

Unterstützte Beschäftigung –
Möglichkeiten und Grenzen einer
individuellen betrieblichen
Qualifizierung




InbeQ - UB

Das **Gesetz zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“ vom 22.12.2008** verankert im **§ 38a SGB IX** einen neuen Leistungstatbestand für **behinderte Personen**,

- die einen **besonderen Unterstützungsbedarf** haben und sonst regelmäßig als werkstattbedürftig eingestuft werden,
- aber nicht das besondere Angebot der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) benötigen
- und einen **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz** anstreben



- 
- **Unterstützte Beschäftigung** fördert die
 - **Selbstbestimmung,**
 - **Wahlmöglichkeiten** und die
 - **Teilhabe am Leben in der Gesellschaft** von Menschen mit Behinderung.

- Ausgangspunkt ist der
 - **behinderte Mensch mit seinen**
 - **Fähigkeiten,** seinen
 - **Interessen** und seinen
 - **Potentialen.**

Auf dieser Basis wird ein Arbeitsplatz gesucht und soweit erforderlich angepasst.



Historie

Konzept der Unterstützten Beschäftigung (Supported Employment) wurde Ende der 1970er- und Anfang der 1980er-Jahre in den USA entwickelt und 1984 gesetzlich verankert.

2005 waren fast 200.000 Menschen (25% der Menschen mit Behinderung) durch Supported Employment und ähnliche Strategien auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt .



Kernbegriffe

Beschäftigung / Arbeit

(supported employment)

Platzierung

Qualifizierung

(Erst platzieren, dann qualifizieren)

individuell

betrieblich



Beschäftigung

§ 7 Absatz 1 SGB IV (Sozialversicherung):

„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“



Merkmale der Beschäftigung:

- Weisungsgebundenheit
- Eingliederung in eine Arbeitsorganisation

Entlohnung ist kein Merkmal von
Beschäftigung



UB - Werte und Prinzipien

- Respekt und Vertraulichkeit
- Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten
- Inklusion, Teilhabe am (Arbeits-)Leben
- Individuelle, betriebs- und wohnortnahe Unterstützung
- Chancengleichheit, Schutz vor Diskriminierung
- Orientierung an Ressourcen (Fähigkeiten und Fertigkeiten) und Lebensqualität



Primäre Zielgruppe

- Menschen mit Down-Syndrom,
- schwerer geistiger Behinderung,
- Körper- und Mehrfachbehinderungen,
- Menschen im Autismusspektrum,
- Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen
- Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen.



Erweiterte Zielgruppe

Menschen mit

- Lernschwierigkeiten i.w.S.,
- "Arbeitsbehinderungen"
- schwerwiegenden sozialen Problemen

Stufen der Unterstützten Beschäftigung

Anmeldung der TN durch den Kostenträger
(Agentur für Arbeit)

Orientierungsphase
(8 Wochen / Entscheidungsphase)

Qualifizierungsphase

Stabilisierungsphase
Phase des Übergangs in
Arbeit

P
r
o
j
e
k
t
t
a
g
e

2
4
M
o
n
a
t
e



a) Qualifizierungstrainer / Job-Coach

b) Qualifizierungsanleiter

■ a) Sozialpädagogen, Ergotherapeuten,
Psychologen

b) abgeschl. Berufsausbildung u. Meisterprüfung,
anderer Fachhochschul-/Hochschulabschluss
u. päd. Zusatzqualifikation, Arbeitserzieher

alle : 3-jährige Berufserfahrung in der Arbeit mit der
Zielgruppe

Personalschlüssel:

1 Qualifizierungstrainer : 5 Teilnehmer



UB - Methoden

- individuelle berufliche Orientierung / Erstellung eines beruflichen Profils: Potenzialanalyse (Interessen, Stärken-Schwächen)
- unterstützte Arbeitsplatzsuche
- betriebliche begleitete Erprobungen
- Arbeitsplatzanalyse und –anpassung
- Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln
- Erstellung eines Einarbeitungs- und Unterstützungsplans
- Qualifizierung am Arbeitsplatz (Job- Coaching)
- Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter/Vorgesetzten im Betrieb
- psycho-soziale -pädagogische Betreuung, Krisenintervention (nach Bedarf)



UB - Einstieg ins reale Berufsleben

erfordert:

- begrenzte sozialen Anforderungen
- verständnisvolle Vorgesetzte und Kollegen
- geregelte Arbeitsabläufe
- überschaubare Arbeitsbereiche /-räume
- überschaubare Sozialkontakte
- reizarme Arbeitsumgebung



UB - Unterstützungsmöglichkeiten

- Individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes (Job Carving)
- Arbeitsaufgaben zusammenstellen
- Arbeitstraining, Entwicklung von Arbeitsroutinen
- Arbeitsabläufe und Zeiten strukturieren
- Konfliktmoderation
- Betriebliches Mentoring
- Berufsbegleitendes Training der Schlüsselqualifikationen / berufs-/tätigkeitsspezifischer Anforderungen



Nachbetreuung

- Nach der Maßnahme besteht, wenn erforderlich, ein Rechtsanspruch auf weitere Berufsbegleitung durch die Integrationsämter / Integrationsfachdienste oder die Qualifizierungstrainer des jeweiligen Auftragnehmers (z. B. BNW)



Mögliche Probleme am Arbeitsplatz

■ Grundarbeitsfähigkeiten :

- Pünktlichkeit
- Regelmäßigkeit
- Zuverlässigkeit
- Eigenständigkeit, Warten auf Anweisungen, zu verrichtende Arbeit als solche erkennen und selbstständig ausführen
- Umstellfähigkeit (Flexibilität)
- Gegebene Ordnung / Organisation beachten



Mögliche Probleme am Arbeitsplatz

■ Kognitive Fähigkeiten:

- Aufgabenverständnis, Abstrahiertes vom Konkreten unterscheiden
- Anweisungen parallel / seriell ausführen oder beachten
- Prioritäten festlegen
- Steckenbleiben im Detail



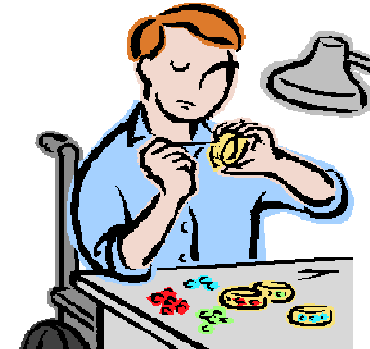
Mögliche Probleme am Arbeitsplatz

■ Soziales Verhalten:

- Betriebliche Regeln erkennen und einhalten
- Hilfe erbitten
- Pausen einhalten / strukturieren
- Mitarbeiter und Vorgesetzte erkennen / zuordnen
- Adäquates Verhalten Kollegen und Vorgesetzten gegenüber (Respekt)

Mögliche Probleme am Arbeitsplatz

- Arbeitsverhalten:
 - Zwanghafte Verhaltensmuster
 - Wechselnde Tätigkeiten
 - Beendigung / Abschluss der Arbeit
 - Einschätzung der geforderten Arbeitsqualität
 - Schwankungen in der Arbeitsausführung, Leistung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Detlef Schwabe© 2011, Petra Westphal


Kontaktadresse:

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH (BNW)

Plathnerstraße 5A, 30175 Hannover

detlef.schwabe@ bnw.de

petra.westphal@ bnw.de



Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

- Artikel 27

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

