle als Seminarleiterin regelmäßig Unsicherheiten im Umgang mit der Zielgruppe. Es begegnen mir viele Fragen und oft höre ich auch, wie besonders herausfordernd diese Arbeit von den in der „Individuellen betrieblichen Qualifizierung“, kurz InbeQ, aber auch in der Berufsbegleitung, eingesetzten Jobcoaches und Fachkräften erlebt wird.

Wie sollte ich beim Erstellen der Broschüre vorgehen?

Schnell war mir klar, dass vor allem Erfahrungen einfließen sollten. Erfahrungen von betroffenen Menschen selbst, da sie als Expert_innen in eigener Sache am besten wissen, was gut für sie ist. Zusätzlich wollte ich die besonderen Herausforderungen und Gelingensfaktoren aus Sicht der Jobcoaches erfragen und natürlich Expert_innenwissen aus der Literatur zu Rate ziehen. Und so führte ich zunächst verschiedene Interviews mit Jobcoaches und auch mit im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung unterstützten Teilnehmenden bzw. Beschäftigten mit psychischer Erkrankung.

Damit das Themenheft auch einen praktischen Nutzen bietet, wurden an verschiedenen Stellen bewährte Methoden aus der Arbeit von ACCESS eingebracht. Diese Methoden stammen überwiegend aus der systemischen Beratungspraxis und kommen in der Regel bei der Zielgruppe sehr gut an.

Ich wünsche mir, dass es mit dieser Broschüre gelingt, Erfahrungen zu transportieren, Gedankenanstöße und Tipps zu geben und v. a. auch einen Beitrag zu leisten, bei Fachkräften noch mehr an Haltung und Motivation für das Thema zu generieren. Denn jeder einzelne Mensch hat seine Chance verdient und es lohnt sich, sich für jeden einzusetzen. Tabea H. – eine Interviewpartnerin, die Dank der Teilnahme an der InbeQ einen Arbeitsplatz fand, hat es auf den Punkt gebracht, indem sie deutlich macht, wie wichtig es für sie war, dass andere an sie geglaubt haben (näheres ab Seite 17).

In diesem Sinne wünsche ich bei der spannenden und immer wieder auch herausfordernden Arbeit Durchhaltevermögen, Kreativität, Vertrauen und auch die nötige Gelassenheit.

Mein besonderer Dank gilt den engagierten Kolleg_innen bei ACCESS sowie meinen Interview-Partner_innen, die mit Interesse und Offenheit an diesem Themenheft mitgewirkt haben. Ohne ihre Unterstützung hätte es nicht in dieser Form entstehen können.

Andrea Seeger
Geschäftsführerin der ACCESS gGmbH
Trainerin für das Thema berufliche Inklusion

1. Zum Einstieg

Unterstützte Beschäftigung - Vom Konzept zur Maßnahme

Unterstützte Beschäftigung – ist ein Ansatz, der bereits Ende der 1970er Jahre in den USA entwickelt wurde und seit den 1990er Jahren auch in Deutschland Beachtung gefunden hat. Als bekannte Repräsentanten für diesen Ansatz in Deutschland galten und gelten die Hamburger Arbeitsassistenten und die ACCESS Integrationsbegleitung in Erlangen, Nürnberg und Bamberg. Die Vermittlungsquoten dieser beiden Fachdienste in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betragen bereits in den 1990er und 2000er Jahren zwischen 60 und 80 %. Was lag da näher, als die gesammelten Erfahrungen bundesweit zu übertragen? Der Gesetzgeber handelte entsprechend und so gibt es seit 2009 einen Rechtsanspruch auf die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung nach den Regelungen des Sozialgesetzbuch IX (§ 38a SGB IX alte Fassung, mit dem neuen Bundesteilhabegesetz ab 1.1.2018 verankert im § 55 SGB IX).

Um die **Ziele und Zielgruppen der Unterstützten Beschäftigung** zu verdeutlichen, finden Sie hier einen Auszug aus der gemeinsamen Empfehlung² nach § 38a Abs. 6 SGB IX Unterstützte Beschäftigung (neu: § 55 SGB IX):

„Nach § 38a Abs. 1 SGB IX (neu: § 55 SGB IX) ist es das Ziel der Unterstützten Beschäftigung, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf unter Berücksichtigung ihres Wunsch- und Wahlrechtes eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. Daraus leiten sich insbesondere folgende weitere Ziele ab

Mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu arbeiten.

Die Unterstützung durch den Leistungserbringer erfolgt individuell und unmittelbar am Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Kollegen/Kolleginnen (Jobcoaching).

Die individuelle Qualifizierung und die Berufsbegleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auf Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes wird sichergestellt.

Leistungen der Unterstützten Beschäftigung dürfen nicht dazu führen, dass Menschen mit Behinderung die berufliche Integration durch andere Teilhabeleistungen, insbesondere Berufsvorbereitung und Berufsausbildung oder Weiterbildung nicht möglich ist.“ (BAR 2010, S. 9)

² Die gemeinsame Empfehlung wurde 2010 unter Federführung der Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation (BAR) e. V. gemeinsam mit den Rehabilitationsträgern und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unter Beteiligung der BAG UB sowie weiterer Fachverbände der Behindertenhilfe erstellt. Um den Praxisbezug zu gewährleisten, arbeitete die Autorin dieses Themenheftes in der Fachgruppe mit.

Während die Fachdienste ACCESS und Hamburger Arbeitsassistenten überwiegend mit der Zielgruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten³ arbeiteten, zeigt sich nach mittlerweile neun Jahren Maßnahme Unterstützte Beschäftigung, dass der Personenkreis der Menschen mit psychischer Erkrankung kontinuierlich zugenommen hat. Laut einer Umfrage der BAG UB betrug der Anteil der Teilnehmenden an der Maßnahme InbeQ in 2009 noch 11 %, während er bis 2016 auf 25,6 % gestiegen ist (vgl. hierzu die ausführliche Umfrage der BAG UB, zu finden auf der Homepage unter <https://www.bag-ub.de/ub/umfragen>).⁴

Dies bringt für alle Akteure in der Unterstützten Beschäftigung vielfältige Herausforderungen mit sich. Aufgrund dieser anspruchsvollen Aufgaben sind Fachkräfte in besonderer und teilweise anderer Art und Weise als im Umgang mit Menschen mit kognitiven Einschränkungen gefragt. Zur Bewältigung dieser Anforderungen will dieses Themenheft einen sinnvollen Beitrag leisten.

Aufbau des Themenheftes

Das Themenheft will gleich zu Beginn anregen, sich mit der eigenen Rolle im Unterstützungsprozess auseinanderzusetzen. Im Anschluss wird der Blick auf die Perspektive einer Nutzerin gelenkt. Nachdem der Frage auf den Grund gegangen wird, was die Personengruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen besonders auszeichnet, widmet sich die Broschüre der Fragestellung wie wir die Zusammenarbeit besonders wertschätzend gestalten können. Anschließend findet sich eine Auswahl von Methoden zum Sichtbarmachen von Fähigkeiten und Ressourcen. Das nächste Kapitel ist den Besonderheiten in der Zusammenarbeit mit Betrieben gewidmet. Zusätzlich werden Impulse und Gedanken für die Themen Schwerbehindertenausweis und Projekttag gegeben und der Abschluss der Maßnahme InbeQ und evtl. Übertritt in die Phase 2 der UB, also der Berufsbegleitung, ins Visier genommen.

Die letzten Gedanken dieser Broschüre gelten der Selbstfürsorge des eingesetzten Personals sowie ihren Arbeitgebern, die ihren Beitrag zur Gesunderhaltung ihres Personal beitragen sollten.

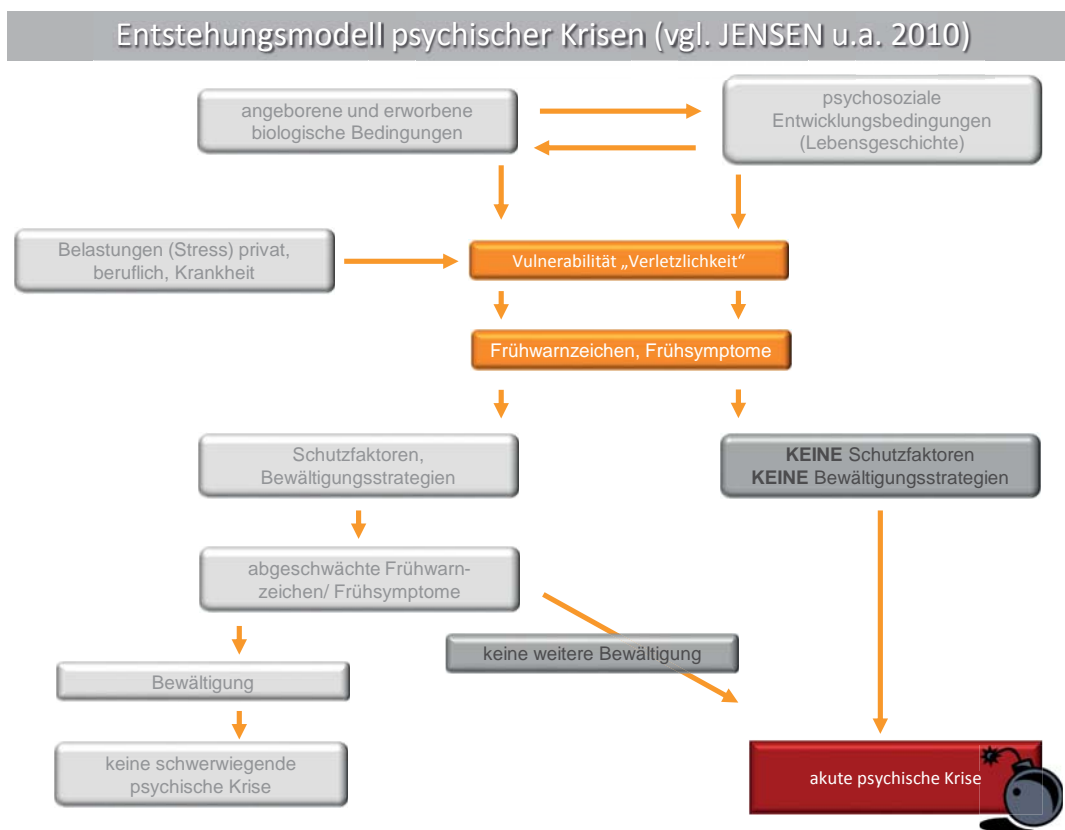
3 Der Begriff der Menschen mit sog. geistiger Behinderung wird hier aus Stigmatisierungsgründen vermieden.

4 In der Berufsbegleitung von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden liegt der Anteil von unterstützten Arbeitnehmer_innen mit einer psychischen Erkrankung laut einer weiteren Umfrage der BAG UB bei 15,3 %. Im Vergleich zur InbeQ ist er geringer, da hier die Voraussetzung zur Finanzierung des Vorliegens eines Schwerbehindertensstatus ist (vgl. S. 48)

2. Zum besseren Verständnis und zur Rollensicherheit: Warum werden Menschen psychisch krank und wie können psychische Krisensituationen abgeschwächt oder vermieden werden?

Das Vulnerabilitäts-Stress-Bewältigungs-Modell

Ich beziehe mich in den folgenden Ausführungen auf das Vulnerabilitäts-Stress-Bewältigungs-Modell (lat. *Vulnus* = Wunde, Verletzung), das aus meiner Sicht einen guten Erklärungsansatz darstellt, wenngleich auch dieses Modell keine umfassende und abschließende Begründung liefern kann. Zur Visualisierung ist im Folgenden eine Graphik zur Entstehung psychischer Krisen zu finden (vgl. hierzu Hammer/Plöbl in: *Irre verständlich*, 2012)⁵.



Das Vulnerabilitäts-Stress-Bewältigungs-Modell kann aus meiner Sicht auf jeden Menschen angewandt werden. Ist es doch so, dass jeder Mensch verletzlich (verwundbar) ist und unter Belastungssituationen Frühwarnsymptome entwickelt. Nehmen wir diese Frühwarnsymptome nicht wahr bzw. nicht ernst, kennt vielleicht jeder von uns den kritischen Punkt, wenn der berühmte „letzte Tropfen“ das Fass zum Überlaufen bringt und wir ggf. lautstark ausflippen, uns zurückziehen oder einfach immer auffälliger reagieren. Bei jedem äußert sich dieser kritische Punkt anders. Gelingt es uns jedoch die Frühwarnsymptome

⁵ Das Buch „Irre verständlich“ von Hammer und Plöbl ist für mich und unsere Mitarbeiter_innen ein wunderbarer Rückhalt und Ratgeber, wenn es um die Unterstützung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen geht. Ich kann es allen Fachkräften in der UB wärmstens und uneingeschränkt empfehlen.

wie z. B. Schlaflosigkeit, Unruhe, Herzklopfen, Kurzatmigkeit, Gefühlswallungen rechtzeitig wahrzunehmen, bedeutet dies die große Chance, Bewältigungsstrategien zu entwickeln und einzusetzen, sodass bestenfalls eine größere Krise abgewendet oder abgemildert werden kann. Unsere Bewältigungsstrategien sind so verschieden wie wir selbst. Es gilt herauszufinden, was uns unterstützt und uns guttut.

Bei **Menschen mit psychischen Erkrankungen/Einschränkungen** ist davon auszugehen, dass sie **eine erhöhte Vulnerabilität**, also eine erhöhte Sensibilität aufweisen. Und so ist es gut nachvollziehbar, dass, wenn zu viele belastende Stressoren auf die Person einwirken, die Gefahr erhöht wird, dass eine Psychose oder Depression auftreten kann. In diesem Fall können sowohl durch Medikamente, Psychotherapie und/oder durch psychosoziale Maßnahmen Bewältigungsstrategien gefunden werden, die für die Betroffenen hilfreich sein können.

Die Themen Medikamente und Psychotherapie überlassen wir als Jobcoaches bzw. Qualifizierungstrainer_innen den entsprechenden Fachleuten. Es ist wichtig, nur nach Absprache und mit dem Einverständnis der von uns unterstützten Person in einem engen Austausch mit den behandelnden Profis zu stehen, um in einem guten, kooperativen Miteinander Entlastung und Unterstützung im Sinne einer gelingenden beruflichen Inklusion zu befördern. Kooperationen zu Fachärzt_innen und Therapeut_innen können bei weiteren Fragen zum Krankheitsbild, zum Krankheitsverlauf, zur Belastungsfähigkeit und zu Auswirkungen bei Medikamenteneinnahme eingegangen werden. Zusätzlich ist es hilfreich, wenn wir im Falle von Krisensymptomen mit den behandelnden Ärzt_innen zusammenarbeiten, da wir als Fachkräfte der beruflichen Inklusion nicht entscheiden können, ob und wann es unter Umständen geboten sein kann, aus medizinischen Gründen die Maßnahme vorübergehend zu unterbrechen bzw. zu beenden.

Bei Fragen zur Verbesserung der sozialen Situation, zum Beispiel in Bezug auf Wohnen und Freizeit, können wir Kontakte zu Sozialpsychiatrischen Diensten, psychosozialen Beratungsstellen und Krisendiensten, Selbsthilfegruppen und dem Fachpersonal aus den entsprechenden Bereichen knüpfen.

Das Thema **psychosoziale Maßnahmen** können wir als pädagogische Fachkräfte angehen. Hierfür kann z. B. auch der Projekttag⁶ in der InbeQ gut genutzt werden, indem wir hier immer wieder Stressbewältigungsstrategien in unser Programm einbauen und entsprechend üben. Empfohlen sei hier besonders das Gruppentrainingsprogramm zur Unterstützung der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit psychischer Erkrankung „**ZERA – Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit**“. (Irmgard Plöbl, Matthias Hammer, erschienen 2010 im Psychiatrie-Verlag). Es handelt sich um ein Kurssystem, das speziell für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen/Erkrankungen entwickelt und bereits vielfach erfolgreich erprobt wurde. Zusätzlich ist es sicher empfehlenswert verschiedene **Entspannungstechniken** als Querschnittsthema

⁶ Der Projekttag ist Bestandteil der Maßnahme InbeQ und findet i.d.R. einmal wöchentlich als Gruppenveranstaltung statt. Ausführungen hierzu sind im hinteren Teil der Broschüre zu finden.

in die Projektstage einfließen zu lassen. Im Internet lassen sich hierzu eine Fülle an Angeboten mit sehr guten Anleitungsbeschreibungen finden, die das Einbringen und Umsetzen in die Praxis erleichtern.

