

Jobcoaching und Unterstützte Beschäftigung

Jörg Bungart
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

BAG UB
Schulterblatt 36
20357 Hamburg



Fon: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125

eMail: info@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

Psychische Gesundheit fördern,
Teilhabe an Arbeit sichern!

Jahrestagung 2020

APK - AKTION PSYCHISCH KRANKE

Berlin 05. – 06. Oktober 2020

Umweltforum Berlin

Rehabilitation und Teilhabe - der Anspruch

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

„Behinderten Menschen soll durch Leistungen zur Teilhabe die volle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben eröffnet werden. Sie sollen ihr Leben nach ihren Neigungen und Fähigkeiten gestalten. Eine umfassende Teilhabe ist dann erreicht, wenn der behinderte Mensch (wieder) vollständig in das Leben der Gemeinschaft eingegliedert ist.“

„Leistungen zur Teilhabe sind umso erfolgreicher, je früher sie eingeleitet und durchgeführt werden.“

Teilhabe am Arbeitsleben - die Wirklichkeit

- Es ist festzustellen, dass **immer mehr Menschen**, z. B. jene mit psychischen Erkrankungen, aufgrund von Überforderungen unterschiedlichster Art, **aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzt** werden.

UN-Behindertenrechtskonvention

■ Artikel 27 — Arbeit und Beschäftigung

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

Jobcoaching / Unterstützte Beschäftigung

- Leitfrage -

- Wie können Menschen, die **auf Unterstützung angewiesen** sind und die manchen **Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes** nicht bzw. nicht von vorneherein entsprechen, dennoch **in einem Betrieb arbeiten** und wie sind die **Rahmenbedingungen** so zu gestalten, dass dies möglichst dauerhaft gelingt?

Unterstützte Beschäftigung / Supported Employment

„Erst platzieren, dann qualifizieren“

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung / Supported Employment zielt auf **bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes**.

- Gilt **unabhängig von Art und Schwere einer Behinderung**
- UB setzt an den **Stärken, Interessen und Teilhabewünschen** der Person an und berücksichtigt die **betrieblichen Rahmenbedingungen**.
- Die **Unterstützung ist so lange wie erforderlich** zu gewährleisten
- Zentrale Bausteine sind
 - **Persönliche Zukunftsplanung**
 - **Praktikums- / Qualifizierungs- / Arbeitsplatzakquise**
 - **Job Coaching im Betrieb / am Arbeitsplatz**

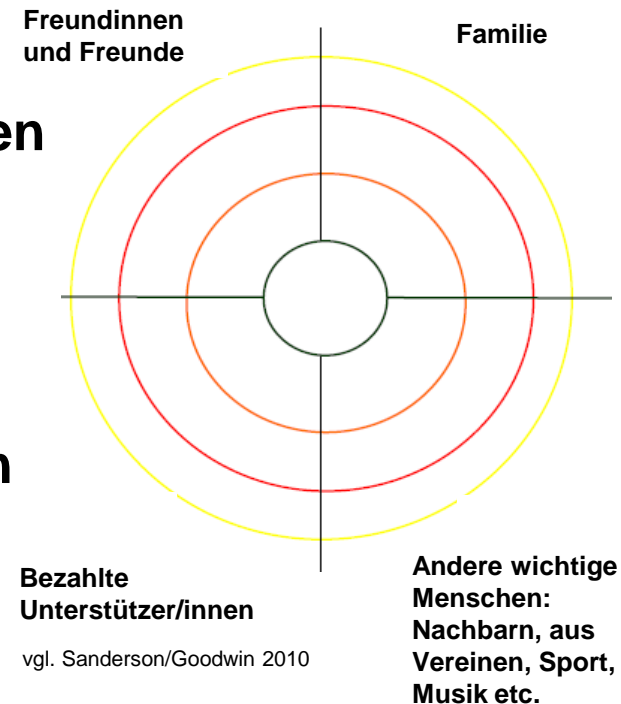
„Hier stehe ich im Mittelpunkt“ - Persönliche Zukunftsplanung

<https://www.persoенliche-zukunftsplanung.eu>

Zentrale Prinzipien:

- Interessen, Wünsche und Träume herausfinden
- Ziele erarbeiten und umsetzen
- Die Person steuert den Prozess
- Fokus auf Kompetenzen und Ressourcen
- Unterstützungsnetzwerk aufbauen und nutzen

➔ **Empfehlung:** z.B. Bestandteil **schulischer Berufsorientierung** und im **Übergangmanagement der WfbM** oder im Rahmen von **§ 78 SGB IX Assistenzleistungen** zur selbstbestimmten und eigenständigen Bewältigung des Alltages



Jobcoaching^{AP} - am Arbeitsplatz

Qualitätsnetzwerk: Definition und Qualitätsstandards

<https://www.bag-ub.de/seite/428644/forum-qualit%C3%A4tsnetzwerk-jobcoaching.html>

<https://www.integrationsaemter.de/Job-Coaching/773c/index.html>

Jobcoaching^{AP}

1. ist ein **definiertes Leistungsangebot** zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit besonderem Unterstützungsbedarf in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
2. findet im Wesentlichen **im Betrieb** am Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-/ Umschulungs- oder Arbeitsplatz ... statt.
3. wird von **betriebsexternen Fachkräften** durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf einbinden.
4. hat das Ziel die betrieblich Beteiligten (...) zu befähigen, **eigene Lösungen** zu entwickeln.
5. initiiert und gestaltet **Lern- und Entwicklungsprozesse** ...
6. ist ein **bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess** von in der Regel **mehreren Monaten**.
7. kann zur **Arbeitsplatzanbahnung** oder **Arbeitsplatzsicherung** innerhalb von oder in Kombination mit anderen Angeboten oder einzelstehend durchgeführt werden.

„Passgenaue Arbeitsplätze“

Formen der Arbeitsplatzgestaltung

- **Job-Stripping** – Herauslösen von Tätigkeiten, Um-/Strukturierung des Arbeitsbereiches
- **Job-Carving** – Hinzuziehen geeigneter weiterer Tätigkeiten
- **Arbeitsplatzerfindung** – Neustrukturierung verschiedener Tätigkeiten zu einem geeigneten Arbeitsbereich
- Entwicklung von **Checklisten** o.ä. zur Strukturierung der Arbeit
- Anpassung der Anforderungen auf der **sozialen Ebene** – z.B. Gestaltung der Zusammenarbeit im Betrieb
- Gestaltung der **Arbeitsumgebung**
- Veränderung von **Arbeitszeit- und Pausenregelung**
- **technische Arbeitsplatzanpassung**



Jobcoaching – Unterstützung im Betrieb

<https://www.bag-ub.de/seite/428608/filme-%C3%BCber-ub.html>

Coaching - Begleitung zur Entwicklung individueller Lösungen

In verschiedenen Lebensphasen:

- **Übergangskoaching**
Schule / WfbM / etc. → in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts
 - **Job Coaching**
Qualifizierung – Vermittlung – Einarbeitung – Arbeitsplatzsicherung
 - **Bildungskoaching**
berufsbegleitende Weiterbildung + Persönlichkeitsentwicklung
- unterstützt durch „Mentoren“ (Kolleg_innen, Vorgesetzte) im Betrieb
→ Peer-Ansätze nutzen: Menschen mit Behinderungen beraten sich gegenseitig

Speziell geschulte Fachkräfte

- unterstützen Arbeitnehmer_in / Praktikant_in / Übergänger_in
- beraten Arbeitgeber (Kolleg_innen, Vorgesetzte)

Entwicklung von UB in Deutschland

- **Erste Anbieter** mit Konzept UB ca. Anfang 1990er Jahre
- Gründung Hamburger Arbeitsassistenten: 1992
- Gründung der **BAG UB** 1994
- **UB Konzept (-Bausteine)** werden zunehmend von Schulen, WfbM, BBW, BTZ, Integrationsprojekten (ab 2018: Inklusionsbetriebe) etc. und v.a. IFD aufgenommen
- **Nachweisbare Erfolge** führen zur gesetzlichen Verankerung der Maßnahme UB nach § 55 (vor 2018: 38a) SGB IX Ende 2008
- **Start** der 1. Maßnahmen UB im Mai 2009

„Unterstützte Beschäftigung“ § 55 SGB IX

Personenkreis, dessen Leistungsspektrum zwischen Werkstatt für behinderte Menschen und allgemeinem Arbeitsmarkt liegt – 2 Phasen:

(1) Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ):

Dauer: bis zu 24 Monate (ggf. bis zu 12 Monate verlängerbar)

Inhalt: Vorbereitung, Erprobung + Einarbeitung

(einschl. berufsübergreifende Lerninhalte, Schlüsselqualifikationen und Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen)

Personalschlüssel: 1 Qualifizierungstrainer_in : 5 Leistungsberechtigte

Leistungsträger: i.d.R. Bundesagentur für Arbeit (Ausschreibung),

auch: Renten- /Unfallversicherung, Kriegsopferfürsorge/-versorgung

(2) Berufsbegleitung - bei Bedarf:

Dauer: solange, so oft wie erforderlich

Inhalt: Stabilisierung + Krisenintervention

Leistungsträger: i.d.R. Integrationsämter (SB-Status/Gleichstellung)

Informationsbroschüre Maßnahme UB – auch in leichter Sprache

<https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/materialien/informationsbroschuere-ub.html>

Stationen Schule-Beruf - Wer ist zuständig wofür?