Menschen mit psychischer Erkrankung, zumal wenn es sich um Psychiatrie-Erfahrene handelt, haben sich in der Regel viel mit ihrer Erkrankung und den von ihnen als belastend bzw. entlastend empfundenen Faktoren auseinandergesetzt. Dieses Erfahrungswissen gilt es zu nutzen und bereits zu Beginn in der Maßnahme InbeQ einzubeziehen. Das heißt für Fachkräfte, mit dem Personenkreis offen über die Erkrankung zu sprechen und hierbei sensibel dafür zu sein, dass es eines besonderen Fingerspitzengefühls bedarf, solch sensible Themen zu besprechen. In der Praxis von ACCESS hat es sich als hilfreich erwiesen, das Stress-Vulnerabilitäts-Bewältigungs-Modell ganz allgemein zu besprechen und nach den eigenen persönlichen Erfahrungen und Strategien zu fragen. Hieraus kann am Ende ein Kriseninterventionsplan entstehen, der zum einen für die Person selbst ein unterstützendes Hilfsmittel darstellt, als auch für das sie unterstützende Netzwerk. Ein Beispiel hierzu finden Sie nachfolgend:

Persönlicher Krisenplan von: Petra XYZ

1. Frühwarnsymptome:
Eine beginnende Krise äußert sich bei mir allgemein durch folgende Symptome:

1. Ich kann gar nicht mehr einschlafen und wache sehr oft auf
2. Ich bin leicht reizbar
3. Ich denke, dass ich die Außerirdischen verstehen kann
4.

Welche Frühwarnzeichen nehme ich am Arbeitsplatz wahr?

1. Ich kann mich nicht mehr konzentrieren, mache Fehler
2. Ich laufe viel mehr rum als sonst, bin unruhig

2. Entlastungsmöglichkeiten:
Wie kann ich selbst bei einer beginnenden Krise für Entlastung sorgen?
(Was hat mir in der Vergangenheit geholfen?)

- mit jemandem über meine Sorgen sprechen
- zum Arzt gehen, evtl. Medis erhöhen
- Atemübungen machen
- Ruhe suchen, zuhause bleiben

Wie kann ich mich am Arbeitsplatz entlasten?

- Arbeitszeit vorübergehend reduzieren
- kein Kundenkontakt, im Hintergrundbereich arbeiten

3. Unterstützungsmöglichkeiten:
An wen wende ich mich bei einer beginnenden Krise? (Es sollte jemand sein, der mich ruhig und gelassen unterstützen kann.)

Wer?	Telefon?
Frau Müller, Betreutes Wohnen	071-12345
Dr. Schulze, Psychiater	072-6789

4. Verteiler:
Wen möchte ich informieren über meinen persönlichen Krisenplan?
Jobcoach Frau Maier.....

Der Krisenplan wurde freundlicherweise von Irmgard Plöbl, Autorin des Buches „Irre Verständlich“, zur Verfügung gestellt.

3. Im Dialog – Unterstützte Beschäftigung aus Sicht einer Nutzerin

Für dieses Themenheft war es mir als Autorin wichtig, Menschen mit psychischen Einschränkungen durch Gespräche unmittelbar mit einzubeziehen, um von ihren persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen zu lernen.

Das folgende Interview mit Tabea H. kann vielleicht als Grundlage bzw. Lesematerial dienlich sein, um mit Teilnehmer_innen während der Einstiegsphase der InbeQ zum Thema Jobcoaching, Thematisierung von Behinderung und die Rolle des Jobcoaches miteinander ins Gespräch zu kommen und eventuell vorhandene Fragen, Widerstände und auch Ängste zu besprechen.

Interview mit Tabea H. (geführt im Februar 2018)

Da die Fachdienstmitarbeitenden von ACCESS sich gegenseitig mit ihren Teilnehmenden in der InbeQ duzen, ist auch für das Interview die Du-Form gewählt worden.⁷

Andrea Seeger (AS): *Danke, Tabea, dass Du Dich zu diesem Interview bereit erklärt hast. Ich habe mir ein paar persönliche Fragen für Dich überlegt. Trotzdem möchte ich Dich zunächst fragen, was denkst Du selbst, was in dieser Broschüre stehen sollte, wenn es um das Thema Unterstützte Beschäftigung (UB) für Menschen mit psychischen Einschränkungen geht?*

Tabea H. (TH): Ich finde es wichtig, dass Fachkräfte daran denken sollten, dass jeder eine Chance verdient hat und dass es wichtig für Menschen mit psychischer Behinderung ist, dass sie ernst genommen und gut unterstützt werden. Ich finde auch, dass es wichtig ist, dass Arbeitgeber über die psychischen Probleme informiert werden sollen und dass sie Tipps bekommen müssen, wie mit Problemen umgegangen werden kann.

AS: *Vielen Dank. Das sind sehr wichtige Anregungen von Dir, die ich gerne aufgreife. Wie war das denn bei Dir?*

TH: Ich habe eine Förderschule besucht, weil mir das Lernen schwergefallen ist. Außerdem war ich ein recht schüchternes und zurückgezogenes Kind. Das ist bis ins Erwachsenenalter so geblieben. Ich fühle mich oft unsicher. Nach der Schule habe ich eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) gemacht. Das war gar nicht gut, da wurde ich von Seiten der Anleitung dort nicht gut behandelt. Die haben bereits nach wenigen Wochen die Maßnahme mit mir wegen schlechter Noten abgebrochen, weil sie meinten, ich schaffe das nicht. Mein Glück war dann, dass ich eine zweite Chance bekam und eine BVB in einem

⁷ Ob man sich mit Du oder Sie anspricht ist eine Frage des individuellen Vorgehens und Vereinbarens. Hauptsache die Ansprache ist gegenseitig gleich und erzeugt kein Ungleichgewicht. Die Mitarbeitenden des Fachdienst ACCESS arbeiten mit ihren Teilnehmenden in der Maßnahme UB im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Du.

Berufsbildungswerk (BBW) machen durfte. Auch dort war es anfangs schwierig für mich, aber dort war dann eine Anleiterin, die mich unterstützt und an mich geglaubt hat. Das hat mir so viel gegeben, dass ich die Ausbildung zur Hauswirtschaftstechnischen Helferin mit einem Abschluss von 1,7 geschafft habe.

Weil ich immer wieder depressive Verstimmungen und Anpassungsschwierigkeiten habe, konnte ich leider keine feste Arbeitsstelle finden. Zum Glück konnte ich wenigstens einen 450 € Job in einem Inklusionsbetrieb finden. Aber ich wollte schon richtig arbeiten und mehr verdienen.

AS: Wie bist du in die Unterstützte Beschäftigung gekommen?

TH: Mein Freund hat bei ACCESS die UB gemacht und darüber eine Anstellung gefunden. Das wollte ich auch und darum bin ich zur Agentur für Arbeit gegangen und habe nachgefragt, ob ich das auch machen darf. Der zuständige Berater hat auch gleich zugestimmt und mich an ACCESS vermittelt.

AS: Du hast vorhin gesagt, der Arbeitgeber sollte wissen, welche psychischen Einschränkungen eine Person hat. Hast du hier Vorschläge? Wie hast du das gemacht?

TH: Ich habe das mit meinen Jobcoaches⁸ vorher besprochen und geübt und dann dem Arbeitgeber gesagt, was ich gut kann, aber ich habe auch im Vorstellungsgespräch gesagt, dass ich manchmal depressive Verstimmungen und Anpassungsschwierigkeiten habe. Ich habe gesagt, dass ich darauf angewiesen bin, dass ich ehrliche Rückmeldungen zu meiner Arbeit erhalte und dass ich mich verbessern will. Ich habe gesagt, dass ich mir hier eine Offenheit wünsche und will, dass man ganz normal mit mir umgeht. Mein Jobcoach und ich haben auch gesagt, dass es mir manchmal zu viel werden kann und ob es möglich ist, dass ich dann kurz Pause machen darf.

AS: Und wie hat dein jetziger Arbeitgeber darauf reagiert?

TH: Die haben das gut verstanden und haben mich gelobt, dass ich so ehrlich bin.

AS: Wie war dein Weg zum Arbeitsvertrag in der Maßnahme InbeQ. Wie viele Praktika hast du gemacht?

TH: Ich wollte von Anfang an im Bereich Hauswirtschaft arbeiten und habe während meiner InbeQ drei Praktika gemacht. Zuerst war ich zur Qualifizierung in einer Kantine, dann konnte ich mich in zwei Kindertagesstätten ausprobieren. Im ersten Betrieb hat es leider nicht mit einer Übernahme geklappt, da musste man sehr schnell an der Spülmaschine arbeiten können. Das war mir oft

⁸ Der Fachdienst ACCESS arbeitet mit dem sog. Partner-Modell. Das heißt, dass die Teilnehmer_innen in der InbeQ jeweils zwei Jobcoaches haben, von denen sie unterstützt werden. Somit ist für Urlaubs- und Krankheitsvertretung gesorgt und zudem kann aufgrund des Vier-Augen-Prinzips die Unterstützung von verschiedenen Perspektiven beleuchtet und bereichert werden. Grundsätzlich bleibt dabei der Personalschlüssel von 1:5 in der Qualifizierungsmaßnahme InbeQ erhalten.

Hintergrundinfos zu Tabea H.:

Tabea H. wird seit 01.09.2016 im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung vom Fachdienst ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH, Nürnberg, unterstützt. Phase 1 der Maßnahme, die Individuelle betriebliche Qualifizierung, fand vom 01.09.2016 bis 30.09.2017 statt. Zum 01.10.2017 nahm Tabea H. ein

sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis als Hauswirtschaftshilfskraft in einer Kindertagesbetreuungsstätte in Nürnberg auf. Sie arbeitet wöchentlich 27,5 Stunden. Seit 01.10.2017 wird sie im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung in Form von Berufsbegleitung weiterhin vom Fachdienst unterstützt.

Im Folgenden sehen wir den selbst geschriebenen Tagesablauf von Tabea H., mit den Aufgaben, die sie täglich erledigt.

Mein Tagesablauf	
7:00 Uhr	Frühstück vorbereiten
	Tee kochen, Tische eindecken
7:30 Uhr	Geschirrspülen wegräumen
8:00 Uhr	Kartoffeln schälen für den nächsten Tag
9:00 Uhr	Geschir vom Frühstück abräumen, Geschirrspülen, wegräumen, Boden kehren, Tische und Stühle
9:30 Uhr	Spülmaschine abpumpen reinigen ^{reinigen} Wieder einschalten
9:45 Uhr	Obstteller für Mittag vorbereiten Obst waschen und schneiden
10:30 Uhr - 11:00 Uhr	Pause
11:00 Uhr	Geschir vom Mittagessen wegräumen geschirrspülen, Tische und Stühle abwischen neu eindecken
11:30 Uhr	Spülmaschine abpumpen und reinigen Wieder einschalten
12:00 Uhr	Bleche sprühen Arbeitsflächen reinigen Boden reinigen
12:30 Uhr	Geschir wieder vom Mittagessen wegräumen Spülen Tische und Stühle abwischen
13:00 Uhr	Feierabend / Arbeitende

Quelle: Tabea H. Selbstverfasster Aufgabenplan

zu viel. In den Praktika in den Kindertagesstätten war es leichter für mich, weil ich dort mehr in meinem Tempo arbeiten konnte. In meinem jetzigen Betrieb habe ich sehr nette und verständnisvolle Kolleginnen.

AS: Wie haben dir Deine Jobcoaches geholfen?

TH: Sie haben an mich geglaubt und mich immer gut unterstützt.

Sie haben auch immer gefragt, wie es mir geht und mir Tipps gegeben. Sie haben mich nie hängen lassen und mir Mut gemacht, wenn es mir mal nicht so gut gegangen ist.

Sie haben für mich Betriebe gesucht und mich zum Vorstellungsgespräch begleitet.

Besonders gut fand ich, dass die ersten Tage immer ein Jobcoach mit mir im Betrieb dabei war und mir geholfen hat bei der Arbeit. Die Jobcoaches haben mitgearbeitet und mich gelobt. Das war wichtig für mich, weil ich oft unsicher bin. Sie haben aber auch gesagt, was ich besser machen kann. Wenn ich etwas nicht gleich verstanden habe, haben sie mir es öfter erklärt und mit mir geübt. Am Anfang kannte ich die Jobcoaches noch nicht so gut, aber dann immer besser und ich habe viel Vertrauen zu ihnen. Sie meinen es gut mit mir. Außerdem hat die Sabine (Anmerkung: einer der Jobcoaches) sich auch darum gekümmert, dass der Arbeitgeber Zuschüsse bekommt. Das war auch wichtig, weil ich halt nicht so schnell arbeiten kann wie jemand ohne Behinderung.

AS: Kannst du sagen, warum für dich die Unterstützte Beschäftigung gut war bzw. ist?

TH: Ganz klar, dass ich nun einen unbefristeten Arbeitsvertrag habe und mir die Arbeit viel Spaß macht. Außerdem fand ich es gut, dass ich meine Stärken besser kenne. Da habe ich mit Sigrid (Anmerkung: Mitarbeiterin von ACCESS) eine Ressourcen-Timeline dazu gemacht. Außerdem kann ich heute viel besser auf Leute zugehen und traue mich, mir Unterstützung zu holen und meine Bedürfnisse zu sagen.

AS: Gab es auch etwas, was in der Maßnahme schwierig für dich war?

TH: Ja, der Projekttag war nicht immer gut. Das war eine schwierige Gruppe für mich mit vielen Jungs, die oft sehr aufgedreht waren. Zum Schluss in der Stabilisierungsphase haben wir dann vereinbart, dass ich fünf Tage die Woche in die Arbeit gehen durfte⁹. Das war dann gut so.

AS: Du wirst weiterhin im Rahmen der Berufsbegleitung unterstützt. Wie oft kommt dein Jobcoach in den Betrieb?

TH: Am Anfang war das alle zwei Wochen. Jetzt ist das ungefähr alle drei Wochen, weil es gerade gut läuft. Außerdem weiß ich, dass ich Paula (Anmerkung:

⁹ Für solche Sonderregelungen, die eine Abweichung zur Leistungsausschreibung bedeuten, ist immer im Vorfeld das Einverständnis der zuständigen Beratungsfachkraft bei der Agentur für Arbeit einzuholen.

Paula macht die Berufsbegleitung) jeder Zeit anrufen kann, wenn ich Hilfe brauche. Das tut gut und gibt mir Sicherheit.

AS: Eine letzte Frage habe ich noch, Tabea. Was würdest du anderen Menschen mit psychischen Einschränkungen raten, die eine Arbeit suchen?

TH: Ich rate, dass man ehrlich mit seiner Behinderung und seinen Bedürfnissen umgehen soll und dass man dem Arbeitgeber sagt, welche Bedingungen man braucht, um gut arbeiten zu können. Ich rate, lasst euch unterstützen, weil man es alleine oft nicht schaffen kann.

AS: Ich bedanke mich sehr für Deine Offenheit Tabea und dafür, dass Du Dir die Zeit für das Interview genommen hast. Deine Meinung ist wichtig und wertvoll.

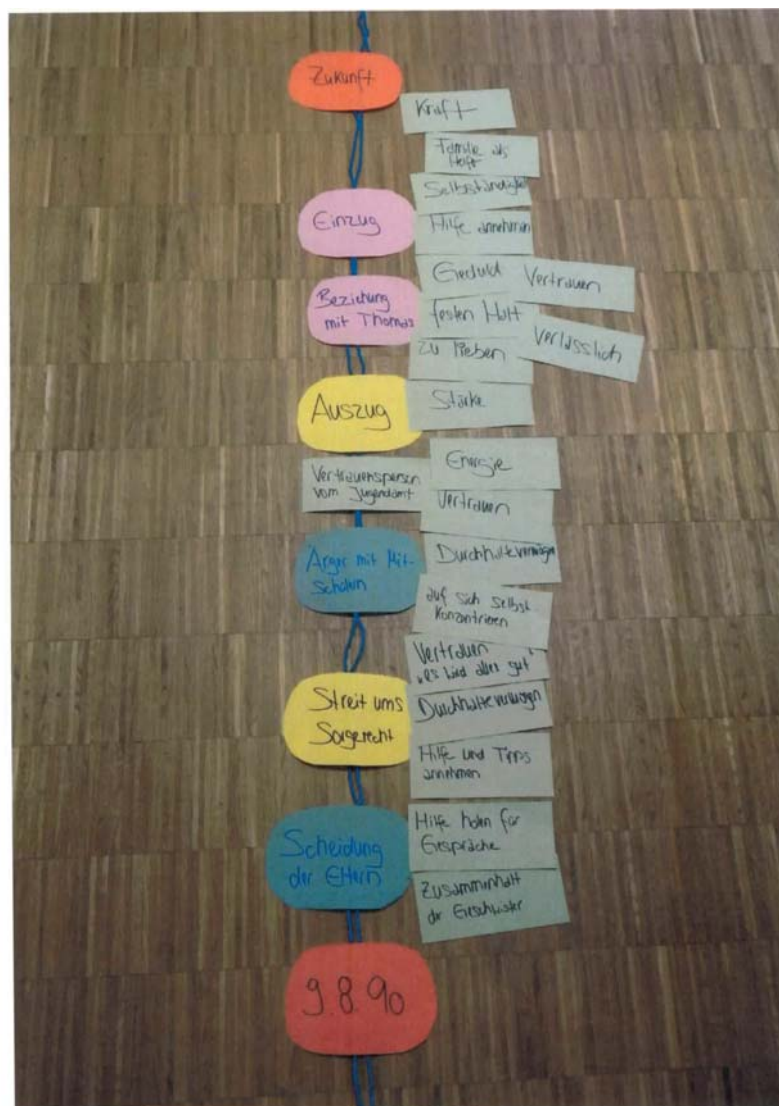


Abbildung: Ressourcen-Timeline, wie sie mit Tabea H. anhand wichtiger Stationen ihres Lebens erstellt wurde. Eine Anleitung wie Sie eine Ressourcen-Timeline moderieren und anleiten können, ist auf Seite 30 ff zu finden.