Schulische Vorbereitung und berufliche Orientierung

Kultusministerium



Berufsberatung / Berufsorientierung / Berufsvorbereitung

Bundesagentur für Arbeit



Berufliche Bildung, Qualifizierung und Ausbildung

Bundesagentur für Arbeit

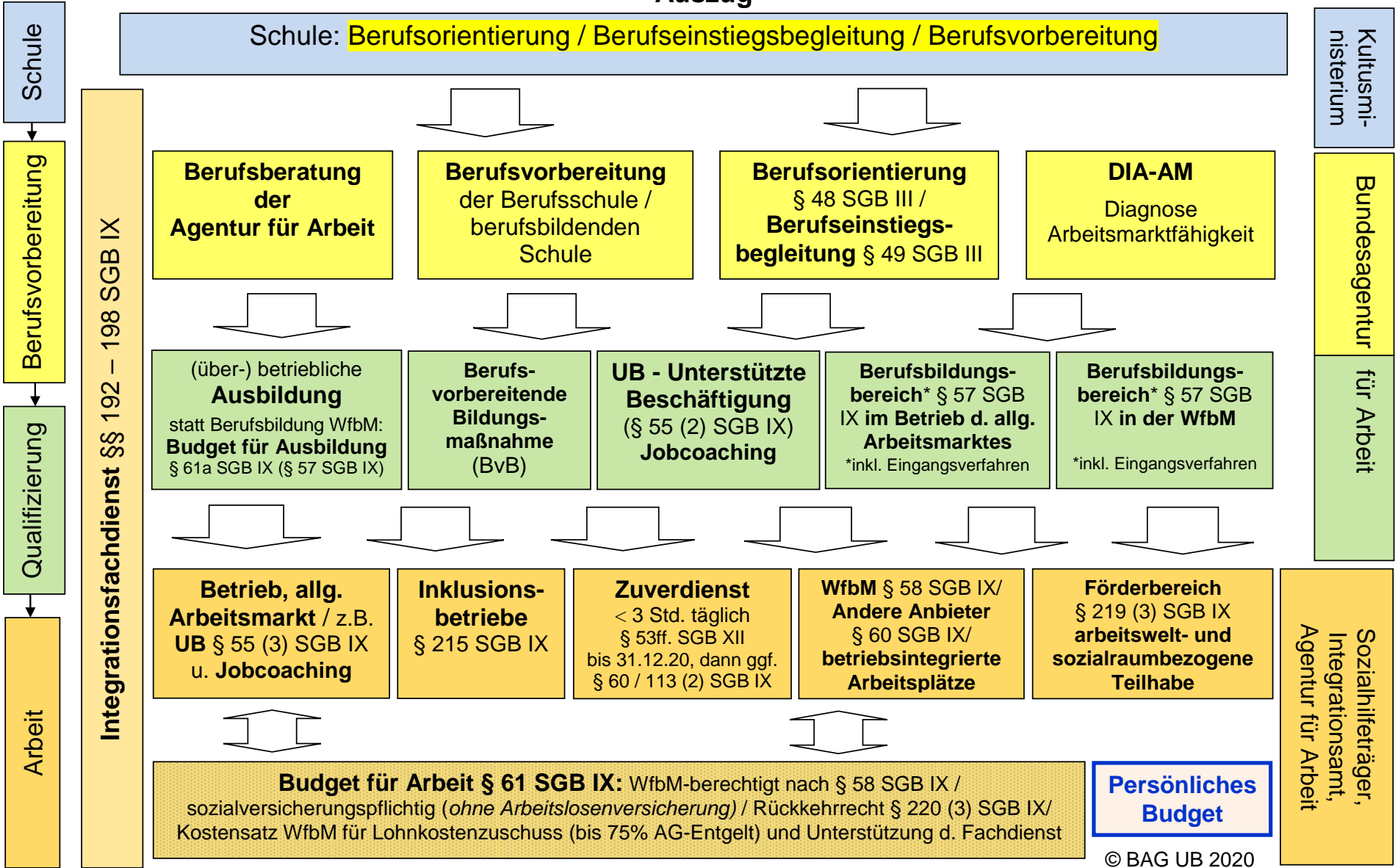


Arbeitsverhältnis (mit Arbeitsplatzsicherung / Berufsbegleitung):

Integrationsamt (+ Sozialhilfeträger + Agentur für Arbeit)

Übersicht - Teilhabe am Arbeitsleben - Auszug -

Leistungsträger



Was sagen Betriebe?

- „Ich bin Ökonom! Wir machen das nicht vornehmlich aus karitativen Gründen.“
- „Sie hat sich in unserem Unternehmen unentbehrlich gemacht.“
- „Wir haben ihm immer mehr zutrauen können.“
- „Das Unternehmen wird so viel gewinnen.“
- „Das ist wirklich ein Glücksfall.“
- „Er konnte durch seinen Einsatz überzeugen.“
- „Auf die innere Haltung kommt es an.“
- „Es war eine neue und sehr gute Erfahrung.“
- „Man muss es einfach mal ausprobieren, denn alle Menschen sollen ja ihre Chance bekommen.“
- „Sich überraschen lassen, was aus den Leuten alles rauskommt.“

Was sagen Betriebe?

Continental-Vorstandsmitglied Dr. Ariane Reinhart - Personalchefin -

Die Perspektivengeberin

von Claas Tatje - Die Schatzsucherin - DIE ZEIT Nr. 36/2018, 30. August 2018

- „Wenn unsere Mitarbeiter nicht perfekt zur Stelle passen, sind sie weniger leistungsfähig. Sie sind weniger motiviert, häufiger krank, machen öfter Pause, mehr Fehler und sorgen dann eventuell für schlechte Stimmung. Dann liegt es an uns, ihnen eine bessere Perspektive zu geben und damit die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.“ Reinhart fragt ihre Führungskräfte, ob Softwareentwickler zwingend studiert haben müssten oder ob nicht auch Facharbeiter die Jobs übernehmen könnten. Und nicht jede Leitungsstelle wird wie früher mit ausgebildeten Ingenieuren besetzt. „Wir müssen die Berufsbilder aufbrechen“, sagt sie.

Schlussworte

„Ich bin sehr froh, dass mein Arbeitgeber auch dann zu mir gehalten hat, wenn es mir mal nicht so gut ging. Die Arbeit hält einen Menschen im normalen Leben. Und ich bin froh, dass ich im Betrieb nicht als ‚Psychotiker‘ abgestempelt bin.

(...)

Wenn die anderen auch den ganz normalen Menschen sehen, dann kann man auch der ganz normale Mensch sein.“

Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997)



Zahlen

Teilhabe am Arbeitsleben

Bundesweite Umfrage zur Umsetzung der Maßnahme UB n. § 55 (2) SGB IX - InbeQ 2018

Die Teilnehmenden der InbeQ:

- 958 Teilnehmende in der Umfrage
(Persönliches Budget: 2,0%)
- 63% männlich / 37% weiblich
- v.a. TN mit Lernschwierigkeiten: 63%, psych. Erkrankung: 23 %, Körper-/Sinnesbehinderung 12%
- v.a. jüngere TN: 63 % unter 25 Jahre
- v.a. Arbeitslose: 47%, Schulabgänger_innen: 18% direkt nach der Schule, 20% nach Berufsvorbereitungsmaßnahmen

Bundesweite Umfrage zur Umsetzung der Maßnahme UB n. § 55 (2) SGB IX - InbeQ 2018

Die Ergebnisse der InbeQ:

- 41% in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (AV) vermittelt, 4% in Ausbildung
- von den regulär beendeten InbeQ:
70% in AV + betriebliche Ausbildung
- 75% der AV mit EGZ / EGZ-SB
- 69% befristete AV
- 49% Vollzeit
- 30% in Betrieben bis 19 Mitarbeiter_innen, 37% in Betrieben mit 20-99 Mitarbeiter_innen

Umsetzung § 55 (2) SGB IX: Bundesweite Umfrage BAG UB 2017

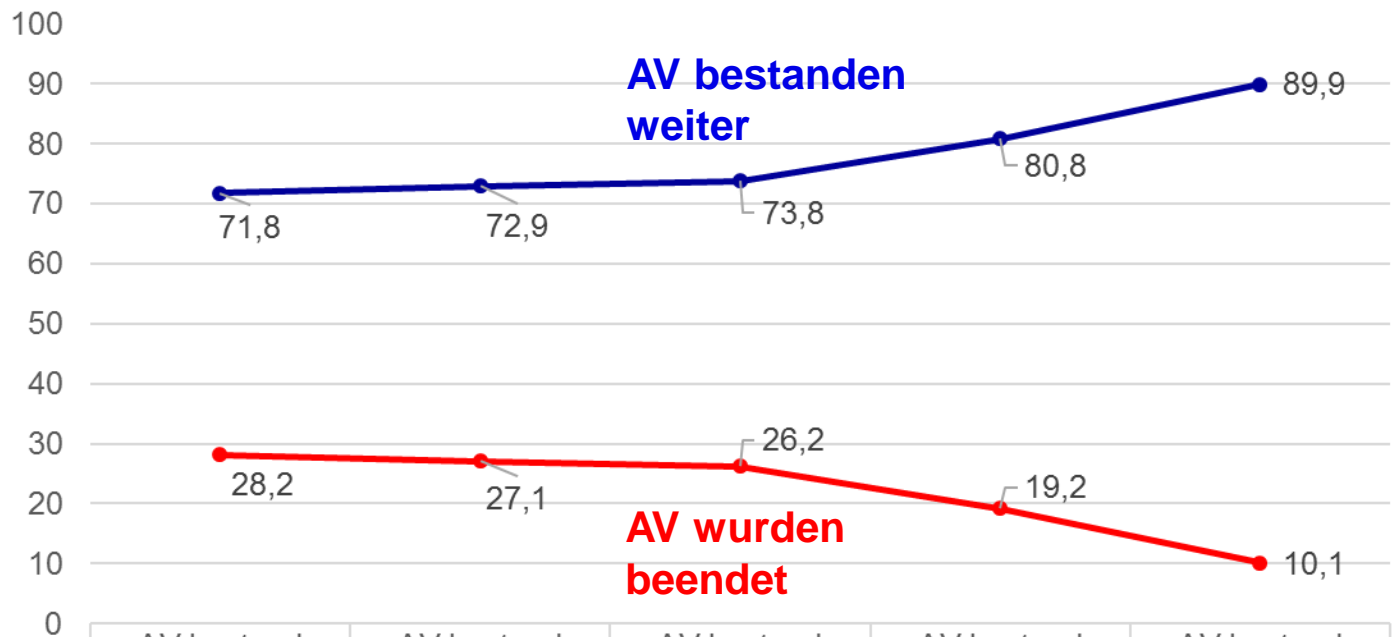
Tätigkeitsbereiche

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

11,2%	Produktion/Montage	8,7%	Garten- und Landschaftsbau
7,3%	Handwerk	3,4%	Reinigung
0,8%	Recycling	4,2%	Hausmeistertätigkeit
12,4%	Lager/Versand/Verpackung	3,1%	Gastronomie - Bedienung
13,2%	Küche/Lebensmittelverarbeitung	2,0%	Wäscherei/Zimmerservice
7,6%	Bürobereich	11,2%	Verkauf/Einzelhandel
1,7%	Tierpflege	1,7%	Tankstelle/KFZ-Pflege
4,2%	Alten-/Krankenpflege/-betreuung	7,4%	sonstiges

Fortbestand / Beendigung der Arbeitsverhältnisse (AV) in %

- Projekt UBNQ -



	AV bestand mind. 3 Monate	AV bestand mind. 6 Monate	AV bestand mind. 12 Monate	AV bestand mind. 24 Monate	AV bestand mind. 36 Monate
● AV bestand weiter	71,8	72,9	73,8	80,8	89,9
● AV wurden beendet	28,2	27,1	26,2	19,2	10,1

Fortbestand / Beendigung der UB-Arbeitsverhältnisse (AV)

- Projekt UBNQ -

- Je länger die AV andauern, desto stabiler sind sie.
- Die Abbruchquote der AV sinkt mit der Dauer der AV.



Beispiele

Teilhabe am Arbeitsleben

Beispiel

- ❖ „Eine 49 Jahre alte Bürokauffrau findet Interesse an einer **Verwaltungstätigkeit** im Amtsgericht. Im Rahmen einer Trainingsmaßnahme zeigt sich, dass ihre psychische Beeinträchtigung in Form einer **Zwangserkrankung** bei der **Ausführung der Aufgaben hinderlich** ist. Es gelingt ihr immer wieder nicht, **bearbeitete Akten abzuschließen** und an die **zuständige Kollegin zu geben**. Immer wieder kontrolliert sie, ob sie ihre Aufgabe korrekt erfüllt hat. Unter Hinzuziehung eines **Job Coaches** „trainiert“ sie direkt am Arbeitsplatz einen Ablauf, der ihr hilft, ihre Arbeiten **zeitgerecht abzuschließen**.“

Beispiel

- ❖ „Nach einer schweren psychischen Erkrankung (bipolare Störung) kehrt ein Techniker an seinen Arbeitsplatz zurück. Da er **mit gefährlichen Gütern hantieren** muss, fühlt er sich verunsichert, ob er dieser **Verantwortung** weiterhin nachkommen kann. Nach einem Gespräch des **Job Coaches** mit allen Beteiligten wurde im Betrieb eine **Kontrollmöglichkeit für den Arbeitnehmer eingeplant**, so dass er jederzeit sein sachgerechtes Umgehen selbst kontrollieren kann.“

Beispiel - Arbeitsplatzsicherung

- × **Herr B.**, 28 Jahre, Asperger-Diagnose.
- × **Kündigung** durch Arbeitgeber, mittelständischer metallverarbeitender Betrieb.
- × **Grund:** Geschäftsleitung verweist auf grobe Verstöße im Sozialverhalten Herrn B.s.
- × Integrationsamt schaltete den **Integrationsfachdienst** ein, um sich vor Ort ein Bild zu verschaffen.
- × Der Integrationsberater führte **zahlreiche Gespräche** mit Kollegen, Personalleitung und Angehörigen, an deren Ende die **Umgestaltung des Arbeitsplatzes** stand.
- × Herr B. arbeitete ursprünglich zusammen mit zwei weiteren Kollegen **an einer Werkbank**, dies führte im Laufe der Zeit zu extremen Stresssituationen.
- × Für seine Kollegen war sein **Verhalten nicht nachvollziehbar**, da Auswirkungen von Autismus ihnen bis dato nicht erklärt worden waren.
- × Die Integrationsberaterin konnte sowohl erfolgreiche Aufklärungsarbeit leisten, als auch durch die **Schaffung eines Einzelarbeitsplatzes** an einer eigenen Werkbank die Ursache für das Verhalten von Herrn B. verändern.
- × **Die Kündigung wurde zurückgezogen.**

Beispiel - Ausbildung

- × **Herr D.** wurde im Rahmen seiner betrieblichen Ausbildung zur Bürokraft (damaliges Alter: 23; Diagnose: Autismus), finanziert durch das Integrationsamt, halbtags durch eine Job-Coacherin unterstützt.
- × Diese **strukturierte mit ihm gemeinsam alle Arbeitsvorgänge** und den Umgang mit Kollegen.
- × Herr D. hat schließlich als Externer 2006 seine **Abschlussprüfung** in einem Berufsbildungswerk bestanden.
- × Die **Fortschritte vor allem in der sozialen Kompetenz** hatte keiner der Beteiligten erwartet, sie sind mit Sicherheit auf den Einsatz des Job-Coachings zurück zu führen, so dass ein Fortsetzen der gerade begonnenen Tätigkeit auch möglich ist, wenn die Job-Coacherin oder ein anderer Kollege gerade nicht greifbar sind.
- × Herr D. arbeitet **heute** auf einem **Außenarbeitsplatz der WfbM** bei seinem ehemaligen Ausbilder. Seine Arbeitsleistung liegt unterhalb der Grenze, die für eine selbständige Lebensführung ausreichend wäre. Der Außenarbeitsplatz ermöglicht ihm, die **soziale Einbindung**, die er während seiner Ausbildung kennen gelernt hatte, nicht aufgeben zu müssen. Nachmittags arbeitet er regulär in der WfbM. Seine **Zukunftsängste sind deutlich geringer** geworden.