Quelle: ACCESS gGmbH

4. Was zeichnet die Personengruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen / Erkrankungen in der UB besonders aus?

Auch mit Fachkräften von ACCESS habe ich Interviews eingeführt, um die professionellen Erfahrungen mit einzubeziehen. In diesen Interviews wird berichtet, dass die Zielgruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen/Erkrankungen sich v. a. durch folgende Aspekte auszeichnet:

- Der Personenkreis hat i. d. R. mittlere oder hohe Bildungsabschlüsse, teilweise auch Abitur.
- Es wurden sehr oft Berufsausbildungen geschafft, oft in überbetrieblichen Maßnahmen.
- Teilweise wurde ein Studium aufgenommen, jedoch nicht unbedingt zum Abschluss gebracht.¹⁰
- Teilweise wurden bereits berufliche Vorerfahrungen gemacht, die jedoch oft negativ erlebt wurden.
- Der Personenkreis bringt oft gute fachliche Kompetenzen mit.
- Der Personenkreis verfügt über eine relativ gute Allgemeinbildung.
- Der Personenkreis wird als sehr sensibel, „mit feinen Antennen für Stimmungen“, teilweise auch als misstrauisch erlebt. Die Verletzlichkeit wird als relativ hoch beschrieben. Die Personen fühlen sich oft nicht verstanden oder missverstanden, was für eine Arbeit im Team herausfordernd sein kann.
- Oft wird eine Traurigkeit erlebt, dass frühere Ziele nicht erreicht werden konnten.
- Oft besteht wenig Selbstvertrauen und ein schwach ausgeprägtes Selbstwertgefühl. Das führt häufig zu Defizitdenken und einem Mangel an Selbstwirksamkeit.
- Selbst- und Fremdeinschätzung passen oft nicht zusammen.
- In der Regel liegt eine hohe Motivation vor, einen Arbeitsvertrag zu erhalten.

Was bedeutet das nun alles für die Arbeit der begleitenden Fachkräfte in der UB?

Wir haben es somit in der Regel mit Menschen zu tun, die zum einen zumindest in Teilen ähnliche berufliche Bildungsprozesse durchlaufen haben sowie ähnliche Berufswünsche hatten wie ihre professionellen Unterstützer_innen. Zum anderen konnten sie aufgrund ihrer Lebens- und Krankheitsumstände ihre beruflichen Ziele bislang (noch) nicht verwirklichen. Die Menschen, die zu uns kommen, haben oft eine Biografie hinter sich, in der sie viele Misserfolge verarbeiten mussten, und jede_r hat seine bzw. ihre persönlichen Bewältigungsstrategien entwickelt, um mit diesen Erfahrungen umzugehen. Nicht immer handelt

¹⁰ Aus der Umfrage der BAG UB zur InbeQ von 2016 liegt die Information vor, dass 3,5 % der in der Umfrage abgebildeten InbeQ-Teilnehmenden ein Abitur haben und 2,0 % über ein abgeschlossenes Studium verfügen. Der Anteil hat in den letzten Jahren entsprechend des steigenden Anteils von Menschen mit psychischer Erkrankung an Teilnehmenden der InbeQ zugenommen (<http://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung%20BAG%20UB%20Bundesweite%20Umfrage%20UB%202016%20V2.pdf>)

es sich um gesellschaftlich anerkannte Strategien, v. a. wenn es um Selbstüberschätzung, Niedergeschlagenheit, Misstrauen, Vermeidungsverhalten, Stimmungsschwankungen, Verhaltensauffälligkeiten usw. geht. Und diese Strategien können somit auch für Fachkräfte oftmals besonders herausfordernd sein.

Die Mitarbeitenden von ACCESS erleben es daher als unterstützend im Kontakt, diese wenig hilfreichen Strategien, wenn sie zu Tage treten, zu thematisieren. Es wird hinterfragt, welchen Nutzen diese Lösungsstrategien für die Teilnehmenden bzw. unterstützt Beschäftigten in den jeweiligen Situationen bieten. Sollten sich diese Strategien jedoch dauerhaft als hinderlich für das Erlangen eines Arbeitsvertrags erweisen, können wir gemeinsam mit den Teilnehmer_innen in einen Dialog eintreten und überlegen, welche neuen Ideen es für eine Problemlösung gäbe und diese erproben. Wir können fragen, welche Unterstützung wir geben können und wer oder was sonst noch hilfreich sein könnte.

Wir sollten jedoch nicht in die Falle tappen zu erwarten, dass sich Verhaltensänderungen schnell vollziehen. Vielleicht kennen wir es aus eigenen Erfahrungen, wie lange es bei uns selbst dauert, unser eigenes Verhalten zu verändern. Wichtig ist, dass wir die von uns unterstützten Personen als Expert_innen in eigener Sache anerkennen, dass wir sie ernst nehmen und darauf vertrauen, dass sie die Lösung in sich tragen. Unsere Aufgabe als Fachkräfte ist es, Teilnehmende und Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen dabei zu unterstützen zu reflektieren, ob sie sich noch auf ihrem geplanten Weg befinden und ob ihre zuvor gesteckten Ziele noch stimmen und erreichbar sind.

Fachkräfte werden manchmal mit recht fordernden Teilnehmenden konfrontiert, die „alles auf dem goldenen Tablett serviert bekommen möchten“, wie es ein Jobcoach-Interviewpartner formulierte. Im Sinne der Transparenz müssen wir zu Beginn der Maßnahme eine **sehr gute Auftragsklärung** vornehmen. Wer ist für was zuständig, worin liegt meine Verantwortung als Fachkraft, was muss die Person selbst einbringen. Vielleicht kann hier zur Klärung die Metapher mit dem Fußballtrainer im Gespräch mit der Person hilfreich sein. Wir können Tipps geben, wie das Spiel vielleicht gewonnen werden kann, z. B. in dem wir als (Qualifizierungs-)Trainer_in immer wieder auf die persönlichen Ressourcen verweisen, diese gemeinsam aufdecken und weiterentwickeln, um ein lösungsorientiertes Verhalten im Sinne des Ziels „Arbeitsvertrag“ zu unterstützen. Das „Spiel“ muss die bzw. der Teilnehmer_in jedoch schon selbst bestreiten.

Getreu dem Motto „Das Gras wächst auch nicht schneller, wenn man daran zieht“ benötigt ein Jobcoach viel **Geduld und Vertrauen in die Lösungskompetenzen** der von ihm unterstützten Personen. Seine Aufgabe ist es, über den gesamten Unterstützungsprozess hinweg mitzuhelfen, diese Kompetenzen stetig aufzuspüren und auch zu erweitern.

Bei manchen Menschen ist es auch Teil der Beeinträchtigung, dass eine realistische Krankheitseinsicht fehlt. Eine fehlende Krankheitseinsicht gehört zu den häufigsten Symptomen einer Schizophrenie, kommt aber auch bei vielen

anderen psychischen Krankheiten, z. B. Persönlichkeitsstörungen, vor. Erfahrungsgemäß ist es mit diesem Personenkreis sehr herausfordernd, in einen Unterstützungsprozess im Rahmen der UB einzusteigen, da die Betroffenen in der Regel mit Abwehr beschäftigt sind und nicht offen über ihre Beeinträchtigungen sprechen können. Oft wird das von Fachkräften in der UB als ein „nicht darüber sprechen wollen“ interpretiert und erzeugt Ungeduld, teilweise auch Ohnmacht und Wut, weil die so gut gemeinten Unterstützungsangebote nicht greifen können. Hier ist es ratsam, sich nicht auf einen Machtkampf einzulassen, sondern sich in Akzeptanz der Beeinträchtigung zu üben und Transparenz über das eigene Dienstleistungsangebot herzustellen sowie den Freiwilligkeitsaspekt, an der Maßnahme teilzunehmen, zu betonen. Es sollte von Seiten der Fachkraft betont werden, dass jeder Mensch unterschiedlich ist, dass jede_r Stärken und Fähigkeiten, aber auch Unterstützungsbedarfe hat und es um die optimale Gestaltung von förderlichen Rahmenbedingungen geht. Gleichzeitig ist die Frage an die Person zu stellen, welche Unterstützungsleistungen aus deren Sicht vom Fachdienst geleistet werden sollen, damit das Ziel der InbeQ, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, auch erreicht werden kann.

In der UB haben wir es immer wieder auch mit Personen zu tun, die andere Menschen (z.B. die Fachkräfte) oder die Umstände (z. B. im Betrieb) dafür verantwortlich machen, wenn etwas nicht gelingt. Manche Teilnehmer_innen oder unterstützten Beschäftigten sehen sich dauerhaft als Opfer und machen die sie begleitenden Fachkräfte dafür verantwortlich. Hier kann es klärend sein, mit der Idee des „**love it – change it – leave it**“ zu arbeiten. Damit ist gemeint, dass die Person selbst immer wieder mit den Wahlmöglichkeiten ihres Handelns konfrontiert wird und damit die Selbstverantwortung betont wird. Sie hat die Wahl zu

Love it – Ich nehme die Situation an, bejahe das, was ist. Ich wähle und erkenne also die Konsequenzen meiner Wahl an, z. B. die Entscheidung für einen betrieblichen Qualifizierungsplatz. Meine Einstellung dazu ist meine Freiheit!

Change it – Ich verändere die Situation. Das heißt, ich schaue auf das, worauf ich Einfluss nehmen kann und mache das Beste aus der Situation, z. B. indem ich die Veränderung von betrieblichen Rahmenbedingungen anstoße oder offen meine Bedürfnisse thematisiere.

Leave it – Ich verlasse die Situation. Dies kann zwar schmerzhaft und schwierig sein, sich aber dennoch als individuell passend erweisen.

Wichtig ist in jedem Fall, dass es Absprachen zur Zusammenarbeit zwischen Jobcoach und Teilnehmer_in bzw. unterstützten Beschäftigter/-m gibt, an deren Spielregeln sich alle halten müssen. Gelingt dies dauerhaft nicht, muss eine Zusammenarbeit unter Umständen – nach Rücksprache mit der Beratungsfachkraft der Agentur – auch von Seiten des Fachdienstes beendet werden.

Zusammenfassend ist also vor allem unsere Haltung und unsere Methodenkompetenz gefragt. Darum soll es im Weiteren auch sehr viel um diese beiden Themen gehen.

5. Wie können wir die Einstiegsphase wertschätzend und aufbauend gestalten?

Beziehung auf Augenhöhe und Herstellen von Transparenz

Es soll hier weniger um die Erhebung von harten Daten und Fakten in Form von sicher sinnvollen Anamnesebögen gehen. Die hat heutzutage jeder Fachdienst in der Schublade. Vielmehr soll der Schwerpunkt dieses Kapitels sich mit Beziehungsarbeit und auch mit kreativen Methoden des Kennenlernens beschäftigen. Für das Kennenlernen in der Einstiegsphase ist der Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung auf Augenhöhe oberstes Gebot, so können wir den Boden für eine gewinnbringende Zusammenarbeit bereiten. Bei psychisch beeinträchtigten Menschen ist dies von besonderer Bedeutung, da sie oft aufgrund ihrer Vergangenheit misstrauisch bzw. sehr sensibel sein können und darum sehr viel **Transparenz, Klarheit und Wertschätzung** benötigen.

Von Anfang an ist es wichtig, eine Beziehung auf Augenhöhe zu gestalten, Klarheit über den Ablauf der Maßnahme zu schaffen, die Rolle des Jobcoaches zu thematisieren sowie die gegenseitigen Erwartungshaltungen zu klären.

Selbstreflexion zur Arbeit mit Teilnehmer_innen

Auftrag: Nehmen Sie sich etwas Zeit und überlegen Sie für sich selbst.

Was können Sie als Jobcoach beitragen, um Transparenz und Klarheit herzustellen?

.....
.....

Was können Sie als Jobcoach beitragen, damit sich Ihre Teilnehmer_innen wertgeschätzt fühlt?

.....
.....

Welche Erwartungen haben Sie an Ihre Teilnehmer_innen in der Maßnahme?

.....
.....

Für den Jobcoach selbst ist es wichtig, anzuerkennen und auch zu thematisieren, dass er nicht die Lösungsverantwortung hat, sondern die Verantwortung bei der Person liegt, die er in der UB begleiten darf. Das Ziel eine Arbeit zu finden, ist das Ziel der zu unterstützenden Person. Der Jobcoach ist dabei kompetente_r Berater_in und unterstützt den Prozess mit seiner/ihrer Fachkompetenz. Er/Sie macht jedoch deutlich, dass der/die Teilnehmer_in die Hauptperson ist und in seiner bzw. ihrer Steuerungskompetenz anerkannt wird.

Eine Frage der Sichtweise – Rückschritte, die Fortschritte sein können

Wir halten es für außerordentlich wichtig, den Teilnehmer_innen von Beginn an deutlich zu machen, dass es innerhalb der Maßnahme InbeQ sicher auch belastende Situationen geben wird, weil es eben zu unser aller Leben gehört, dass nicht immer alles rund läuft.

Selbst wenn wir von Anfang an achtsam mit Belastungsgrenzen umgehen, werden Probleme auftauchen. Es ist hilfreich für die gemeinsame Zusammenarbeit miteinander Spielregeln zu erarbeiten, wie mit Problemen umgegangen werden soll. In der Praxis hat sich hier die Arbeit mit dem WEG-Modell, dem Vulnerabilitäts-Stress-Belastungsmodell sowie die Erstellung eines Krisenplans bewährt. Die Methoden sind auf den Seiten 36, 12 und 14 erklärt.

Für die Teilnehmenden der InbeQ kann es sehr entlastend wirken, wenn wir Rückschritte im Prozess erlauben und als zur Normalität gehörend thematisieren und durchaus auch wertschätzen. Rückschritte sind gleichzeitig auch Fortschritte. Was zunächst paradox klingt, lässt sich leicht erklären. Rückschritte sind nämlich auch Hinweise, welche Rahmenbedingungen nicht oder noch nicht förderlich für die Person sind und bieten somit die Chance für Veränderungen. Wir gewinnen damit wertvolle Hinweise und können gemeinsam besser ausbalancieren, welche Rahmenbedingungen es bräuchte, damit keine oder weniger **Über- bzw. Unterforderung** stattfindet. Mit diesem Wissen erhöhen sich unsere Chancen, langfristig gute Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein gesundes Arbeiten ermöglichen können.