Beispiel – Übergang aus WfbM

- × **Herr T.** (Diagnose: Lernschwierigkeiten und Autismus) besuchte die Förderschule für ganzheitliche (geistige) Entwicklung.
- × Nach seiner Schulzeit arbeitete er ca. **zwei Jahre** vor allem im Hausmeisterbereich einer **WfbM**. Aufgrund seines Wunsches auf dem allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten, wandte er sich an einen Fachdienst, der solche Übergänge begleitet.
- × Herr T. nutzte das **Persönliche Budget** zur Finanzierung des Fachdienstes.
- × Er absolvierte ein **Langzeitpraktikum** zur Qualifizierung in einer öffentlichen Behörde. Anfangs haben die Fachkräfte Herrn T. jeden Tag am Arbeitsplatz begleitet (**Job Coaching**). Hierbei wurden auch Vorgesetzte und Kollegen für die Zusammenarbeit mit Herrn T. angeleitet.
- × Schließlich bekam Herr T. ab März 2010 einen **unbefristeten Arbeitsvertrag** (Vollzeitstelle). Seine Tätigkeit umfasst Rasen mähen, Hecken schneiden sowie Maler- und Ausbesserungsarbeiten unter Anleitung.
- × Das Arbeitsverhältnis wird dauerhaft mit **70% Lohnkostenzuschuss** über das **Programm „Budget für Arbeit“** (Rheinland-Pfalz) gefördert.
- × Dem Betrieb ist es wichtig, dass er bei Bedarf erneut den Fachdienst nutzen kann.
Fazit: **„Herr T. passt zu uns und die Arbeit passt zu Herrn T.“**

Beispiel

- ❖ „Herr D. ist gelernter Kaufmann und psychotisch erkrankt. Er ist verheiratet mit einer Krankenschwester, die in den letzten Jahren für das Familieneinkommen gesorgt hat. Herr D. hat sich um den Haushalt und den kleinen Sohn im Kindergartenalter gekümmert. In der beruflichen Rehabilitation geht es – nach anfänglichen Schwierigkeiten – um die **Wiedereingliederung** auf dem Arbeitsmarkt. Ein gemeinsames Gespräch mit der Ehefrau wird geführt, um die Tagesstruktur der Familie neu zu planen. Ein Ergebnis ist, dass der Sohn tagsüber etwas länger im Kindergarten bleibt und die Ehefrau bei der Einteilung ihrer Schichten weiter im Voraus plant. Für Herrn D. ist es wichtig in diesem Gespräch zu hören, dass seine Frau bereit ist, wieder mehr im privaten Bereich zu übernehmen und ihn bei der **Rückkehr auf den Arbeitsmarkt unterstützt.**“

Beispiel

- ❖ „Frau K. hat mehrere Jahre in der Systemgastronomie im Küchenbereich gearbeitet. Sie erkrankte an einem **Burn-out-Syndrom**. Der **Wunsch nach Anerkennung** durch Vorgesetzte einerseits und Schwierigkeiten, **eigene Belastungsgrenzen zu akzeptieren** andererseits, hatten zu der Erkrankung beigetragen.

Frau K. hatte das **Ziel**, in einem zukünftigen Arbeitsverhältnis ihre körperlichen **Grenzen deutlicher wahrzunehmen**, um einen weiteren Zusammenbruch zu vermeiden. Während eines betrieblichen Trainings in einer Großküche zeigte sich, dass Frau K. in **permanent hohem Tempo** arbeitete, auch wenn dies gerade nicht erforderlich war. Einzig ihre Zigarettenpausen konnte sie zur Entschleunigung nutzen. Gemeinsam mit dem **Jobcoach** wurde eine weitere **Entschleunigungsmöglichkeit** in Absprache mit dem Vorgesetzten implementiert, da diese kurzen „Besinnungsphasen“ zu einer Regulation des Arbeitstempos von Frau K. beitrugen.

Frau K. musste mehrmals täglich Treppen nutzen. Sie „zwang“ sich, **jede Stufe mit beiden Füßen zu betreten**. Hierüber trat eine **körperliche und geistige Beruhigung** ein und ein Bewusstsein für die eigene Befindlichkeit. Frau K. hatte schon verschiedene Entspannungstechniken ausprobiert, jedoch keine Geeignete für sich finden können. Sie hatten ihre innere Unruhe eher verstärkt.“

Beispiel

- ❖ „Herr W. ist verheiratet und hat einen 2jährigen Sohn. Herr W. arbeitet als Facharbeiter in einem Metall verarbeitenden Betrieb. Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage in seinem Heimatort liegt seine **Arbeitsstelle über 500 km entfernt**, so dass Herr W. nur am Wochenende nach Hause fahren kann. Die Arbeit, für die Herr W. als Teamleiter angestellt ist, fordert viel Einsatz und Herr W. kann sich nur **schwer abgrenzen**. Er kann schlecht Arbeit delegieren, will immer morgens der Erste und abends der Letzte sein. Er kann seine **Freizeit nicht mehr genießen** und arbeitet viele **Überstunden** und bei Bedarf auch Wochenendschichten. Gleichzeitig steigt der Unmut seiner Ehefrau, so dass Herr W. auch hier viel Energie einsetzt, in der Hoffnung, **alle zufrieden zu stellen**. Seine eigenen Belange, seine Bedürfnisse und Zeiten für Regeneration verliert Herr W. dabei aus den Augen. Schließlich erleidet er einen psychischen Zusammenbruch und muss mit einer Überlastungsdepression klinisch behandelt werden.“

Beispiel: Herr Ole H., Tankstellenhelfer Hamburger Arbeitsassistenz

1993 – 1997

Sonderschule für Geistigbehinderte

1997 – 1999

Berufsvorbereitungsklasse

1999 – 2001

Betrieblicher Berufsbildungsbereich

5 Praktika à 3-5 Monate in

- Friedhofsgärtnerei (4 Monate)
- 2x Tankstelle (3 Monate)
- Tennisplatzanlage (5 Monate)
- und Flughafen (3 Monate)

Seit dem 01. Mai 2001

sozialversicherungspflichtiges

Arbeitsverhältnis im Qualifizierungsbetrieb

(Eingliederungszuschuss)

Arbeitsplatzsicherung:

2 Jahre regelmäßige Begleitung

(1. Jahr: 200 Std., 2. Jahr: 180 Std.);

anschließend 2 Nachqualifizierungen

Beispiel: Herr David T., Produktionshelfer NIAB Fürstenwalde

Bis 2003

Schule, Förderschwerpunkt geistige Entwicklung

Vom 01.09.2003 bis 15.06.2008

- WfbM-Berufsbildungsbereich
(Holzwerkstatt + Hausmeisterbereich)
- WfbM-Arbeitsbereich (ausgelagerter Arbeitsplatz)

Vom 18.04.2007 bis 15.06.2008

Teilnahme am Projekt von NIAB

- Persönliche Zukunftsplanung
(Wünsche, Ziele, biografische Ressourcen)
- Schnupper- und Erprobungspraktika
(Hausmeister, Tischlerei; je mehrere Wochen)
- 2x Qualifizierungspraktika in Klinkerherstellung
(Produktion; 3 Monate und 6 Monate)

Seit dem 16. Juni 2008

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis
im Qualifizierungsbetrieb (Eingliederungszuschuss)

Arbeitsplatzsicherung:

4 x Job Coaching im Betrieb von
insgesamt 8 Std. in 4 Monaten
und verschiedene Gespräche mit
Betrieb und Eltern

Ich bin Bibliotheksaufsicht

Mein Arbeitsplatz

Ich bin Mitarbeiter in der Aufsicht der Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften im Hamburger Welt-Wirtschafts-Archiv. Zu meinen Aufgaben gehört es, unsere Bibliotheksnutzer freundlich zu begrüßen, zu verabschieden und sie auf die Nutzungsordnung hinzuweisen. Die Besucher müssen sich namentlich eintragen. Ich gebe auch Auskünfte und verweise auf die Bibliotheksauskunft, wenn die Fragen meine fachlichen Kompetenzen übersteigen ...

Das sagt der Arbeitgeber

Unsere Bibliothek hat sich in den letzten Jahren gewandelt und musste viele Herausforderungen bestehen. Herr Kerkovic jedoch gehört nun nach über 10-jähriger Mitarbeit zu den strukturellen Konstanten in unserem Haus. Und auch das tut gut. Sein Arbeitsort und seine Funktion haben eine Zentralität und einen Bekanntheitsgrad, den nur wenige seiner Kolleg/innen erreichen. Der Bibliothekseingangsbereich ist ein Knotenpunkt kurzer betrieblicher Kommunikation, die Herr Kerkovic blendend beherrscht ...

Ich bin Restaurantmitarbeiterin bei IKEA

Mein Arbeitsplatz

Ich arbeite in der Mitarbeiterkantine einer IKEA-Filiale in Hamburg. Meine Aufgaben sind das Auffüllen des Kühlregals mit frischer Ware wie Milchprodukte und Softdrinks, die Reinigung der Tische in der Kantine, das Säubern und Bereitstellen von frischem Obst, das Nachfüllen der Serviettenbehälter, Servicetätigkeiten an der Kaffee- und Tee-Bar, z.B. Auffüllen von Teebeuteln, Zucker und Milch ...

Das sagt die Arbeitgeberin

Wir freuen uns, dass Yasemin Belimkan bei uns arbeitet. Zu Beginn musste sie viel Neues lernen und wir haben uns gemeinsam Schritt für Schritt an die Aufgaben herangearbeitet. Das war nicht immer ganz einfach, aber man hat ihr von Anfang an angemerkt, dass sie ihre Arbeit sehr wichtig nimmt. Yasemin hat durch ihre offene Art einen guten Kontakt zu vielen Mitarbeiter/innen aufgebaut. Für uns war es eine große Entlastung, dass sie durch ihre Jobcoaches qualifiziert worden ist ...

Ich bin Helferin in einer Bank

Mein Arbeitsplatz

Ich arbeite in Lauf in der Raiffeisenbank. Das ist eine Bank mit Kunden und anderen Menschen, die Geld abholen und Geld überweisen. Meine Aufgabe ist, Bankbelege mit dem Scanner zu erfassen und am Computer abzuspeichern ...

Das sagt der Arbeitgeber

Die tägliche Arbeit von Johanna Brunner hat sich gut eingespielt. Sie hat in der Abteilung ihren festen Platz gefunden. Frau Brunner ist sehr engagiert bei ihrer Arbeit und kann mittlerweile gut mit dem Computer umgehen. Zuverlässig ist sie auch. Wenn der Zug Verspätung hat, informiert sie uns umgehend über ihr Handy, dass sie etwas später kommt. Die Begleitung durch den Fachdienst war von Anfang an perfekt. Wir sind stolz, in diesem Bereich etwas beitragen zu können. Ohne die den Fachdienst wären wir diesen Weg sicher nicht gegangen ...

Ich bin Werkstattshelfer im Autohaus

Mein Arbeitsplatz

Ich arbeite im Autohaus Tauwald. Meine Aufgaben sind Autopflege, Scheiben reinigen, Luftdruck prüfen, schauen, ob Warnweste und Warndreieck vorhanden sind, Abledern, Flüssigkeitsstände prüfen, Scheibenwischerflüssigkeit kontrollieren ...

Das sagt der Arbeitgeber

Mathias Schiffmann wurde mit der Unterstützung der Mitarbeiter vom Fachdienst fünf Monate in meinem Betrieb zum Werkstatt-Helfer qualifiziert. Von Anfang an hat mich seine hohe Motivation begeistert, die auch heute noch anhält. Bei Arbeiten, die ihm gefallen, stürzt er sich voll drauf. Die Begleitung durch den Fachdienst war absolut notwendig, da wir nicht den ganzen Tag jemanden direkt neben Mathias stellen konnten. Der Fachdienst unterstützt bei Problemen und vermittelt. Sonst hätten wir vielleicht schnell die Flinte ins Korn geworfen. Hilfreich ist für uns, dass wir auch noch nach Abschluss des Arbeitsvertrages unterstützt werden ...



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

BAG UB
Schulterblatt 36
20357 Hamburg



Fon: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125

eMail: info@bag-ub.de

Weitere Informationen:

www.bag-ub.de



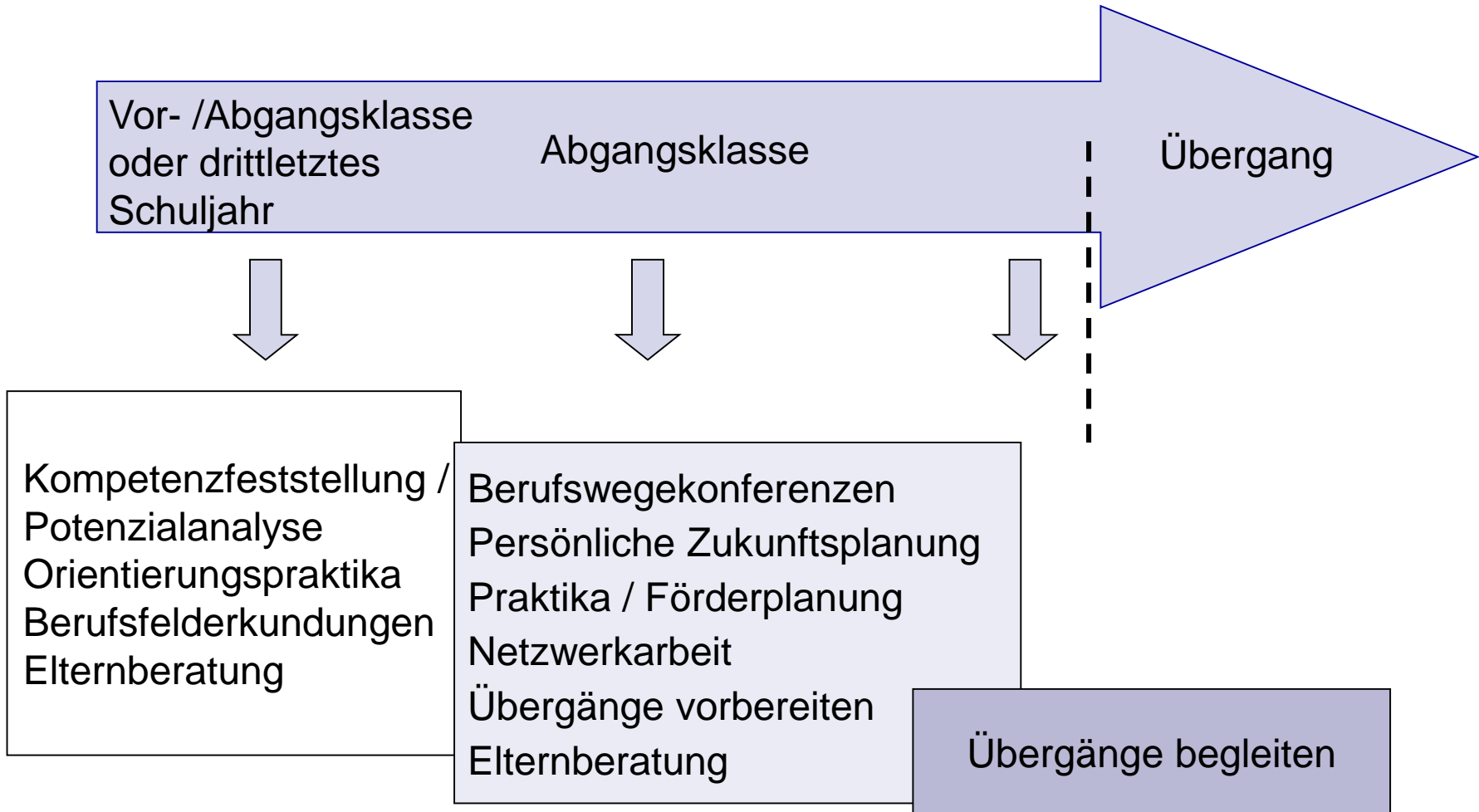
ANHANG I

Psychische Erkrankungen und Teilhabe am Arbeitsleben

Rechtlicher Hintergrund - Leitlinien

- **1994: Benachteiligungsverbot im Grundgesetz (Artikel 3, Absatz 3)**
→ *Nachteilsausgleich*
- **2001: SGB IX - Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe**
→ *Überwindung der Schnittstellenproblematik*
- **2009: UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**
→ *Anpassung des Systems an den Menschen*
- **ab 2018: Bundesteilhabegesetz - Einordnung ins SGB IX**
→ *Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung*

Kernelemente eines Berufsorientierungsverfahrens



Berufsorientierung – Ziel:

- Regelfinanzierung (Kultusministerien / Länderfinanzierung)
 - auch für Jugendliche, die nicht schwerbehindert sind
- ➔ Fakt: Umsetzung in den Ländern ist sehr unterschiedlich!



beteiligt sich mit bis zu 50%



*an Maßnahmen zur
beruflichen Orientierung*



*in der Verantwortung
der Länder (mind. 50%)*

„Lebenslanges Lernen“

www.karriereplanung-inklusive.de + www.talent-pass.de

Projekte (BAG UB + Partner) gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- **Englisch- und Softwarekurs in der Volkshochschule**
- **Gabelstaplerführerschein**
- **Kurs Arbeitssicherheit**
- **Kurs Überzeugen durch selbstsicheres Reden**
- **E-Learning im Betrieb: Arbeitssicherheit, Warenkunde ...**
- **Hygieneschulung in einfacher Sprache**
- **Workshop für Lager- und Nachfüllkräfte**
- **Sicherheitstraining**
- **Schulung Alltagsbegleiter_in (Seniorenservice)**
- **„Fit im Job“ – Weiterbildung „Soziale Kompetenzen“**
- **§ 49 SGB (3) Nr. 4 IX: Leistungen zur beruflichen Anpassung + Weiterbildung**
- **§ 24 SchwbAV: Erhaltung + Erweiterung beruflicher Kenntnisse/Fertigkeiten**
- **Qualifizierungsbausteine + Externenprüfung**
<https://www.ueberaus.de/wws/qualifizierungsbausteine.php>
<http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/501.php>
<https://www.rehadat-wfbm.de/de/bildungsangebote-der-WfbM/index.html>

ANHANG II

Psychische Erkrankungen und Teilhabe am Arbeitsleben

Anfangsworte

„Es gibt ja eine Menge Gründe, warum in unserer Gesellschaft immer mehr Leute verrückt werden.“

Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997)

Teilhabe am Arbeitsleben

Psychische Erkrankung – spezifische Informationen und Materialien

■ Herausforderungen:

- Leistungsschwankungen – Ausfallzeiten – häufig hohes Bildungs-/Qualifikationsniveau
- Ablehnung des Schwerbehindertenstatus (Beantragung SB-Ausweis / Gleichstellung)

■ BAG UB Arbeitshilfe „Job Coaching - Qualifizieren und Lernen im Betrieb - Betriebliche Teilhabe von Menschen mit psychischer Erkrankung“

https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/bagub_arbeitshilfe_psy.pdf

■ BAG UB Themenheft 7 „Jeder hat eine Chance verdient - Ressourcenorientierte Begleitung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“

<https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/materialien/themenhefte.html>