Gemeinsam zum Erfolg durch Einbeziehung des Netzwerkes

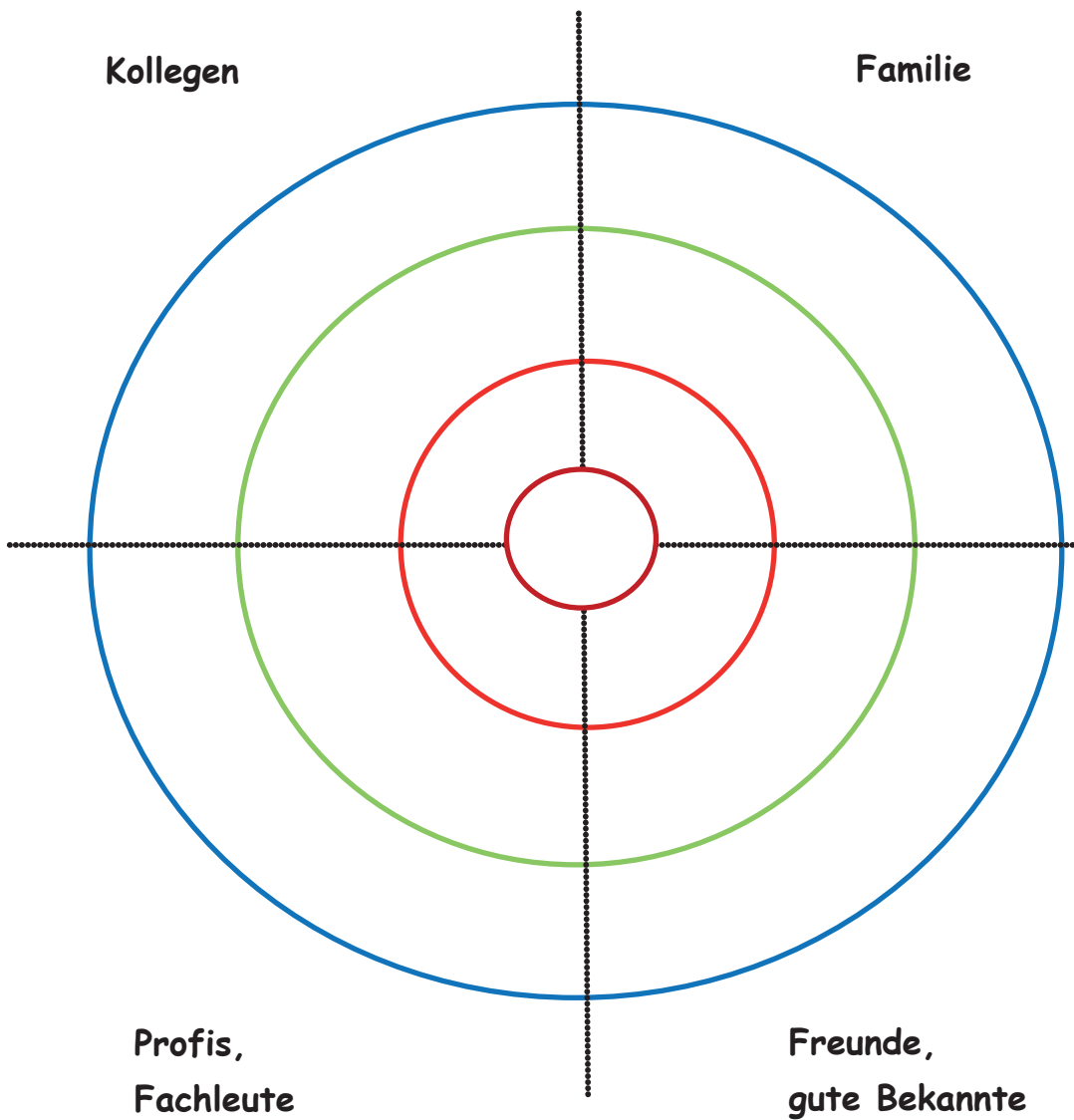
In der Regel ist jede Person in einem sozialen Netzwerk verankert. Das können private Beziehungen genauso wie professionelle sein. Eine Möglichkeit das Netzwerk genauer zu beleuchten und Ressourcenpersonen zu finden, ist die **Methode der Netzwerkkarte**. Die Graphik auf der nächsten Seite kann als Arbeitsblatt oder als Flipchart gestaltet werden.

Der große Vorteil der Netzwerkkarte liegt darin, dass die Person zum Nachdenken über ihr persönliches Unterstützungssystem angeregt wird und ggf. wichtige Ressourcen erkannt werden können. Eine Zusammenarbeit und ein

Austausch mit unterstützenden Ärzt_innen, Psychologen_innen, Wohnheimpersonal und anderen professionellen Unterstützer_innen kann mit entsprechender Schweigepflichtsentbindung begonnen werden und immens hilfreich sein, damit alle Parteien über die Maßnahme und deren Ziele informiert sind und hoffentlich gemeinsam an einem Strang ziehen können. Die Zusammenarbeit mit psychologischen oder ärztlichen Unterstützer_innen kann zudem wichtige Erkenntnisse zur Einschätzung der psychischen Belastbarkeit und damit Arbeitsfähigkeit (auch hinsichtlich der Arbeitsstunden) bringen sowie zu Fragen von Nebenwirkungen von Medikamenten oder Medikamentenumstellungen hilfreich sein. Zusätzlich können auch ergänzende wertvolle Hinweise für Kriseninterventionen gegeben werden.

Die auf der folgenden Seite zu findende Netzwerkkarte kann von der Seite www.provinz.bz.it heruntergeladen werden. Auf der Seite sind auch weitere wertvolle Methoden für die Arbeit mit der Zielgruppe in der UB als kostenloser Download zu finden. Wenn das Material auch überwiegend für Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt wurde, sind dort auch Materialien bereitgestellt, die in etwas abgeänderter Form auch sehr gut für den Personenkreis der Menschen mit psychischer Behinderung benutzt werden können. Viele der Methoden kommen ursprünglich aus der systemischen Beraterpraxis und wurden auf die Zielgruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten zugeschnitten.

Wichtige Menschen in meinem Leben



- Menschen, die mir am Wichtigsten sind und denen ich voll vertraue
- Menschen, zu denen ich einen guten Kontakt habe und mit denen ich sehr gerne zusammen bin
- Menschen, die ich kenne und die wichtig sein könnten

Quelle: http://www.provinz.bz.it/bildungsfoerderung/downloads/3_Pers._Zukunftsplanung_Materialien_S._Doose.pdf

6. Gemeinsam auf Schatzsuche – Weitere ausgewählte Methoden zur Ressourcenarbeit und Kompetenzfeststellung für die Einstiegsphase und darüber hinaus

In den ersten Wochen der Maßnahme InbeQ bietet es sich besonders an, mit den Teilnehmenden zu ihren Ressourcen zu arbeiten, um sie in ihrem Selbstbewusstsein und damit ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken.

Was ist mit Ressourcen gemeint?

Ressourcen sind Kraftquellen. Das können Personen, Orte oder materielle Dinge sein. Ressourcen sind aber auch Stärken, Fähigkeiten, Interessen oder Mitmenschen, die einem helfen, Probleme zu lösen und Krisen zu überstehen.

Bei der Ressourcenarbeit geht es immer darum, mit dem bzw. der Teilnehmer_in gemeinsam zu reflektieren, welche der Ressourcen (Stärken, Fähigkeiten, Eigenschaften, Personen etc.) für den beruflichen Inklusionsprozess hilfreich sein können. Die gefundenen Ressourcen wirken stärkend auf die Person ein und sollten während des gesamten Unterstützungsprozesses immer wieder thematisiert werden. Das Wissen um die eigenen Ressourcen trägt zur Stärkung von Selbstbewusstsein, Selbstsicherheit, Selbstwirksamkeit und Persönlichkeitsentwicklung bei und kann den Teilnehmer_innen Zuversicht geben.

Hier einige Vorschläge zur Ressourcenarbeit, die aus der Erfahrung der Fachdienstmitarbeitenden bei ACCESS sehr gut in der Zusammenarbeit mit Menschen mit psychischen Einschränkungen genutzt werden können.

Ausgewählte Methoden zur Ressourcen- und Kompetenzfeststellung

Arbeitsblatt „Meine persönliche Ressourcenliste“ (Einzelarbeit)

Um sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden, schreiben Sie zu den drei Bereichen alle Ressourcen auf, die Ihnen einfallen. Notieren Sie auch Dinge, die Sie für normal halten oder die Sie bisher schon gerne als Ressource nutzen. Anregungen finden Sie auf der folgenden Seite (vgl. Erklärungen zum Arbeitsblatt).

Äußere Ressourcen:

.....

.....

.....

Soziale Ressourcen:

.....

.....

.....

Persönliche Ressourcen:

.....

.....

.....

Was möchte ich in meinem Leben gern so bewahren, wie es ist? Was soll so bleiben?

.....

.....

.....

Erklärungen zum Arbeitsblatt „Meine persönliche Ressourcenliste“

Äußere Ressourcen,

- Materielle Dinge wie Wohnung, Geld, Auto
- Arbeit/Praktikum
- Gesundheit
- Natur und/oder Tiere
- Musik, Kunst, Kulturveranstaltungen
- ...

Soziale Ressourcen

- Familie, Freunde, Partner oder wichtige Menschen in der sozialen Umgebung
- Vereine oder Gruppen
- Die kleinen alltäglichen Eindrücke und Begegnungen
- ...

Persönliche Ressourcen

- Persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Stärken
- Wissen und Kompetenzen
- Aussehen
- Interessen, Hobbies, Sport
- Wichtige Ziele im Leben
- Überzeugungen und Werte
- Eigene Ideen, der Glaube oder Spiritualität
- Eine regelmäßige Tagesstruktur im Alltag, Ordnung
- Erinnerungen und Erfahrungen aus der Vergangenheit
- Hoffnungen für die Zukunft
- ...

(vgl. Quelle: <http://www.psychosomatik-aalen.de/ressourcen/>)

Zusätzlicher Hinweis:

Manchen Menschen fällt es leicht, solch einen Fragebogen auszufüllen, andere benötigen hierfür vielleicht noch zusätzliche Anregungen bzw. Unterstützung. Hierzu können bspw. folgende Karten genutzt werden, die über die angegebenen Internetadressen kostenpflichtig bestellt werden können:

- Kartensatz „Eigenschaften erfolgreicher Personen“ über www.motivational-interview.de
- Kartensatz „Wertekarten“ über www.gk-quest.de. Die Arbeit mit den Wertekarten kann wichtige Hinweise darauf geben, welche Rahmenbedingungen die Person sich wünscht.
- 62 Stärkenkarten über www.qualipass.info (eher für Jugendliche und junge Erwachsene geeignet)



Einsatz der Wertekarten, zu beziehen über www.gk-quest.de

Quelle: ACCESS gGmbH

Die Ressourcen-Timeline

Eine besondere Art des Aufdeckens und Spürens von Ressourcen/Fähigkeiten ist die **Arbeit mit der Ressourcen-Timeline**.

Benötigte Rahmenbedingungen, Material und Dauer:

Ein atmosphärisch schöner Raum, in dem es sich ungestört zu zweit arbeiten lässt und der genug Platz bietet, damit auf dem Boden von dem/der Teilnehmer_in die persönliche Zeitlinie (Timeline) ausgelegt werden kann.

Material: ein Seil von mindestens vier Metern (gibt es günstig im Baumarkt zu kaufen), Metaplinkarten in zwei verschiedenen Farben und Moderationsstifte.

Dauer der Übung: ca. 40 bis 60 Minuten.

Hinführung zur Übung - Vorschlag:

„Ich möchte heute gerne mit Ihnen gemeinsam auf eine etwas andere Art und Weise auf Ihren Lebenslauf zurückblicken. Die Idee ist, dass wir gemeinsam herausfinden, welche Fähigkeiten und Stärken Sie ausmachen, was Sie an den unterschiedlichen Stationen gelernt haben und welche Ihrer besonderen Fähigkeiten für Sie jeweils nützlich waren. Haben Sie Lust, sich darauf einzulassen?“

Sofern ja, dann:

„Ich habe hier ein Seil mitgebracht, das die Zeitschiene darstellt. Sie können sich überlegen, ob Sie Ihr gesamtes Leben legen möchten oder bei Ihrem Schulabschluss beginnen möchten. Legen Sie das Seil bitte so auf dem Boden aus, wie es für Sie passend ist.“ (Anmerkung: Manchmal kann es sinnvoll sein, vorzugeben, dass wir mit dem Schulabschluss beginnen und uns ausschließlich den beruflichen Stationen widmen, nämlich dann, wenn ansonsten der Fokus auf eine zu sehr belastende Kindheit gelegt werden würde).

Anschließend legt der/die Moderator_in zwei Karten mit unterschiedlichen Farben an den Beginn der Linie. Oberhalb der Linie die Karte „Situation/Station“, unterhalb der Linie „Fähigkeiten, Stärken“.

Gemeinsam mit dem/der Teilnehmer_in geht die Moderator_in die einzelnen genannten Situationen/Stationen Schritt für Schritt durch und schreibt jeweils eine gefundene Fähigkeit/Stärke auf eine eigene Karte. So werden zu jeder Station verschiedene Karten geschrieben. Wichtig ist hierbei, dass die Person bestimmt, welches Wort auf der Karte steht.

Wenn schwierige Situationen beschrieben werden, kann die Moderation fragen: „Welche Ihrer Fähigkeiten hat Ihnen geholfen diese schwierige Phase zu überstehen?“ oder „Wer hat Sie unterstützt?“ oder „Was hat Ihnen in dieser Zeit Kraft gegeben?“ Erfahrungsgemäß ist das eine sehr kraftvolle Übung und am Ende sind eine große Anzahl von Fähigkeiten/Stärken auf den Karten notiert.

Besonders wichtig ist es, am Ende gemeinsam mit dem/der Teilnehmer_in nochmals die Timeline abzuschreiten und ihn bzw. sie auf jede einzelne Fähigkeit einen Blick werfen zu lassen. In der Regel gelingt es den Teilnehmer_innen sehr gut, ein positives, stolzes Gefühl zu bekommen.

Am Ende der Timeline angekommen, könnten von dem/der Moderator_in folgende Fragen gestellt werden:

„Wie geht es Ihnen gerade, wenn Sie auf all Ihre Fähigkeiten blicken?“

„Welches Gefühl macht sich breit?“

„Wo spüren Sie dieses Gefühl ganz besonders?“.

Die Verankerung eines Gefühls ist bedeutsam und es sollte dafür die individuell nötige Zeit gegeben werden.

Zum Schluss ist eine Ermunterung sehr sinnvoll. Sie könnte folgendermaßen aussehen: „Nehmen Sie dieses Gefühl mit und holen Sie es sich immer wieder her, wenn Sie an sich zweifeln. Sie können so Vieles“.

Hinweis: Genießen auch Sie als Jobcoach und Moderator_in die besonderen Momente der Timeline-Arbeit. Es hat sich auch als gewinnbringend erwiesen, den/die Teilnehmer_in seine/ihre Timeline fotografieren zu lassen, damit er/sie seine/ihre Stärken jederzeit auf dem Handy betrachten kann. Außerdem kann das Angebot gegeben werden, die Karten mitzunehmen und sich immer wieder einmal anzusehen. Zusätzlich kann der Vorschlag gemacht werden, sich zu überlegen, in welcher Form die Ressourcen zuhause sichtbar dargestellt werden. So können positive Verankerungen stattfinden.

Bei weiteren Terminen kann immer wieder an das Thema angeknüpft werden und gemeinsam überlegt werden, welche dieser Ressourcen bei problematisch erlebten oder herausfordernden Situationen hilfreich sein können und eingesetzt werden könnten.

Hinweise für die Rolle der Moderation:

- Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen (schöner Raum, keine Störungen)
- Interesse an der Person zeigen
- Wertschätzende, nicht bewertende Haltung einnehmen
- Nah am Menschen sein (sich einlassen, Blickkontakt halten, der Sprache und dem Tempo des Teilnehmers/der Teilnehmerin anpassen)
- Die Person einladen die verschiedenen Stationen nacheinander entlang zu gehen, also kontinuierlich voranzuschreiten. Oft wird durch den Standortwechsel die Gefühlsebene intensiver wahrgenommen bzw. erlebt.
- Die Person auf ihrem Weg achtsam und so nah begleiten, wie diese es zulassen kann und damit das richtige Nähe-Distanz-Verhältnis finden.
- Gut und aktiv zuhören.
- Der/Die Moderator_in ist ganz bei der Person und unterstützt die Person durch Fragen hinsichtlich der Stationen und damit verbundenen Ressourcen/Fähigkeiten. Wichtig ist, sich für jede Station die nötige Zeit zu nehmen. Es ist wertvoll immer nochmals nachzufragen „Gibt es noch weitere Fähigkeiten, die Sie dort zum Einsatz bringen konnten?“ und nicht zu schnell weiterzugehen.
- Positiv verstärken
- Der/Die Moderator_in fasst jeweils in eigenen Worten das Gehörte nochmals zusammen und fragt, was die Person denkt, welche Ressource hier entwickelt wurde oder zum Einsatz gekommen ist.
- Wenn zu wenige oder kaum eigene Ideen an Ressourcen kommen, lässt sich der/die Moderator_in Situationen beschreiben und bietet selbst Ideen für Ressourcen als Wahlangebote bieten. Die letztendliche Entscheidung, eine Ressource aufzuschreiben, liegt jedoch immer bei dem/der Teilnehmer_in.
- Unbedingt am Schluss nochmals den ganzen Weg zurückliegen lassen, um in Ruhe auf alle gefundenen Ressourcen blicken zu können.
- Verankerung durch Fotos der Timeline oder Mitgeben der persönlichen Ressourcenkarten.