Überregionale Angebote – Informationen und Standorte

■ BAG Beruflicher Trainingszentren (berufliche Orientierung, Qualifizierung und Integration nach psychischer Erkrankung): <https://www.bag-btz.de/home/index.html>

■ BAG Rehabilitation psychisch Kranker (RPK, medizinisch-berufliche Rehabilitation) – Informationen + Standorte: <https://www.bagrpk.de/>

■ Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke (berufliche Neuorientierung nach Krankheit und Unfall): <https://www.bv-bfw.de/>

Teilhabe am Arbeitsleben - die Wirklichkeit

- „2013 [...] ist **jeder siebte Ausfalltag** im Betrieb **psychisch bedingt**. **Psychische Erkrankungen** waren der **dritthäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit**.“
- Psychische Erkrankungen sind mit einer **überdurchschnittlich langen Erkrankungsdauer** bei einer unterdurchschnittlichen Anzahl an AU-Fällen verbunden.
- Die Verbreitung psychischer Störungen **differiert stark nach Wirtschaftsgruppen** und beruflicher Tätigkeit. Besonders verbreitet sind psychische Erkrankungen im **Gesundheits- und Sozialwesen**.
- Das **Risiko**, psychisch zu erkranken, ist **bei Arbeitslosen höher als bei Erwerbstätigen**. Psychische Störungen stellen bei Arbeitslosen die vorrangige Krankheitsart dar.
- Im Vergleich zu Männern werden bei **Frauen häufiger** psychische Erkrankungen diagnostiziert.
- Psychische Erkrankungen stellen neben den Muskel-Skelett-Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen den häufigsten Grund für eine **Frühberentung** dar.

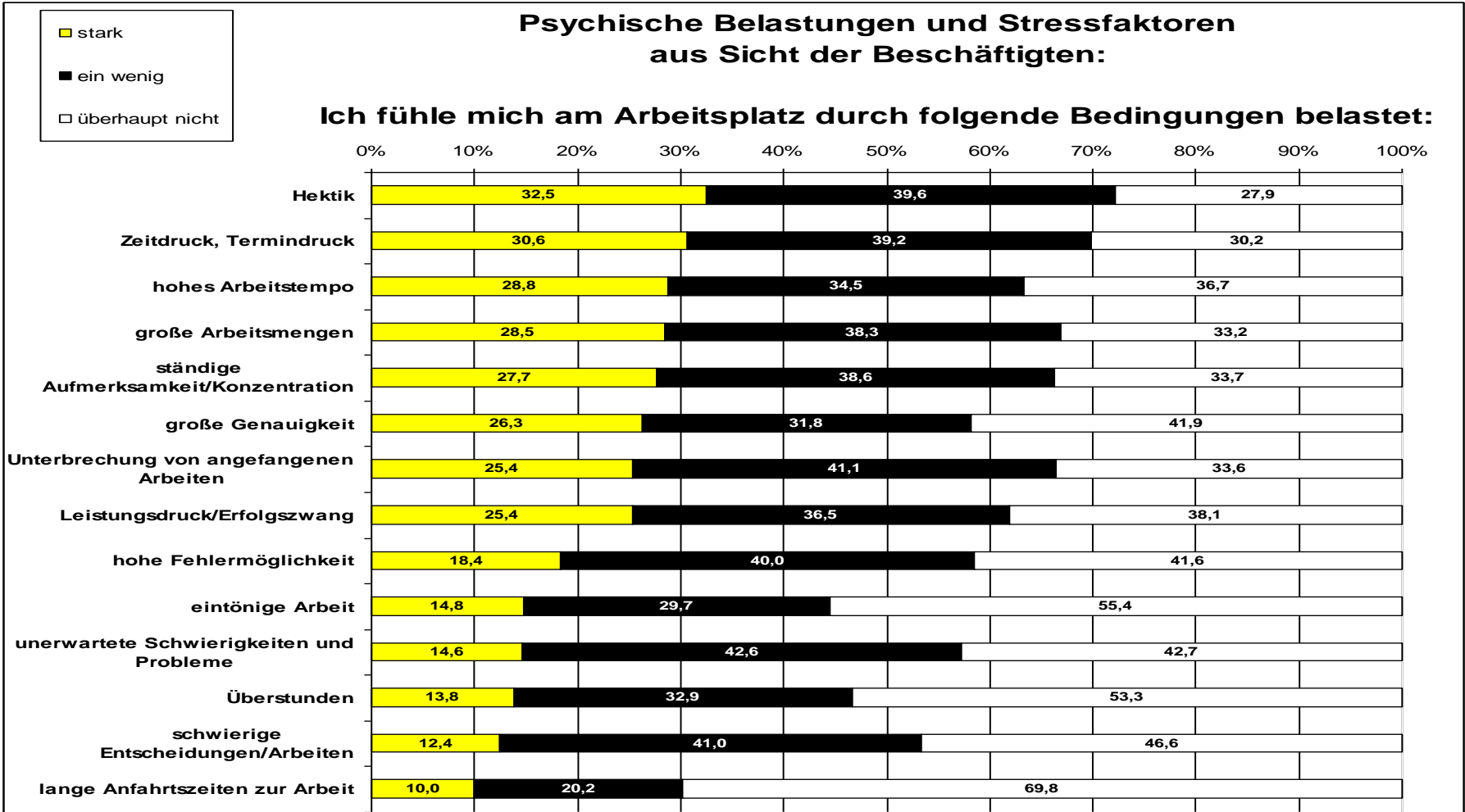
Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

- In Unternehmen stellen **krankheitsbedingte Fehlzeiten** aus betriebswirtschaftlicher Sicht einen bedeutenden **Kostenfaktor** dar. Menschen mit psychischen Erkrankungen begegnen **Vorurteilen** und oftmals fällt allen Beteiligten ein offener Umgang mit der Situation schwer. **Verständnis, Unvoreingenommenheit und konkrete Unterstützungen** können jedoch einen wichtigen Beitrag zum **Verbleib im Arbeitsleben** darstellen.

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

Psychische Belastungen und Stressfaktoren
aus Sicht der Beschäftigten:

Ich fühle mich am Arbeitsplatz durch folgende Bedingungen belastet:

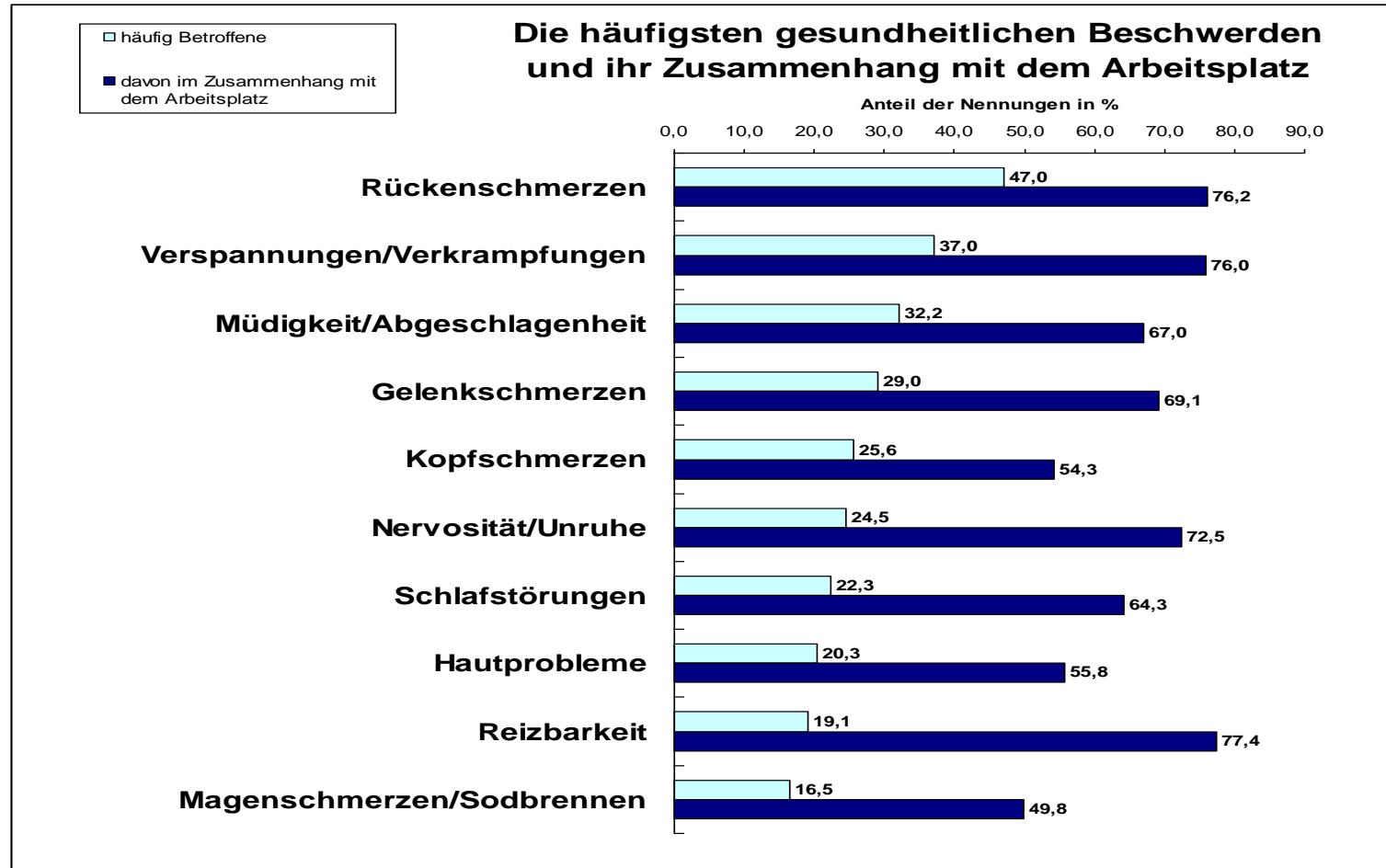


Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

- Zwar wird das **Verhältnis zu den KollegInnen** von den Befragten **überwiegend (81%) positiv** beurteilt.

Bemängelt wird allerdings, dass **Vorgesetzte häufig zu wenig Zeit** für die Anliegen der Mitarbeiter/nnen haben und es **oft an ausreichender Anerkennung und Unterstützung** fehlt.

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben



Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

- Grundsätzlich kann von einer **Wechselwirkung zwischen körperlichem und psychischem Befinden** ausgegangen werden.

Die DAK betont mit Verweis auf wissenschaftliche Untersuchungen, „dass **psychische Störungen von den Hausärzten häufig nicht erkannt** werden. Wie häufig bereits vermutet, dürften sich daher eine **ganze Reihe von psychischen Erkrankungen unter den somatischen Arbeitsunfähigkeitsdiagnosen finden**“ (DAK 2002).

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

Studie - zentrale Kriterien „guter Arbeit“:

- festes, gerechtes, Existenz sicherndes Einkommen
- unbefristet beschäftigt
- fachliche, kreative Fähigkeiten einbringen und entwickeln
- vielseitige, abwechslungsreiche Arbeit
- soziale Einbindung und Kollegialität
- sinnvolle Tätigkeit
- Spaß an der Arbeit
- auf Arbeit stolz sein
- Anerkennung erhalten
- Achtung und Schutz der Gesundheit.

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

Allerdings:

- Die Studie verweist darauf, dass **nur 3% der Arbeitnehmer** einen Arbeitsplatz haben, der diesen **Kriterien entspricht**.
- **13% der Arbeitsplätze** haben gute, **ausbaufähige Grundlagen**.
- Jedoch sind **84% der Arbeitsplätze** „entweder durch **extrem geringe Ressourcen** und/oder durch ein **bedenklich hohes Fehlbeanspruchungsniveau** gekennzeichnet“

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

Informationen:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Schwerpunkt: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz
- Bundesministerium für Gesundheit
Betriebliche Gesundheitsförderung

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

Eine Person ist dann funktional gesund, wenn ...

- ihre körperlichen Funktionen (inkl. mentaler Bereich) und Körperstrukturen allgemein anerkannten Normen entsprechen (**Konzepte der Körperfunktionen und –strukturen**)
- sie all das tut oder tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem erwartet wird (**Konzept der Aktivitäten**)
- sie ihr Dasein in allen Lebensbereichen, die ihr wichtig sind, in der Weise und dem Umfang entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne Beeinträchtigung der Körperfunktionen oder –strukturen oder der Aktivitäten erwartet wird (**Konzept der Teilhabe in allen Lebensbereichen**).

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

Arbeitsbelastungen:

- zunehmender Leistungs- und Konkurrenzdruck
- Überforderung und zeitliche Belastung mit Konsequenzen für die Lebensgestaltung
- erhöhte Konzentrationsanforderungen
- häufiger Wechsel von Aufgaben und Zuständigkeiten, Arbeitsunterbrechungen durch „stressige Zwischenfälle“
- durch gesteigerte Anforderungen an Flexibilität und kommunikative Kompetenz entsteht ein größeres Konfliktpotential im zwischenmenschlichen Bereich
- gestiegene Qualitätsanforderungen, Zurückverfolgbarkeit von Fehlern, Umgang mit neuen Medien, lebenslanges Lernen, hohe Informationsdichte
- fehlende Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Zunahme von Kontrollverlust
- Angst vor Versagen, Erkrankung und Arbeitsplatzverlust.

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

Fehlende bzw. unzureichende Ressourcen:

- durch den Wandel der sozialen Umwelt und zwischenmenschlicher Beziehungen fehlen zunehmend Strukturen, mit deren Hilfe Arbeitsbelastungen und Zukunftsängste aufgefangen werden können
- hohe Verausgabebereitschaft und unzureichende Stressbewältigungskompetenz
- geringe Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Probleme in der Mitarbeiterführung, fehlende Anerkennung, häufig wechselnde Teams
- Unterforderung bzw. Monotonie der Arbeitsabläufe
- mangelnde Sinnhaftigkeit der Arbeitstätigkeit
- unangemessene Bezahlung
- geringe Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs.

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

- Ein **erhöhtes Risiko** der Entstehung einer psychischen Erkrankung ergibt sich dann, **wenn die Anforderungen die Leistungsvoraussetzungen überfordern** bzw. wenn Mitarbeiter eine **Diskrepanz zwischen den beruflichen Anforderungen und den für die Bewältigung dieser Anforderungen notwendigen internen und externen Ressourcen** wahrnehmen und wenn sich aus dieser Diskrepanz für sie die **subjektive Gefahr negativer Konsequenzen** für die Befriedigung ökonomischer, kreativer oder emotionaler Bedürfnisse ergibt.

Psychische Erkrankungen und Unterstützung im Arbeitsleben

Bei der Betrachtung der genannten Faktoren fallen

- sowohl deren **Vielfalt**
- als auch die zwar **mehrheitlich übereinstimmenden**, aber dennoch immer wieder **unterschiedlichen Einschätzungen** der Experten auf.

Dies weist darauf hin,

- dass zwar durchaus **Ansätze** erkennbar sind, den **Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und psychischer Erkrankung** grundsätzlich zu bestimmen.
- Letztlich gilt jedoch, dass die **Bedingungen und Voraussetzungen im Einzelfall**, d.h. auf Seiten des Betriebes und des Arbeitnehmers genau beachtet werden müssen

Betriebliche Realität

- Leider zielen die **meisten Maßnahmen** zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt immer noch auf die **Veränderung des individuellen Erlebens und Verhaltens** von Beschäftigten, und **kaum auf die Schaffung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen.**

Zwischenworte

„Mich belastet es immer, wenn ich das Gefühl habe, da ist etwa Unausgesprochenes. Wenn der Chef mich anmotzt, kann ich damit umgehen. Aber das Gefühl, es läuft etwas hintenrum, davor habe ich große Angst.

Also mir ist es auch sehr wichtig, wenn Konflikte direkt angesprochen und möglichst direkt geklärt werden.“

Auszug aus Interviews mit psychisch erkrankten Menschen (LWL 1997)

Betriebliche Gesundheitsförderung

Grundsätzliche Prinzipien im Umgang mit psychischer Erkrankung:

Für Menschen mit psychischer Erkrankung ist im besonderen Maße eine **Umgebung förderlich**, die geprägt ist von

- Klarheit und Eindeutigkeit
- Transparenz und Übersichtlichkeit der räumlichen, personellen und finanziellen Verhältnisse
- Verlässlichkeit und Kontinuität
- Ruhe, Gelassenheit und Entspannung
- Vermeidung von Unter- und Überforderung.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Daneben ist es vor allem bei schwerem und längerfristigem Verlauf der Erkrankung wichtig

- dem psychisch kranken Menschen und seinen Angehörigen Hilfe zum Verständnis und zur Akzeptanz der Krankheit zu geben
- sich auf die vorhandenen Fähigkeiten zu konzentrieren und an deren Weiterentwicklung sowie der Entwicklung kompensatorischer Fähigkeiten zu arbeiten
- ein angemessenes Maß an Tätigsein sicherzustellen mit dem Ziel der (Wieder-) Erlangung der Teil- bzw. Vollerwerbsfähigkeit
- Möglichkeiten der sozialen Integration zu fördern.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Günstige betriebliche Rahmenbedingungen:

- Fester Ansprechpartner
- Arbeiten mit wenig Kundenkontakt
- Geklärte Entscheidungskompetenzen und Zuständigkeitsbereiche
- Rückgriffmöglichkeit auf Routinetätigkeiten zur Entlastung
- Teilzeittätigkeit

Ungünstige betriebliche Rahmenbedingungen:

- Zeitdruck
- Hohe Anforderungen an selbständiges Zeit- und Aufgabenmanagement
- Hohe Anforderungen an Konfliktfähigkeit
- Schichtdienst
- Reisetätigkeit

Betriebliche Gesundheitsförderung

Anforderungsprofil - Leitfragen:

- **An welchem der recherchierten Arbeitsplätze** wäre ein angepasstes, möglichst **ressourcenorientiertes Arbeiten** möglich?
- **Welche Veränderungen im betrieblichen Kontext** sind erforderlich/ möglich/ dienlich für ein angepasstes, möglichst **ressourcenorientiertes Arbeiten**?