Hilfreiche Fragen bei der Durchführung der Ressourcen-Timeline können z. B. sein:

- Möchten Sie beschreiben, was Sie in diesem Betrieb genau gemacht haben, damit auch ich eine bessere Vorstellung von Ihre Aufgaben bekomme?
- Was haben Sie während dieser Station aus Ihrer Sicht Neues gelernt?
- Welche Ihrer Fähigkeiten waren hier besonders hilfreich?
- Was haben Ihnen die Kollegen und Kolleginnen zurückgemeldet, was Sie gut können?
- Welches Feedback zu Ihren Stärken haben Sie von anderen zurückgemeldet bekommen?
- Welche Fähigkeiten wurden dadurch sichtbar?
- Welche Ressourcen gibt es in Ihrem sozialen Umfeld?
- Welche Personen haben Sie gestärkt? Wodurch haben sie Sie gestärkt?
- Sind das aus Ihrer Sicht für den Moment alle Ressourcen zu dieser Station?

- Dann lassen Sie uns gemeinsam weitergehen und schauen, welche Station danach kam. Einverstanden?
- Was haben Sie hier erlebt? Wie war das damals?
- ...

Weiterer Hinweis: Die Ressourcen-Timeline kann auch sehr gut zur Auswertung von verschiedenen Praktika genutzt werden. In diesem Fall würden die Karten über der Linie einfach „Fa. Meier“, „Fa. Müller“, „Fa. Huber“ heißen. Die Übung könnte nach dem ersten Jahr der InbeQ als Rückblick auf die gesammelten und eingebrachten Ressourcen durchgeführt werden.

Die Ressourcenblume

Zur Entdeckung von Ressourcen kann auch die Ressourcenblume zum Einsatz kommen. Auf dem Foto ist zu sehen, dass die Blüten bereits vorhandene Fähigkeiten beschreiben und die Blätter des Stils teilweise noch verdeckt sind. Auf die verdeckten Blätter können Fähigkeiten notiert werden, die es noch weiterentwickeln gilt.



Quelle: ACCESS gGmbH

Gemeinsam sind wir stark – Ressourcenübungen in der Projekttagsgruppe:

Die Thronübung:

Die folgende Übung kann sehr gut anlässlich eines Projekttages durchgeführt werden. Wichtig ist es, dass die Gruppe sich bereits seit einiger Zeit kennt und ein vertrauensvolles Klima aufgebaut wurde. Erfahrungsgemäß sollte die Übung frühestens nach ca. 6-8 Projekttagen durchgeführt werden.

Ziel der Übung ist es, dass die Teilnehmer_innen mittels Fremdeinschätzung ein positives Feedback zu ihrer Person und ihren Fähigkeiten erhalten. Erfahrungsgemäß erzeugt diese Übung schöne Gefühle bei allen Beteiligten, vor allem bei dem König, der Königin.

Die Moderator_in lädt die Teilnehmer_innen einzeln und nacheinander ein auf einem Stuhl (Thron) Platz zu nehmen, um sich heute vom Volk ein Feedback zu ihren Stärken und Fähigkeiten geben zu lassen. Sie bittet den jeweiligen König bzw. die Königin die „warme Dusche“ des Volkes schweigend und genießend über sich ergehen zu lassen. Die Situation kann noch dadurch bereichert werden, dass dem König/der Königin eine Krone, ein Umhang und ein Zepter als Insignien der Macht angeboten werden.

Anschließend ermutigt und animiert die Moderator_in das Volk (das sind alle anderen Teilnehmer_innen) heute der jeweiligen Königin bzw. dem König zu sagen, was das Volk an ihr bzw. an ihm schätzt, was das Volk toll an ihr findet und welche Fähigkeiten und Stärken dem Volk bei der Person aufgefallen sind. Die Moderator_in schreibt alles auf einem Flipchart mit.

Das Flipchart füllt sich mit vielen positiven Eigenschaften und Fähigkeiten. Die Gruppe wird wieder und wieder animiert, noch weitere Gedanken zu äußern. Wenn das Flipchart gut gefüllt ist, läutet die Moderator_in das Ende ein und fragt den König oder die Königin, wie es ihr ergangen ist, welche Gefühle sie gerade hat und bietet an, ein Foto von ihr bzw. ihm mit dem Flipchart zu machen. Alternativ oder auch zusätzlich kann das Flipchart von der Person mit nach Hause genommen werden.

Hilfreiche Hinweise:

Sofern etwas Negatives gesagt wird, interveniert die Moderation, in dem sie daran erinnert, dass nur Positives genannt werden darf.

Je nach Gruppenzusammensetzung und vorhandenen Kompetenzen kann die Moderation auch andere Gruppenmitglieder fragen, ob jemand anderes aus der Gruppe anstatt ihrer die Moderation übernehmen möchte und sie nur unterstützend agiert. Wichtig wäre jedoch, dass die Moderation beim ersten Durchgang die Moderation modellhaft vorlebt.

Oft wird die König_innen-Rolle sehr berührend erlebt. Es kommt auch manchmal vor, dass Tränen fließen. Schön ist es jedoch zu wissen, dass die Tränen einen positiven Grund haben. Die Moderator_in sollte sehr nah und achtsam bei der Person sein und die Gefühlsregungen wertschätzend begleiten.

An diese Übung kann im weiteren Prozessverlauf immer wieder angeknüpft werden, indem bei Herausforderungen in der beruflichen Inklusion erneut auch auf die vielen Ressourcen Bezug genommen werden kann.

Positives Feedback in Form von Kartenabfrage

Hierzu verteilt die Moderation an jede Person in der Projekttagsgruppe eine Karte und bittet die Personen darauf ihren Namen zu schreiben. Anschließend sammelt sie die Karten wieder ein und mischt die Karten. Dann darf jede Person einen Namen verdeckt ziehen (sofern es der eigene Name ist, wird die Karte zurückgegeben und eine andere Karte gezogen).

Nun lautet die Aufgabe, sich drei Dinge zu überlegen, die man an der gezogenen Person besonders toll findet und dazu drei Sätze aufzuschreiben. Wenn alle fertig sind, werden die Karten an die jeweiligen Personen übergeben und es wird sich gegenseitig bedankt.

7. Besonderheiten in der Zusammenarbeit mit Betrieben im Rahmen der UB

Die Fachdienstmitarbeiter_innen von ACCESS haben positive Erfahrungen damit gesammelt, mit dem Betrieb offen über gute Rahmenbedingungen für die Person mit psychischer Beeinträchtigung zu sprechen. Vorausgesetzt ist selbstverständlich das Einverständnis der zu unterstützenden Person. Die größte Wirkung hat es unseres Erachtens, wenn es uns in der Zusammenarbeit mit der Person gelungen ist, den Nutzen von Transparenz über die Beeinträchtigungen im Betrieb darzustellen. Nämlich, dass dies die größtmögliche Chance bietet, an der Stellschraube „Veränderung von betrieblichen Rahmenbedingungen und Erwartungen“ zu drehen.

Im individuellen Fall kann es auch angezeigt und wertvoll sein, die betrieblichen Ansprechpartner_innen schriftlich zu informieren, aber nur dann, wenn dieses Schriftstück gemeinsam mit dem/der Teilnehmer_in entworfen und abgeprochen ist und am besten von ihr/ihm selbst im Betrieb präsentiert wird. Es ist nicht ratsam von Diagnosen zu sprechen, sondern eher von „Psychischer Beeinträchtigung“. Als Fachkräfte sollten wir uns darauf konzentrieren zu beschreiben, auf welche förderlichen Rahmenbedingungen die Person angewiesen ist, damit sie gut arbeiten kann. Diese Rahmenbedingungen werden im Vorfeld mit dem/der Teilnehmer_in individuell festgelegt. Hier ist auch die Frage zu stellen, welche Rahmenbedingungen unbedingt einzuhalten sind, also auch Ausschlusskriterien zu formulieren, und welche Rahmenbedingungen hilfreich wären, aber nicht zwingend erforderlich sind, damit wir in der Akquise auch die nötigen Spielräume haben.

Für den Jobcoach ist es wichtig, dass er anerkennt und dies auch seinen Teilnehmenden vermittelt, dass jeder Mensch sein individuelles Belastungsniveau hat und wie wichtig es ist, dies herauszufinden. So kann ein wichtiger Beitrag zur Gesunderhaltung und damit zur Lebensqualität und Zufriedenheit geleistet werden.

Das WEG-Modell

Zum Herausfinden von förderlichen Rahmenbedingungen kann bspw. sehr gut das **WEG-Modell** (Hammer 2016; Hammer u. Plöbl 2012) genutzt werden.

Das Bild zeigt einen gut begehbaren Weg. Dort eine Wanderung oder einen Spaziergang zu machen, ist mit dem richtigen Schuhwerk kein Problem. Man fühlt sich sicher, ist innerhalb der eigenen **Komfortzone**. Es gilt nun gemeinsam mit dem/der Teilnehmer_in herauszufinden, was es für ihn bzw. sie im beruflichen

Das WEG - Modell



-5 bis 0 entspricht einem unterforderten Erleben; 1 bis 5 entspricht einem Erleben im optimalen Belastungsniveau mit einem Wechsel von Anspannung und Entspannungsphasen; 6 bis 10 entspricht einem erhöhten Stresserleben.

Quelle: „Irre verständlich“ von Matthias Hammer, Irmgard Plößl, Psychiatrie Verlag 2012

Kontext individuell bedeutet in der Komfortzone zu sein.

Leitfragen können sein:

- In welcher Branche möchten Sie gerne arbeiten?
- Welche Tätigkeiten können Sie sich gut vorstellen?
- Wie lange sollte der Arbeitsweg höchstens dauern?
- Wie viele Stunden täglich können Sie gut bewältigen?
- Wäre Ihr Wunsch eher Einzelarbeit oder Teamarbeit?
- Welche Unterstützung wünschen Sie sich von mir, um im Gleichgewicht zu bleiben?
- Was wünschen Sie sich vom Betrieb?
- Wie sieht es mit Pausen aus, brauchen Sie zusätzliche?

Um weiterhin im Bild zu bleiben – auf der linken Seite sehen wir einen Abgrund, der die **Überforderung** symbolisiert.

Leitfragen können hier sein:

- Hatten Sie in der Vergangenheit im Arbeitsleben Überforderungssituationen?
- Was genau ist da passiert?

- Woran merken Sie selbst, dass Sie sich überfordert fühlen?
- Gibt es körperliche Reaktionen?
- Woran würden andere oder ich bemerken, dass Sie sich überfordert fühlen?
- Wie sind Sie bislang mit Überforderungssituationen umgegangen?
- Was hat Ihnen damals geholfen?
- Haben Sie zusätzliche Ideen, wie Sie mit Überforderung umgehen können?
- Wie kann ich Ihnen helfen?
- Was gibt es noch, worauf wir achten sollten?
- Was sollte der Arbeitgeber wissen, damit es nicht zur Überforderung kommt?
- Wie wollen Sie bzw. wir das dem Arbeitgeber sagen?

Auf der rechten Seite der Komfortzone ist die **Unterforderung** zu sehen. Sie ist durch einen Sumpf symbolisiert und soll zeigen, dass auch hier der Weg schwerer wird, zäher, sumpfiger. Schlimmstenfalls können wir „versumpfen“. Die Leitfragen können ähnlich lauten wie gerade beschrieben.

Leitfragen können hier sein:

- Hatten Sie in der Vergangenheit Unterforderungssituationen?
- Was genau ist da passiert?
- Woran merken Sie selbst, dass Sie sich unterfordert fühlen?
- Gibt es körperliche Reaktionen?
- Woran würden andere oder ich bemerken, dass Sie sich unterfordert fühlen?
- Wie sind Sie bislang mit Unterforderungssituationen umgegangen?
- Was hat Ihnen damals geholfen?
- Haben Sie zusätzliche Ideen, wie Sie mit Unterforderung umgehen können?
- Wie kann ich Ihnen helfen?
- Was gibt es noch, worauf wir achten sollten?
- Was sollte der Arbeitgeber wissen, damit es nicht zur Unterforderung kommt?
- Wie wollen Sie bzw. wir das dem Arbeitgeber sagen?
- ...

Aus den Erfahrungen mit der Zielgruppe der Menschen mit psychischen Einschränkungen lassen sich i. d. R. folgende förderliche Rahmenbedingungen für die betriebliche Inklusion benennen:

- Feste Ansprechpartner und eine verlässliche sensibilisierte Anleitungsperson
- Teilzeiteinsatz (mind. drei Stunden bis zu sechs Stunden täglich)
- Klar definierter Aufgabenbereich und abgegrenzte Entscheidungsspielräume
- Möglichst gleichbleibende Arbeitsaufgaben
- Klare und eindeutige, beteiligende Kommunikation und Absprachen
- Frühzeitige Information bei geplanten Veränderungen
- Achtung bei Kundenkontakt – genau prüfen, ob Anforderungen passend sind
- Geregelte Pausen- bzw. kurze Rückzugsmöglichkeiten zur Entlastung
- Kein bzw. wenig Zeitdruck
- Regelmäßige Arbeitszeiten, Schichtarbeit vermeiden
- Offenheit für eine Zusammenarbeit mit uns als Fachdienst

Hinweis: Es hat sich in der Praxis als hilfreich erwiesen, in einem Qualifizierungspraktikum – in Absprache mit dem Leistungsträger – zunächst mit weniger Stunden zu beginnen, um die Gelingensfaktoren zu erhöhen. Im Kontakt mit der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit kann hier ggf. auch aus der Leistungsbeschreibung der Agentur zitiert werden:

„Im Einvernehmen mit der zuständigen Beratungsfachkraft des Teilnehmers kann im Einzelfall die Zahl der wöchentlichen Teilnahmestunden auf bis zu fünfzehn Stunden reduziert werden, wenn dies aus Gründen, die in der Person des Teilnehmers liegen (Auswirkungen von Art oder Schwere der Behinderung, persönliche Bindungen), notwendig ist, das Erreichen des Maßnahmeziels dadurch aber nicht gefährdet ist. Hierzu stellt der Auftragnehmer dem Bedarfsträger die tragenden Gründe schriftlich dar. Die zuständige Beratungsfachkraft des Teilnehmers entscheidet innerhalb einer Woche“¹¹

Klappt die vereinbarte Arbeitszeit von bspw. vier Stunden täglich über einen Zeitraum von mehreren Wochen gut, können Teilnehmende und Jobcoach ihr erstes Erfolgserlebnis feiern. Dann lohnt es sich auch, gemeinsam mit dem/der Teilnehmer_in darüber nachzudenken, ob eine Stundenerhöhung um eine Stunde realistisch erscheint. Natürlich immer vorausgesetzt, der Arbeitgeber kann auch entsprechende Einsatzmöglichkeiten bieten.

Wenn wir gleich zu Beginn mit einer zu hohen Stundenzahl einsteigen und die Arbeitszeit reduzieren müssen, haben wir das erste Misserfolgserlebnis generiert. So nahe liegen Erfolg und Misserfolg beieinander.

Das Bewerber_innen-Profil


In der Praxis von ACCESS erarbeiten wir während der Einstiegsphase der InbeQ gemeinsam mit den Teilnehmer_innen für die **Akquise** sog. Bewerber_innenprofile, die nach einer ersten telefonischen Kontaktaufnahme und grundsätzlichen Bereitschaft des Arbeitgebers mit dem Einverständnis unserer Teilnehmer_innen an Personalentscheider_innen verschickt werden dürfen. Vorteil dieser Bewerberprofile ist, dass im Gegensatz zu einer herkömmlichen Bewerbung auf einer Seite ein Bild von der Person, den gesuchten Rahmenbedingungen und den Unterstützungsleistungen des Fachdienstes vermittelt wird. Wichtig ist es, dass die Ausdrucksweise ein positives Bild zur Person vermittelt und doch auf die gewünschten Rahmenbedingungen Hinweise gibt. Das Bewerberprofil wird im Verlauf der Maßnahme für jede Akquise neu angepasst. Ein Beispiel dazu ist auf der folgenden Seite zu finden.

Apropos Akquise. Sie ist Teil der Arbeit des Fachdienstpersonals in der Individuellen betrieblichen Qualifizierung. Nun verhält es sich mit der Akquise so, dass sie nicht Jedermanns bzw. Jederfraus Sache ist. Darum akquiriert z. B. bei ACCESS nicht jeder Jobcoach selbst, sondern es gibt eigene Akquisebeauftragte, die Dienstleister für die Jobcoaches und deren Teilnehmer_innen sind. Als

¹¹ zitiert aus der öffentlichen Ausschreibung von Maßnahmen zur Individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung (UB) nach § 55 SGB IX der Agentur für Arbeit, 2018

Akquiseverantwortliche sind sie dafür zuständig, dass für jede_n Teilnehmer_in zum vereinbarten Zeitpunkt eine neue Praktikumsstelle da ist. Überbrückungszeiten während der Maßnahme kommen von daher relativ selten vor.

Bewerberprofil Herr Georg D.



Alter: 45 Jahre
Familienstand: ledig
Wohnort: Nürnberg
Beeinträchtigung: Psychische Einschränkungen (medikamentös eingestellt)

Gesuchte Praktikumsbedingungen:

Praktikumsdauer: ca. 16 Wochen, Start Ende April/Anfang Mai 2018 in Absprache mit Ihnen möglich, ggf. verlängerbar
Einsatzbereich: Kaffee- und Getränkezubereitung in Ihrem Café
Arbeitszeit: 4 Stunden täglich
Arbeitsort/-weg: Großraum Nürnberg, Herr D. nutzt die öffentlichen Verkehrsmittel
Kosten: entstehen während des Praktikums nicht
Ansprechpartnerin: Jobcoach-Name und Kontaktdaten

Schulische und berufliche Biografie:

Herr Georg D. wuchs in Deutschland auf und erhielt die Hochschulreife in Nürnberg. Anschließend studierte er Theaterwissenschaften. Das Studium schloss er wegen einer Arbeitsaufnahme in einer Werbeagentur nicht ab. Mehrere Jahre sammelte er Arbeitserfahrungen in dieser Agentur sowie im Bereich Fernsehen. Im Anschluss arbeitete Herr D. insgesamt 8 Jahre im Bereich Service in verschiedenen Gastronomiebetrieben. Um sich weiter zu qualifizieren begann er im April 2015 eine Ausbildung zum Industriekaufmann, die er nach 1,5 Jahren krankheitsbedingt leider beenden musste, da er den Anforderungen einer Vollzeit-Ausbildung gesundheitlich dauerhaft nicht gewachsen war.

Herr Georg D. nimmt nun in Kooperation zwischen der Arbeitsagentur und ACCESS seit August 2017 an der „Individuellen betrieblichen Qualifizierung“ teil. In dieser Maßnahme werden von uns unterstützte Langzeitpraktika durchlaufen mit dem Ziel eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen.

Herr Georg D. hat sich bislang in den Bereichen Lager und Büro qualifiziert und bekam dafür sehr gute Rückmeldungen, besonders für seine ordentliche und zuverlässige Aufgabenerledigung. Jeweils betriebsbedingt konnte er leider nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Er möchte sich nun gerne im Bereich Kaffee- und Getränkezubereitung weiter qualifizieren und zeigt sich offen für übersichtliche und wiederkehrende Aufgaben

Einschätzung des Fachdienstes:

Herrn D. haben wir bislang als offenen, hilfsbereiten, freundlichen und zuverlässigen Mann kennengelernt. Er ist sehr motiviert, seine Stärken weiter auszubauen und stetig dazuzulernen. Seine gesundheitliche Stabilität wird durch eine Teilzeitbeschäftigung gefördert. Herr D. ist sehr an einer beruflichen Perspektive im Zeitumfang von 15 - 20 Wochenstunden interessiert.

Seine Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen, vor allem in den über acht Jahren im Service, bringt er gerne ein und möchte sie weiterentwickeln.

Die Praktikumsdauer beträgt zunächst 16 Wochen und kann bei positivem Verlauf ggf. nochmals verlängert werden. Die Bereitstellung eines Praktikumsplatzes ist für Sie kostenlos und mit keinen weiteren Verpflichtungen verbunden.

Unsere Unterstützung beinhaltet neben einer direkten Begleitung während der Einarbeitungszeit regelmäßige Betriebsbesuche und Absprachen. Das Praktikum wird jeweils von Dienstag bis Freitag absolviert, montags nimmt Herr D. an einem Projekttag von ACCESS teil.

Über ein persönliches Vorstellungsgespräch und eine Praktikumsmöglichkeit mit Übernahmeperspektive in Ihrem Unternehmen würde sich Herr D. sehr freuen.

Nürnberg, 11. April 2018 Name Jobcoach/Qualifizierungstrainer

Quelle: ACCESS gGmbH

Das Vorstellungsgespräch

Dem Vorstellungsgespräch und der Vorbereitung desselben kommt eine besondere Bedeutung zu. Während wir in der Unterstützung von Menschen mit sog. kognitiven Beeinträchtigungen als Jobcoaches i. d. R. eher eine leitende Rolle einnehmen, müssen wir im Vorstellungsgespräch vor Ort im Betrieb sehr sensibel sein, dass wir der Person mit psychischer Beeinträchtigung den Raum lassen, sich selbst zu präsentieren und uns eher zurückhaltend verhalten. Die Gefahr ist sonst sehr groß, dass wir unserem Teilnehmer_in ein minderwertiges Gefühl bereiten und auch der Arbeitgeber sich kein entsprechendes Bild von der Person machen kann. In unserer Rolle als begleitender Jobcoach stellen wir unseren Fachdienst und unser persönliches Dienstleistungsangebot vor (v. a. die 1:1 Begleitung zu Beginn eines Praktikums und die wöchentlichen Betriebsbesuche). Der/Die Teilnehmer_in präsentiert sich selbst. Und damit er bzw. sie dies möglichst gut macht, spielt die gemeinsame Vorbereitung eine große Rolle.

Leitfragen können sein:

- Was wissen Sie bereits über die Firma?
- Haben Sie noch Fragen zur Firma, die Sie im Vorfeld klären wollen?
- Wie finden wir das heraus? Haben Sie sich hierzu bereits Gedanken gemacht?
- Wer wird bei dem Gespräch (vermutlich) beteiligt sein?
- Wieviel Zeit steht uns zur Verfügung?
- Was sollten wir während des Gesprächs noch über die Firma, die Aufgaben erfragen?
- Wie können Sie ihre Kompetenzen und Ihre Motivation gut herausstellen?
- Was ist Ihnen wichtig, was der Arbeitgeber über Ihre Beeinträchtigungen wissen sollte?
- Welche günstigen Rahmenbedingungen sollten für Sie gegeben sein?
- Haben Sie sich bereits überlegt, was Sie anziehen mögen?
- Welche Unterstützung kann ich Ihnen während des Gesprächs geben?
- Haben Sie Bedenken, Sorgen, macht Ihnen etwas Bauchschmerzen?
- Welche Ihrer persönlichen Fähigkeiten können für das Vorstellungsgespräch genutzt werden?
- Wo und wann wollen wir beide uns am Tag des Vorstellungsgesprächs treffen?

Zusätzlich kann es sehr hilfreich sein, in diesem Zusammenhang eine Information gemeinsam mit den Teilnehmer_innen zu entwickeln, die an Arbeitgeber_innen herausgegeben werden kann, um für die Belange der Person und gelingende Rahmenbedingungen zu sensibilisieren. Ein Beispiel dazu ist auf der Folge-seite zu finden. Der/Die Teilnehmer_in hat das Papier und die Inhalte selbst im Betrieb erläutert. Die Erfahrungen aus zahlreichen Gesprächen zeigen, dass die Offenheit der Teilnehmer_innen bei den Personalentscheider_innen und hinzugezogenen Anleiter_innen sehr gut ankommt.

Information für meine Kollegen und Kolleginnen bei Firma XYZ

Für eine gute Zusammenarbeit möchte ich, dass Sie Folgendes über mich wissen:

Ich heiße XYZ und freue mich, bei Ihnen in den nächsten 4 Monaten ein Praktikum machen zu dürfen.

Meine Stärken und Interessen:

Ich bin motiviert zu arbeiten und offen für Neues. Ich bin zuverlässig und möchte sehr sorgfältig arbeiten. Ich bin freundlich und hilfsbereit.

Was hilfreich bei der Erledigung meiner Aufgaben für mich ist:

Ich habe eine Belastungsstörung. Daher gibt es bei mir Phasen, wo ich nicht so schnell arbeiten kann und ich mich in Gedanken verliere. Der Kopf ist dann voll und ich brauche etwas länger bei meiner Arbeit. Ich neige dazu, mir zu viel für mich vorzunehmen und zu viel nachzudenken. Mich in die Arbeit zu begeben wird mir helfen.

In extremen Phasen würde ich mich für 5-10 Minuten zurückziehen und „etwas Luft holen“. Sollten Sie mir anmerken, dass mir eine kurze Auszeit guttun könnte, dann dürfen Sie mich natürlich auch darauf hinweisen. Diese Pausen werde ich natürlich nacharbeiten.

Mir ist ein guter Kontakt zu meinen Kollegen und Kolleginnen wichtig. Ich bringe mich gerne in ein Gespräch ein, manchmal ein bisschen zu viel. Dann hilft es mir, dass mir jemand sagt, dass ich mich zurückhalten soll. Ich bin ein sehr reizoffener Mensch. Es sprudelt viel aus mir heraus. Bitte geben Sie mir dann Rückmeldung, dass ich weiterarbeiten soll und ich jemanden von der Arbeit ablenke. Ich nehme es nicht persönlich, sollte das passieren.

Es kann vorkommen, dass ich mich gestört fühle und gereizt reagiere. Bitte nehmen Sie es nicht als persönlich kränkend. Es hat nichts mit Ihnen zu tun. Ich beruhige mich schnell wieder.

Bei weiteren Fragen oder Unsicherheiten geben Ihnen meine Jobcoachs XXX und XXX gerne Auskunft.

Viele Grüße von XYZ

Quelle: ACCESS gGmbH

Wichtige Hinweise für die Qualifizierungsphase

Direkte Begleitung während der ersten Tage im Betrieb durch den Jobcoach

Die Maßnahme InbeQ unterscheidet sich von anderen Maßnahmen der beruflichen Inklusion auch hinsichtlich des Stellenschlüssels. Er liegt bei einem Verhältnis von 1:5, das heißt ein Jobcoach/Qualifizierungstrainer ist für fünf Teilnehmende zuständig. Dieser Stellenschlüssel ist angesichts des besonderen Unterstützungsbedarfes der Zielgruppe so angesetzt und ermöglicht dadurch auch eine intensive betriebliche Arbeit. In der Praxis bei ACCESS ist eine 1:1

Begleitung durch einen Jobcoach in jeder neuen betrieblichen Qualifizierung konzeptionell verankert. Das wird von Beginn an auch an alle beteiligten Akteur_innen kommuniziert.

Ich werde oft in Seminaren und Workshops von Fachkräften gefragt, ob das denn Betriebe so akzeptieren und antworte stets darauf: „Das ist eine Frage der eigenen Haltung. Wenn wir es von Beginn an so kommunizieren, dass es Teil unserer Arbeit ist und dass wir dadurch sowohl die von uns unterstützte Person als auch das betriebliche Personal entsprechend unterstützen und entlasten können, wird ein Jobcoaching im Betrieb in der Regel gern gesehen und akzeptiert.“

Es kommt natürlich trotzdem vor, dass Betriebe sich vereinzelt skeptisch zeigen. Das ist jedoch auch kein größeres Problem, sondern dem Umstand gewidmet, dass viele Betriebe mit einem externen Jobcoach bislang keinerlei Erfahrungen haben. Es bietet sich nun für den Akquisiteur die Chance zu hinterfragen, welche Bedenken es gibt und damit eröffnet sich die Chance, die Bedenken (hoffentlich) aus dem Weg zu räumen.

ACCESS lässt die Arbeit der Jobcoaches von den Verantwortlichen in den Betrieben mit Hilfe eines Fragebogens mit Skalierungsfragen bewerten. Es zieht sich von Beginn der Erhebung bis heute durch, dass die Jobcoaches für die Unterstützung in den ersten Tagen der betrieblichen Einarbeitung während eines Qualifizierungspraktikums die besten Bewertungen bekommen.

Natürlich sind wir beim Thema Jobcoaching im Betrieb auch auf das Einverständnis unserer Teilnehmer_innen angewiesen. Darum wird das Unterstützungsangebot auch bereits im Erstgespräch zu Beginn der Maßnahme thematisiert und evtl. Widerstände, Ängste und Sorgen sehr ernst genommen, hinterfragt und geklärt. In Einzelfällen kam es in der 20jährigen Praxis von ACCESS vor, dass Teilnehmer_innen mit psychischer Beeinträchtigung aus Angst vor Stigmatisierung ein so umfangreiches Jobcoaching im Betrieb nicht wollten. Rückblickend lässt sich jedoch feststellen, dass wir leider auch keine dieser Personen langfristig in den Arbeitsmarkt vermitteln konnten.

Wöchentliche Betriebsbesuche

Die wöchentlichen Betriebsbesuche sind immens wichtig. Weil Menschen mit psychischer Beeinträchtigung häufig einen Mangel an realistischer Selbsteinschätzung haben und leicht zu verunsichern sind, können durch die regelmäßigen Kontakte im Betrieb Befindlichkeiten wahrgenommen, angesprochen und in der Regel für den Moment und teilweise auch längerfristig geklärt werden.

Reflexionsgespräche im Fachdienst

Zusätzlich ist es empfehlenswert, in Absprache mit den Teilnehmer_innen, Vier-Augen-Reflexionsgespräche in regelmäßigen Abständen im Fachdienst zu initi-

ieren. Diese Entlastungsgespräche ermöglichen im geschützten Rahmen über die Befindlichkeiten, Wahrnehmungen und Interpretationen des Teilnehmers zu reflektieren und ggf. neue Sichtweisen zu gewinnen, indem dem/der Teilnehmer_in vom Jobcoach andere Deutungshypothesen angeboten werden oder er bzw. sie durch die Methode des Perspektivenwechsels seinen Blick erweitern kann.

Nichts ist unmöglich – Die Arbeit mit Veränderungspotentialen der Betriebe

Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen passen oft nicht zu den regulären Anforderungen und den Rahmenbedingungen der Betriebe. Genau darum ist es bislang nicht gelungen, dass sie eine Arbeit gefunden haben, auch wenn sie sich das noch so sehr wünschen.

Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung bietet nun die Chance, nicht weiter Energie in reguläre Bewerbungsbemühungen zu setzen, sondern neue, mutige und auch kreative Ideen zu entwickeln. Der Jobcoach als Unterstützer_in ist gefragt, sensibel zu sein für die betriebliche Kultur, die betrieblichen Zwänge, aber auch für die Spielräume die jede Organisation hat und diese im Sinne der zu unterstützenden Person zu nutzen.

Getreu dem Motto „Nur wer fragt, gewinnt“ versucht der Jobcoach darum die Rahmenbedingungen hinsichtlich Arbeitsaufgaben, Unterstützungsstrukturen, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeiten weitestgehend an die Fähigkeiten und Möglichkeiten der von ihm unterstützten Person in gemeinsamer Absprache mit den Verantwortlichen im Betrieb anzupassen.

Sensibilisierung für die Stärken und Bedarfe der Person

Aus unserer Erfahrung sind Menschen mit psychischer Beeinträchtigung dauerhaft auf ein wohlwollendes und sie unterstützendes und bestärkendes Umfeld angewiesen. Es gilt also Unterstützer_innen (bei ACCESS sprechen wir auch von „Engeln“) im Betrieb zu finden, die ein Interesse daran haben, die Person zu unterstützen¹². Das kann die Anleitungsperson sein, aber auch andere wie z. B. die „Gute Seele“ der Firma, eine direkte Kollegin, der Betriebsrat oder auch der/die Abteilungsleiter_in oder Chef_in. Oft ist diesen Personen gemeinsam, dass sie besonders ausgeprägte soziale Fähigkeiten haben, in der eigenen Familie oder im Freundeskreis bereits Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung haben oder sich gerne in besonderem Maße engagieren.

Diesen Unterstützungspersonen im Betrieb steht auch der Jobcoach zur Seite, berät sie in allen aufkommenden Fragen und bestärkt sie in ihren Unterstützungshandlungen, lobt sie für ihr Engagement und gibt bei Bedarf auch hilfreiche Handlungsempfehlungen im Umgang mit der/dem Teilnehmer_in.

¹² Auch in der Leistungsbeschreibung, vgl. B. 2.7, wird auf den Einsatz eines sog. Paten hingewiesen.

Die Kolleg_innen im Betrieb sind häufig verunsichert im Umgang mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. In der Regel finden wir in jedem Betrieb sozial eingestellte Personen, die gern unterstützen, sich jedoch oft nicht trauen direkt nachzufragen. Umso wertvoller ist es, wenn wir vor Aufnahme der betrieblichen Erprobung unsere Teilnehmer befähigen konnten, selbst über ihre Bedürfnisse und über hilfreiche Rahmenbedingungen zu sprechen.

Während ein querschnittsgelähmter Mensch sichtlich auf seine Hilfsmittel wie bspw. seinen Rollstuhl oder eine barrierefreie Umgebung angewiesen ist oder ein blinder Mensch auf seine Braille-Zeile, seinen Blindenstock und unter Umständen Arbeitsassistenten, sind die Bedürfnisse und Bedarfe bei psychisch eingeschränkten Personen nicht unmittelbar zu erkennen. Darum ist es die Aufgabe des Jobcoaches mit seinem/seiner Teilnehmer_in die benötigten Hilfsmittel bzw. Rahmenbedingungen sichtbar zu machen und im Betrieb für die speziellen Bedürfnisse zu sensibilisieren und weitere Unterstützer_innen zu gewinnen. (vgl. auch Seite 45).

Beispiel aus der Praxis:

Agnes H. wird während der Maßnahme InbeQ in einer Kantine qualifiziert. Frau H. ist sehr empfindsam für Stimmungen und bezieht schlechte Stimmung bei anderen sofort auf sich. Obwohl Küchenarbeit ihr Traumberuf ist – sie hat sehr gute fachliche Kompetenzen – meldet sie ihrem Jobcoach zurück, dass sie glaubt, dass der Chef sie nicht leiden könne und sie das so stark verunsichere, dass sie gerne das Praktikum beenden möchte. Bei näherer Betrachtung des Problems wird deutlich, dass Frau H. der raue Ton in der Küche sehr zu schaffen macht und sie denkt, dass sie gar nichts recht machen könne. Sie könne nirgendwo arbeiten, wo sie nicht erwünscht sei. Der Jobcoach kann Frau H. zu einem gemeinsamen Gespräch mit dem Küchenchef motivieren. Anlässlich dieses Gesprächs wird zunächst nicht das Problem in den Mittelpunkt gestellt, sondern v. a. die guten Arbeitsergebnisse von Frau H. werden gelobt. Erst am Ende des Gesprächs wird darüber gesprochen, was noch zu verbessern wäre in der Zusammenarbeit. An dieser Stelle wünscht sich Frau H. von ihrem Chef öfter mal ein Lob zwischendrin für ihre Arbeit und es wird vereinbart, dass jeweils am Ende des Tages ein Feedback durch den Anleiter erfolgt. Der Jobcoach hat im Vorfeld mit Frau H. daran gearbeitet, dass sie ihre Bedürfnisse in dem Gespräch selbst äußern kann. Gleichzeitig hat er auch den Küchenchef für ihre Bedürfnisse sensibilisiert und um ein außerplanmäßiges Gespräch gebeten. In dem Gespräch hat der Küchenchef zurückgemeldet, dass er Frau H. sehr schätze und der raue Ton nichts mit ihr zu tun habe, sondern eben seine Form sei, mit Stress umzugehen. Mit einem Augenzwinkern fügte er noch hinzu, dass auch er hier hoffentlich noch etwas dazu lernen könne.

In diesem Praxisbeispiel steckt neben dem Thema Selbstunsicherheit vor allem auch das Thema „**Lob und Tadel**“. Es ist wichtig, dass der Jobcoach die Anleitungspersonen und Vorgesetzten im Betrieb dafür sensibilisiert ehrliches, konstruktives Feedback zu geben. Es hat sich als hilfreich in der Praxis erwiesen,

dass sich bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung ein **wöchentliches Feedback** unter Beisein des Jobcoaches günstig auswirkt. Befindlichkeiten und Probleme können so baldmöglichst angesprochen und ggf. aus dem Wege geräumt werden.

Die Arbeit mit Zielvereinbarungen

Sowohl im Rahmen der InbeQ als auch während der Berufsbegleitung kann es sinnvoll sein, mit schriftlichen Zielvereinbarungen zu arbeiten, vor allem dann, wenn es zu wiederholten Unstimmigkeiten, Kritik und/oder Fehlverhalten gekommen ist. Der Vorteil liegt in der Transparenz für alle Beteiligten und zusätzlich darin, dass damit die Möglichkeit einer Überprüfbarkeit gegeben wird. Ausserdem macht eine Zielvereinbarung deutlich, dass die Zusammenarbeit unter Umständen in Gefahr ist.

Die Zielvereinbarung wird in der Regel zwischen Jobcoach, Teilnehmer_in und Betrieb geschlossen. Im Folgenden ist ein Muster einer Zielvereinbarung zu finden.

Vereinbarung zur weiteren Zusammenarbeit



Ich, Sandra S. , werde mich in Zukunft an folgende Regeln und Absprachen halten:

- Ich bin **verantwortlich** für die **Teeküche**. Diese **Aufgaben** sind sehr **wichtig**. Ich muss sie **jeden Tag** gewissenhaft gemäß meinem Plan erledigen.
- Das **Handy** bleibt während der Arbeitszeit **aus**. Ausnahme: Mittagspause
- Ich werde **Privates** und **Berufliches** voneinander **trennen**. Wenn mich Themen beschäftigen, kann ich diese mit meinen **Jobcoaches besprechen**. Meine **Arbeit** darf ich aber deswegen **nicht vernachlässigen**.
- Ich **prüfe** immer, ob meine **Anliegen** so **wichtig** sind, dass ich sofort mit Frau M. (Anmerkung: Heimleitung) darüber sprechen muss. Ansonsten **warte ich** bis zum **Schichtende** von Frau M..

Diese Vereinbarung ist die **Grundlage für eine weitere gute Zusammenarbeit** im xyz-Heim. Ich werde mich an die vereinbarten Regeln halten, die wir gemeinsam vereinbart haben.

Nürnberg, den 30.08.2013

Sandra S.
Maßnahmeteilnehmerin

xyzl
Leitung Altenheim

Karin K.
Joccoach ACCESS

8. Der Schwerbehindertenausweis - Vorteil oder Nachteil?

Während Personen mit kognitiven Einschränkungen sehr oft bereits mit einem Schwerbehindertenausweis in der Maßnahme InbeQ beginnen, verhält es sich bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oft so, dass sie bislang keinen Ausweis beantragt haben. Häufig wird das damit begründet, dass man eben nicht behindert sei und darum keine Veranlassung dafür sehe. Andere äußern Ängste, als „verrückt“ abgestempelt zu werden. Manchmal wird auch angeführt, dass bislang davon abgeraten wurde, weil man es auf dem Arbeitsmarkt schwerer hat, eine Anstellung zu erhalten.

Während die Phase 1 der Unterstützten Beschäftigung, die InbeQ, ohne Schwerbehindertenausweis von der Agentur für Arbeit finanziert wird, kann die Phase 2, die Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX ebenso wie die Arbeitsplatzsicherung nach § 185 SGB IX, von den zuständigen Integrationsämtern nur unter der Voraussetzung finanziert werden, dass ein Schwerbehindertenausweis bzw. eine Gleichstellung vorliegen. Aus diesem Grunde ist es außerordentlich wichtig, dass die in der InbeQ arbeitenden Fachkräfte das Thema frühzeitig und ggf. auch wiederholt mit den Teilnehmer_innen mit psychischer Beeinträchtigung besprechen und sich mit ihnen damit auseinandersetzen. Dies kann während Einzelgesprächen erfolgen, sollte jedoch auch als ein eigenes Thema während der Projekttagge angeboten werden. Gut ist es, wenn man das Thema gemeinsam mit den Teilnehmer_innen erarbeitet. Im Folgenden sind mögliche Leitfragen zu finden, zu denen gemeinsam mit den Teilnehmer_innen Antworten gefunden werden können.

Mögliche Leitfragen zur Auseinandersetzung mit dem Thema
Schwerbehindertenausweis:

- Was wissen Sie bereits zum Thema Schwerbehindertenausweis?
- Wer aus der Gruppe hat bereits einen Schwerbehindertenausweis?
- Was hat diejenigen, die einen haben, veranlasst, einen zu beantragen?
- Welche Befürchtungen gibt es hinsichtlich einer Beantragung bei denjenigen, die noch keinen haben?
- Was sind gefühlte und erlebte Vorteile eines Schwerbehindertenausweises?
- Was sind gefühlte und erlebte Nachteile eines Schwerbehindertenausweises?
- Wie kann der Schwerbehindertenausweis in Bezug auf Arbeit hilfreich sein?
- Weshalb gibt es einen Schwerbehindertenausweis?
- Wo wird dieser beantragt?
- Wie lange dauert es, von der Beantragung bis zur Ausstellung?
- Was ist für eine Beantragung an Unterlagen nötig?
- Wer muss/kann dabei beteiligt werden?
- Was bedeuten die Merkzeichen?
- Welche Nachteilsausgleiche gibt es?
- Wie lange gilt der Schwerbehindertenausweis?
- Kann der Ausweis auch wieder zurückgegeben werden?

- Was bedeutet eine Gleichstellung?
- ...

Methodisch in Einzel- und Gruppenarbeiten untergliedert, vielleicht noch mit einem Rollenmodell als Co-Autor_in kann daraus ein gelungener Projekttag werden. Im Themenheft 5 der BAG UB ist das Konzept für eine beispielhafte Gestaltung des Projekttagess zu diesem Thema dargestellt (BAG UB 2014: 59-64). Sofern ein_e sog. Expert_in in eigener Sache beteiligt werden kann, wäre es ideal, wenn es sich um jemanden handelt, der ebenfalls eine psychische Beeinträchtigung hat und bereits im Besitz eines Schwerbehindertenausweises ist. Natürlich ist es nötig, dass die Projekttagessleitung bzw. der Jobcoach auch ergänzende Antworten liefern kann, wenn die Gruppe bzw. der Einzelne noch keine bzw. nicht die richtigen Antworten hat. Zur Vorbereitung und Auseinandersetzung hilft die kostenlos erhältliche Broschüre „Behinderung und Ausweis“ vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) und kann unterstützend genutzt werden. Sie ist unter folgendem Link als Online-Version: http://publi.lvr.de/publi/PDF/493-BuA_LVR.pdf zu finden oder kann direkt beim LVR als Papierversion bestellt werden.

Vielleicht kann in der Beratung von Teilnehmenden auch ein Statement von Evelyn M., einer Teilnehmerin von ACCESS mit depressiven Verstimmungen, unterstützend zum Einsatz kommen.

„Als es darum ging, einen Behindertenausweis für mich zu beantragen, wusste ich nicht, wo ich einen bekommen könnte und warum er mir überhaupt helfen würde. Außerdem hatte ich Angst, dass so jeder irgendwie in Erfahrung bringen könnte, dass ich tatsächlich eine Behinderung habe und mir dadurch Nachteile entstehen könnten.“

Durch die intensive Auseinandersetzung mit der Thematik hatte ich dann auch verstanden, dass man nicht einfach nachsehen kann, wer einen Ausweis hat und wer nicht. Und ich habe mich z. B. auch über ermäßigte Eintrittspreise ins Schwimmbad gefreut, die ich mit dem Ausweis bekam.

Bei Vorstellungsgesprächen wusste ich früher nicht, wie ich den Behindertenausweis ins Gespräch bringen sollte und erwähnte ihn deshalb nicht. Erst als mir von ACCESS geholfen wurde, fand ich es sehr einfach und befreiend, dass jeder beim Vorstellungsgespräch schon wusste, dass ich eine Behinderung habe und ich dort offen über meine Stärken und Einschränkungen sprechen konnte. Den Ausweis erlebe ich heute als Vorteil, weil ich weiß, dass ich dadurch auch einen Nutzen habe. Zum Beispiel Möglichkeiten zur finanziellen Förderung und Berufsbegleitung. Es gibt einfach mehr Unterstützungsleistungen. Jetzt weiß ich auch, dass nur die Menschen von dem Ausweis wissen, denen ich davon erzählen möchte. Es liegt also in meiner Hand, wer davon wissen darf.“ (Quelle: Evelyn M., Teilnehmerin von ACCESS, Statement 2018).

Das Thema „Schwerbehindertenausweis“ kann sehr gut mit Beginn der Qualifizierungsphase behandelt werden.

9. Der Projekttag

Konzeptioneller Bestandteil der InbeQ ist ein Projekttag. Es handelt sich hierbei um eine Gruppenveranstaltung, die einmal wöchentlich in den Räumen des Leistungsanbieters stattfindet. Oft wird der Projekttag vom in der InbeQ eingesetzten Personal als herausfordernd und anstrengend erlebt. Wenn wir die Unterschiedlichkeit der Teilnehmer_innen an den Projekttagen betrachten, wundert in Anbetracht der Zusammensetzung der Projekttag mit den unterschiedlichsten Teilnehmer_innen diese Sichtweise kaum:

- Die Teilnehmer_innen haben unterschiedliche formale Voraussetzungen (Schulabschluss, keinen Schulabschluss, Ausbildung, keine Ausbildung, teilweise Studium)
- Extrem unterschiedliche Fähigkeiten in den Kulturtechniken
- Unterschiedliche Belastbarkeit (Teilzeit/Vollzeit)
- Große Verschiedenheiten in den sozialen und kommunikativen Kompetenzen
- Verschiedene soziale Herkunft (auch Migrationshintergrund)
- Unterschiedliche behinderungsbedingte Einschränkungen (geistig, körperlich, psychisch, Verhaltensauffälligkeiten)
- Oft hoher Anteil an Männern
- Verschiedene Altersphasen

Indem es uns gelingt, unsere Sichtweise auf die die Gruppe einenden Merkmale zu fokussieren, gewinnen wir einen Blick auf die Chancen, die dieser Projekttag auch bietet.

Was eint die Zielgruppe:

- Das Ziel ist eine Integration in Arbeit
- In der Regel liegen bei allen individuelle Misserfolgserlebnisse vor
- Jede_r bringt persönliche Erfahrungen mit und hat etwas zu sagen
- Jede_r bringt Potentiale mit und kann etwas
- Jede_r bringt Einschränkungen mit und kann etwas nicht

In der Arbeit von ACCESS erleben wir die Vielfalt und das Miteinander an den Projekttagen meistens als sehr bereichernd. Die zwei folgenden Beispiele aus der Praxis untermauern dies:

Anna B. mit Lernbeeinträchtigung und Epilepsie hält ein Referat über ihre Epilepsie im Allgemeinen, ihre persönlichen Erfahrungen im Besonderen und was im Falle eines Anfalls zu tun sei. Die anderen Projekttagsteilnehmer_innen hören interessiert zu, loben Anna für ihre Offenheit und Christine Z, eine Frau mit Abitur, abgebrochenem Studium und diagnostizierter Essstörung beschließt, an einem der nächsten Projekttag ein Referat über Ess-Störungen zu halten.

Martin K. hat das Down-Syndrom, ist verbal sehr zurückhaltend und unsicher, ist sehr engagiert in praktischen Dingen und wird von allen in der Gruppe akzeptiert und gemocht. Ilse K. ist seit acht Jahren arbeitssuchend, hat eine Persönlichkeitsstörung, zeigt oft Stimmungsschwankungen und sieht eher schwarz als rosa. Die beiden kennen sich nur über den Projekttag und Ilse macht es sich zur Aufgabe, Martin zu bestärken, arbeitet immer gerne in Arbeitsgruppen mit ihm zusammen und sucht auch sonst den Kontakt zu ihm. Die Freude ist groß, als Martin sie als einzige aus der Projekttagsgruppe zu seinem Geburtstag einlädt und Ilse kommt gerne und fühlt sich sehr geehrt.

Damit solche „Geschichten“ entstehen können, ist es wichtig, dass das Fachdienstpersonal den entsprechenden und wertschätzenden Rahmen dafür durch eine gute Moderation setzt. Folgende Punkte sind hierbei zu beachten:

- Leichte / Einfache Sprache, da diese für alle verständlich ist
- Fokus auf Stärken der Teilnehmer_innen legen
- Erfahrungswissen nutzen – das hat Jede und Jeder
- Peer-to-Peer-Beratung innerhalb der Gruppe anregen
- Gegenseitige Unterschiedlichkeit thematisieren und anerkennen
- Kompetenzen fördern und sichtbar machen
- Aufgaben nach Kompetenzen verteilen
- Teamarbeit fördern
- Raum für Persönliches geben, z. B. für Gefühle, Stimmungen, Befindlichkeiten
- Auszeiten, Rückzug von der Gruppe ermöglichen
- In Konfliktfällen sofort eingreifen, mit der Gruppe ein Schlichtungsverfahren besprechen und etablieren
- Projekt- und handlungsorientiertes Lernen in den Vordergrund stellen
- Beteiligung aller sicherstellen
- Alle lernen von allen
- Feedbackkultur etablieren
- Themen sollen zur Zielsetzung der Maßnahme passen, aber auch die Interessen der Teilnehmer_innen berücksichtigen
- Themen werden gemeinsam mit der Gruppe erarbeitet (kein Frontalunterricht), Lernzuwachs und -gewinn ist individuell verschieden
- Exkursionen anbieten und durchführen
- Stressbewältigungs- und Entspannungstechniken als Querschnittsthema
- Feste und Anlässe feiern z. B. Geburtstage, Abschiede, Arbeitsverträge
- Ergebnissicherung und Feedback zum Tag einholen

Außerdem sollte eine Gruppe aus 8-12 Personen bestehen und zwei Moderator_innen durch den Tag führen, damit die Teilnehmer_innen auch in Kleingruppen unterstützt werden können bzw. auch mal für Einzelgespräche Raum gegeben werden kann. Die Projekttage bieten ein wunderbares Instrument, um die persönlichen Sozialkompetenzen der Teilnehmer_innen zu erweitern, Feedback zu bekommen und manchmal entstehen durch die Kontakte auch Freundschaften untereinander.

Aus den meisten Rückmeldungen der Teilnehmer_innen mit psychischer Beeinträchtigung von ACCESS wissen wir, dass sie die Projektstage als positiv erleben und gerne kommen. Trotzdem kommt es natürlich auch hin und wieder vor, dass sich Teilnehmer_innen – trotz intensiver Versuche – nicht integrieren können bzw. wollen. In diesen Fällen klären wir mit der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit eine Fünf-Tage-Woche im Betrieb.

10. Ende der InbeQ, ggf. Übertritt in Berufsbegleitung

Viel versucht, viel geleistet und nun der Arbeitsvertrag in Aussicht

In der Maßnahme InbeQ (Phase 1 der Unterstützten Beschäftigung) beginnt mit der Absichtserklärung des Arbeitgeber_in und des/der Teilnehmer_in, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, die sog. Stabilisierungsphase.

Dies ist der Zeitpunkt alle beteiligten Akteur_innen in Form eines Planungsgesprächs in Kontakt zu bringen und alle notwendigen Unterstützungsleistungen wie Eingliederungszuschüsse, Arbeitsplatzausstattungen und weitere personelle Unterstützungsleistungen zu klären.

Sofern der/die Teilnehmer_in einen Schwerbehindertenausweis oder eine Gleichstellung¹³ hat, kann nach Abschluss des Arbeitsvertrags Phase 2 der Unterstützten Beschäftigung beginnen, nämlich die weitere personelle Unterstützung einer **Berufsbegleitung** (vgl. § 55 Abs. 3 SGB IX). Die Berufsbegleitung wird solange oder auch wiederholt durch das Integrationsamt finanziert, wie der behinderungsbedingte Bedarf dies zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses erfordert, ggf. auch aufgrund von Veränderungen im Betrieb. Zuständig dafür sind im Auftrag der Integrationsämter die **Integrationsfachdienste** (vgl. § 192 ff SGB IX). Als weitere Leistungsträger kommen ggf. neben den Integrationsämtern auch die Unfallversicherung und die Kriegsopferfürsorge in Frage. Sollte die/der unterstützte Arbeitnehmer_in die Unterstützungsleistung der Berufsbegleitung von einem anderen Fachdienst als dem Integrationsfachdienst wünschen, kann dieser Wunsch mit Hilfe des **Persönlichen Budgets** (§ 29 SGB IX) verwirklicht werden. Der Antrag dafür ist direkt beim Integrationsamt vor Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu stellen. Ausführliche Informationen zur Berufsbegleitung stehen im Themenheft 6 der BAG UB.

Wie bereits beschrieben wollen manche Menschen mit psychischer Beeinträchtigung aus Angst vor Stigmatisierung keinen Schwerbehindertenausweis beantragen. Das kann individuell nachvollzogen werden, hat jedoch den großen Nachteil, dass vom Integrationsamt keine Berufsbegleitung finanziert werden kann, da die dafür eingesetzten Mittel aus der Ausgleichsabgabe kommen. Diese Mittel dürfen nur zweckgebunden für die Personengruppe der Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung/Gleichstellung eingesetzt werden.

Sofern trotzdem eine weitere Unterstützung zur Arbeitsplatzsicherung benötigt wird, kann der Integrationsfachdienst oder der Fachdienst, der die InbeQ durchgeführt hat, im Rahmen der gemeinsamen Empfehlungen zum § 194 SGB IX im Auftrag der Agentur für Arbeit als Rehaträger zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses zumindest für sechs Monate beauftragt werden. Eine Verlängerung ist jedoch nicht möglich. Einzige Möglichkeit einer weitergehenden Unterstützung stellt die Berufsbegleitung durch Finanzierung des Integrationsamtes dar. Es ist also den Fachdienstmitarbeitenden zu raten, das Thema „Beantragung der An-

¹³ Die Gleichstellung kann bei der Agentur für Arbeit beantragt werden, sofern ein Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 vom Versorgungsamt anerkannt wurde.

ererkennung einer Schwerbehinderung“ möglichst früh im Prozess der InbeQ zu besprechen, die Ängste und Vorbehalte zu reflektieren und die damit verbundenen Vorteile aufzuzeigen. Aus der Beratungsarbeit von ACCESS wissen wir, dass es in den allermeisten Fällen gelingt, hier durch ein gutes Vertrauensverhältnis und gute Aufklärung die Vorbehalte aufzulösen (vgl. a. Themenheft „Hand in Hand“ zur Berufsbegleitung von Horst Kappeler und Andreas Schnippering).

Viel versucht, viel geleistet und am Ende doch kein Arbeitsvertrag?!

Gerade bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung ist die Gefahr groß, dass ein Erleben des Scheiterns sie aus der Bahn wirft, wenn das Ziel Arbeitsvertrag nicht erreicht werden konnte. In unserer Praxis vermeiden wir von Anfang an den Begriff „Scheitern“. Wir sprechen vielmehr von gemeinsamen Erfahrungen, die wir miteinander sammeln wollen und von denen wir am Anfang noch nicht wissen, welche Erfolge wir feiern werden, welche Niederlagen wir zu verdauen haben und was wir jeweils daraus lernen. Diese Perspektive ist sehr entlastend – sowohl für die Teilnehmer_innen als auch für die unterstützenden Jobcoaches.

Sollte am Ende der InbeQ kein Arbeitsvertrag erreicht werden können, ist es unsere Aufgabe als Qualifizierungstrainer_innen der InbeQ, gemeinsam mit den Teilnehmer_innen und dem Leistungsträger nach individuellen Anschlussperspektiven zu suchen. Hier kommen ggf. Hinzuverdienstmöglichkeiten in Frage oder eine berufliche Eingliederung in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Es kommt möglicherweise anstelle der Beschäftigung in einer WfbM auch die Unterstützung durch einen sogenannten anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX¹⁴ in Betracht, sofern der/die Person die Aufnahmekriterien dafür erfüllt. Ziel könnte dann mittelfristig sein, doch noch in einer Firma des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten, entweder im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes der in Kooperation zwischen dem anderen Leistungsanbieter und einem Betrieb geschaffen wird oder mit entsprechender Unterstützung in Form eines regulären Arbeitsvertrags unter Nutzung des Budgets für Arbeit (vgl. 61 SGB IX)¹⁵. Diese Wege in betriebliche Beschäftigung haben den Vorteil, dass dadurch für eine gute Absicherung gesorgt ist. Der Personenkreis bekommt trotz beruflicher Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt den sog. „Werkstatt-Status“ und dies hat den Vorteil, dass bei einem eventuellen Auflösen des Vertragsverhältnisses – aus welchen Gründen auch immer – keine Zeiten der Arbeitslosigkeit in Kauf genommen werden müssen. Im Falle eines Verlustes des Arbeitsplatzes gibt es nahtlos weitere Unterstützungsmöglichkeiten entweder durch eine Werkstatt für behinderte (WfbM) oder ggf. auch bei einem anderen Leistungsanbieter.

¹⁴ Der andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX wurde vom Gesetzgeber zum 1.1.18 ins Sozialgesetzbuch IX aufgenommen. Mit diesem Unterstützungsangebot sollen für Menschen mit Behinderungen und Werkstattberechtigung mehr Wahlmöglichkeiten geschaffen werden. Der andere Leistungsanbieter kann folgende Leistungen anbieten: Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich.

¹⁵ Auch das Budget für Arbeit, § 61 SGB IX, wurde zum 01.01.18 ins SGB IX aufgenommen. Erfahrungen damit wurden bereits seit vielen Jahren in Modellprojekten gesammelt. Die längsten Erfahrungen kommen aus dem Bundesland Rheinlandpfalz.

11. Herausforderungen für Fachdienste der UB

Wie können Fachkräfte gut für sich sorgen?

So erfüllend die Arbeit sein kann, so herausfordernd und erschöpfend ist sie auch manchmal. Wir brauchen Ausgleich für unser Engagement und Quellen der Kraft, damit wir zufrieden und gelassen unsere vielfältigen Aufgaben auf Dauer erfüllen können. Es gehört mit zu unserer Professionalität, dass wir gut für uns sorgen.

Wir können uns persönlich engagieren, indem wir für unser eigenes Wohlergehen sorgen. Hier sind einige Anregungen dazu:

- Austausch mit Kolleg_innen
- Entspannungstechniken anwenden
- Bewusst die Türe schließen und kurz ans offene Fenster stellen, um das Hier und Jetzt zu genießen
- Reinigende Rituale anwenden z. B. Händewaschen, Wasser trinken, mit der Vorstellung auch innerlich das wegzuspülen, was gerade belastend ist
- Kurze Kaffeepause nach herausfordernden Einsätzen zum Runterkommen
- Privat Ausgleich suchen z. B. durch Sport oder andere Hobbies

Was kann unser Arbeitgeber tun, damit wir gesund und motiviert bleiben?

Zusätzlich ist auch der eigene Arbeitgeber/Fachdienst gefragt Fachkräfte der UB zu unterstützen. Fachkräfte sollten bei ihrem Träger regelmäßige Fortbildungen und Supervision beantragen, um ihren umfassenden und anspruchsvollen Aufgaben gerecht werden zu können. Dies ist im Übrigen auch Teil in der Ausschreibung der Agentur für Arbeit und dort wie folgt formuliert: „Zur Sicherstellung der Qualität sorgt der Auftragnehmer dafür, dass das eingesetzte Personal durch Weiterbildung, Teambesprechungen und Supervision die Möglichkeit erhält, die vorstehenden Qualifikationen zu festigen und weiter auszubauen. Die Inhalte der Weiterbildung haben sich an den in der Maßnahme wahrzunehmenden Aufgaben zu orientieren“¹⁶.

Folgende **Kompetenzen** sind aus Sicht der Autorin bei dem in der Maßnahme eingesetzten Personal im Umgang mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen neben dem Fachwissen um verschiedene psychische Erkrankungen und Handlungsstrategien im Besonderen gefragt:

Gesprächsführung: Aktives Zuhören und Feedback geben, einführendes Verstehen, Wertschätzung gegenüber den Gesprächspartner_innen zeigen, Kommuni-

¹⁶ Vgl. Vergabeunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung eines Rahmenvertrages über die Durchführung von Maßnahmen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung nach § 55 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), Abschnitt B. Leistungsbeschreibung

kationsmuster erkennen und damit umgehen, Strukturierung von Informationen, verschiedene Gesprächstechniken.

Konfliktbewältigung: Konfliktwahrnehmungsfähigkeit, Konfliktpotentiale erkennen, Strategien der Konfliktregelung, Moderation von Konflikten, Lösungsorientierung

Selbstfürsorge und Abgrenzung: Achten der eigenen Belastungsgrenzen, Strategien im Umgang mit herausforderndem Verhalten, Kennen von Entspannungstechniken für sich selbst und die Zielgruppe

12. Zum Schluss noch eine Bitte

Ich freue mich sehr, wenn ich Ihnen für Ihre Praxis einige wertvolle Hinweise und auch Ideen für neue Methoden mit dieser Broschüre an die Hand geben konnte.

Sollte dies nicht gelungen sein, könnte es ein Zeichen dafür sein, dass Sie als Fachkraft der beruflichen Inklusion bereits sehr gut aufgestellt sind und Sie einen guten Weg bei der Unterstützung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gefunden haben. In diesem Falle freue ich mich, wenn ich Sie in Ihrem Handeln bestärken konnte.

Wenn Sie mögen, dürfen Sie mir gerne ein Feedback zur Broschüre im Sinne von „Lob und Tadel“ zukommen lassen. Ich freue mich über konstruktive und inspirierende Post per Email an a.seeger@access-ifd.de.

13. Vorgestellte Methoden/Arbeitsmaterialien

Bewerber_innen-Profil	39
Information für meine Kollegen und Kolleg_innen	42
Interview mit Tabea H	15
Kartensatz „Eigenschaften erfolgreicher Personen“	29
Kartensatz „Wertekarten“	29
Love it – change it – leave it	22
Mein Tagesablauf	17
Meine persönliche Ressourcenliste	28
Netzwerkkarte	26
Persönlicher Krisenplan	14
Ressourcenblume	33
Ressourcen-Timeline	30
Selbstreflexion zur Arbeit mit Teilnehmer_innen	23
Stärkenkarten	29
Statement zum Thema Schwerbehindertenausweis	40
Thronübung	34
Vulnerabilitäts-Stress-Bewältigungs-Modell	12
WEG-Modell	36
Zielvereinbarung zwischen Betrieb, Teilnehmer_in und Jobcoach	46

14. Literaturhinweise

- Bamberger, Günter G. (2015): Lösungsorientierte Beratung: Praxishandbuch, Beltz PVU
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) (2010): Gemeinsame Empfehlung nach § 38a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ vom 1. Dezember 2010
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) (2018): „Hand in Hand“. Berufsbegleitung in der Unterstützten Beschäftigung, von Horst Kappeler und Andreas Schnippering
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) (2014): „Bildung inklusive“. Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung, von Jörg Agricola
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) (Hg.) / Stumpf, Ingrid (Konzeption und Lektorat) (2011): Jobcoaching: Qualifizieren und Lernen im Betrieb. Schwerpunkt: betriebliche Teilhabe von Menschen mit psychischer Erkrankung. Download: http://www.bag-ub.de/dl/publikationen/Modul_Job_Coaching_PSY.pdf
- Bundesministerium für Soziales und Arbeit, Hg. / Seeger, Andrea (2011): Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden
- Hammer, Matthias (2016): SBT: Stressbewältigungstraining für psychisch kranke Menschen. Ein Handbuch zur Moderation von Gruppen, Psychiatrie-Verlag, 6. Auflage
- Hammer, Matthias; Plöbl, Irmgard (2012): Irre verständlich, Menschen mit psychischer Erkrankung wirksam unterstützen, Psychiatrie-Verlag
- Hötten, Reinhard; Hirsch, Thorsten (2014): Jobcoaching: Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten., Balance: buch + medien verlag
- Landschaftsverband Rheinland (2002): Behinderung und Ausweis – Anträge, Verfahren beim Versorgungsamt, Merkmale für Nachteilsausgleiche, GdB Tabelle
- Plöbl, Irmgard; Hammer, Matthias (2010): ZERA – Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit. Ein Gruppentrainingsprogramm
- Schwing, Rainer; Fryszer, Andreas (2013): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis, Vandenhoeck & Ruprecht
- Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) (2010): Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

Hinweis für die in diesem Themenheft genannten Internetquellen:
Der Zugriff auf alle genannten Internetquellen erfolgte am 25.06.2018

Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



Themenheft 1

WIERSCH, Johanna (2014):
„Alle an Bord!“
Gespräche führen im Kontext der
Unterstützten Beschäftigung.



Themenheft 2

SIEVERS, Ulla und
KREMEIKE, Karin (2014):
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“
Personenzentriertes Denken und
Handeln in der Unterstützten
Beschäftigung.



Themenheft 3

FRÜCHTEL, Frank (2014):
„Raum ist Beziehung“.
Sozialraumorientierung und Unterstützte
Beschäftigung



Themenheft 4

MÜLLER, Susanne (2014):
„Vielfalt wahrnehmen und
anerkennen“.
Migration und Unterstützte
Beschäftigung



Themenheft 5

AGRICOLA, Jörg (2014):
„Bildung inklusive“.
Projekttagsgestaltung in der
Unterstützten Beschäftigung



Themenheft 6

KAPPELLER, Horst und
SCHNIPPERING, Andreas (2018):
„Hand in Hand“.
Berufsbegleitung nach der InBeQ



Themenheft 7

SEEGER, Andrea (2018):
„Jeder hat eine Chance verdient“.
Ressourcenorientierte Begleitung von
Menschen mit psychischen
Beeinträchtigungen



Themenheft 8

WALCZAK, Florian (2018):
„Mit Leidenschaft dabei“.
Arbeitshilfe für die Förderplanung in
der Individuellen betrieblichen
Qualifizierung

Themenhefte 1-5: Einzelheft: 8,00 €, Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 30,00 €. Themenhefte 6-8 kostenlos.
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung. Bestellungen online unter: www.bag-ub.de/materialbestellung oder per Mail an: info@bag-ub.de.



Dieses Themenheft wurde im Rahmen des Projektes „Unterstützter Beschäftigung - Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung“ der BAG UB erarbeitet. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.