Betriebliche Gesundheitsförderung

Entscheidend ist, dass die **Leitungsebene** ihre Verantwortung im Betrieb aktiv wahrnimmt.

Dies kann in Kurzform anhand folgender **Schritte** beschrieben werden:

- Hinschauen
- Handeln
- Professionelle Hilfe organisieren
- Sich selbst nicht überfordern

Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Maßnahmen sind dann besonders **erfolgreich** ist, wenn ...

- im Betrieb psychische Belastungen wie Stress und hoher Zeitdruck abgebaut werden (z.B. persönliche Leistungskurve beachten, regelmäßige Pausen)
- die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Beschäftigten erhöht werden
- die Arbeitsabläufe, –organisation und –umgebung optimiert werden (z.B. klare Arbeitsanweisungen, Vermeidung von fachfremden Tätigkeiten, Abwechslung von Phase hoher Konzentration und Routinetätigkeiten, Lärmdämmung, gutes Raumklima)
- die betriebliche Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie unter den Mitarbeitern verbessert werden
- das Verständnis aller Beteiligten für den Umgang mit psychischer Erkrankung gefördert wird.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Entscheidend für die Wirkung ist, dass die einzelnen Maßnahmen **fachlich kompetent, sensibel und aufeinander abgestimmt** eingesetzt werden:

- D.h. betriebliche Gesundheitsförderung sollte **dauerhafter Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung** eines Unternehmens sein.
- Insbesondere dann können **Fehlzeiten und damit verbundene Kosten gesenkt** werden.

Vielen Unternehmen fällt es jedoch **schwer**, diese eher **präventiven Maßnahmen umzusetzen**, da die genauen Wirkungen nicht immer eindeutig zugeordnet werden können.

Zu Anfang steht somit eine **Grundsatzentscheidung der Betriebsleitung**.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Schritte betrieblicher Gesundheitsförderung:

- Kontinuierliche **Analyse der Fehlzeiten**
- **Zielgerichtete Maßnahmen** betrieblicher Gesundheitsförderung entwickeln und umsetzen
- Regelmäßige, auch zwischenzeitliche **Erfolgskontrollen** durchzuführen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Wichtige Rahmenbedingungen zur Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit enthält das SGB IX ...

- in § 83 (**Integrationsvereinbarung**) und
- in § 84 (**Prävention**), Absatz 2 (**betriebliches Eingliederungsmanagement**).

Während sich die **Integrationsvereinbarung** auf anerkannt **schwerbehinderte Arbeitnehmer** bezieht, umfasst das **betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) alle Beschäftigten**.

Betriebliche Gesundheitsförderung

- **Beim BEM sind, soweit vorhanden, innerbetriebliche und je nach Einzelfall außerbetriebliche Akteure einzubeziehen:**
 - Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung
 - Werks- oder Betriebsarzt
 - Betriebs- oder Personalrat
 - betriebliche Sozialarbeiter
 - Arbeitsschutzbeauftragte
 - Rehabilitationsträger + Integrationsamt (begleitende Hilfen/Arbeitsplatzsicherung)
 - Integrationsfachdienst und andere begleitende Dienste.
- **Entscheidend** wird sein, wie effektiv die Beteiligten als „**Integrationsteam**“ **zusammenarbeiten**.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Erstellung eines individuellen Stress-Bewältigungs-Plans:

- Welche Situationen/Ereignisse lösen wiederholt Stress / Unsicherheiten / Sorgen / Wut / Angst bei mir aus?
- Woran erkenne ich, dass ich belastet bin/in Stress gerate/Angst habe?
- Wie kann ich in solchen Situationen reagieren bzw. handlungsfähig sein?
- Wer oder was kann mich bei der Umsetzung von günstigen Strategien unterstützen?

Dieser Leitfaden wird im BTZ Berufliche Bildung Köln GmbH benutzt



ANHANG

S3-Leitlinie Psychosoziale Therapien

Unterstützte Beschäftigung

Leitlinien und empirische Ergebnisse

- **S3-Leitlinie Psychosoziale Therapien** bei Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen (erschieden 2013; unter Mitarbeit der BAG UB) (Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde)
- Danach belegen internationale Studien zu Supported Employment (SE) stringent die **Effektivität bzw. Überlegenheit dieses Konzepts**
- Allerdings gilt diese Aussage momentan nur **eingeschränkt für Deutschland**, so dass es **weiterer Forschung** bedarf, um die Wirksamkeit von SE unter hiesigen Verhältnissen und die genauen Wirkfaktoren zu prüfen
- **Nicht alle** psychisch kranken Menschen können dabei das **Ziel einer Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erreichen**. Der **Erfolg beruflicher Rehabilitation** sollte daher als **individueller Fortschritt auf einer Skala zwischen** „keine Arbeit“ über „Beschäftigungs- und Arbeitstherapie“ sowie „Arbeit in geschütztem Rahmen“ bis hin zu „Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt“ definiert werden

Unterstützte Beschäftigung

Leitlinien und Empfehlungen

- **Empfehlung 14:** Zur beruflichen Rehabilitation von Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen, die eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt anstreben, sollen Programme mit einer **raschen Platzierung direkt auf einen Arbeitsplatz des ersten Arbeitsmarktes und unterstützendem Training (*Supported Employment*)** genutzt und ausgebaut werden.
- **Empfehlung 15:** Zur Förderung der Teilhabe schwer psychisch kranker Menschen am Arbeitsleben sollten **auch Angebote** vorgehalten werden, die nach dem **Prinzip „erst trainieren, dann platzieren“** vorgehen. Diese sind insbesondere **für die Teilgruppe schwer psychisch Kranker unverzichtbar**, für die eine Platzierung auf dem ersten Arbeitsmarkt (noch) kein realistisches Ziel darstellt. **Finanzielle Anreize** erhöhen die Wirksamkeit entsprechender Angebote. Die **Kombination** der Angebote mit Interventionen, die auf **Motivationssteigerung** abzielen, oder ein **rasches Überleiten der Programmteilnehmer in bezahlte übergangsweise Beschäftigung** erhöht ebenfalls die Wirksamkeit.

Unterstützte Beschäftigung

Leitlinien und Empfehlungen

- **Empfehlung 16:** Die berufliche Rehabilitation sollte **noch stärker darauf ausgerichtet werden, den Arbeitsplatzverlust zu vermeiden**. Dazu bedarf es beim Auftreten psychischer Erkrankungen eines **frühzeitigen Einbezuges entsprechender Dienste** bzw. Hilfen.
- **Empfehlung 17:** Das Vorhandensein einer **abgeschlossenen Ausbildung** ist als Grundlage für die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen von enormer Wichtigkeit. Daher sollten **reguläre betriebliche und sonstige Ausbildungsangebote wohnortnah** und mit entsprechenden **flankierenden Unterstützungsangeboten** zur Verfügung stehen.

Unterstützte Beschäftigung

Leitlinien und Empfehlungen

Erweiterte Handlungsempfehlungen:

- Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sollen **frühzeitig beginnen** und an den Prinzipien **personenzentrierter, am individuellen Bedarf** orientierter Hilfeleistung ausgerichtet sein. Sie sollen über **alle verschiedenen Leistungsbereiche** und Leistungsträger (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, ARGE, Integrationsämter, Sozialämter) **abgestimmt und koordiniert** durchgeführt werden. Zur personenzentrierten Abstimmung der Hilfen bedarf es einer **engen Vernetzung der sozialpsychiatrischen Gesamthilfeplanung mit der Teilhabeplanung**. Zur Umsetzung dieser Aufgabe empfiehlt sich **pro Rehabilitand der Einsatz eines Persönlichen Ansprechpartners oder Fallmanagers**, welcher beim entsprechenden Reha-Träger angesiedelt ist.

Unterstützte Beschäftigung

Leitlinien und Empfehlungen

Erweiterte Handlungsempfehlungen:

- Bei der Auswahl von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen **Eignung, Neigung und bisherige Tätigkeit** der psychisch behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen sowie die **Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt** angemessen berücksichtigt werden. Um den individuell verschiedenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen der Rehabilitanden entgegenzukommen, muss ein **differenziertes System von Angeboten mit abgestuften Anforderungsprofilen** zur Verfügung stehen. Einer **individuellen und gezielten beruflichen Beratung**, die **frühzeitig** im Rehabilitationsprozess zur Klärung der beruflichen Perspektive stattfindet, muss hohe Priorität eingeräumt werden.

Unterstützte Beschäftigung Leitlinien und Empfehlungen

Erweiterte Handlungsempfehlungen:

- Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sollen nach Möglichkeit **wohnnah bzw. betriebsnah** zur Verfügung stehen. Ein **hoher Grad an Integration psychiatrischer und berufsrehabilitativer Dienste** ist anzustreben. Generell sollen berufliche Rehabilitationsmaßnahmen so konzipiert sein, dass **in ihrem Umfeld ein ausreichendes Angebot flankierender Hilfen** (z.B. Wohnmöglichkeiten, Tagesstätten) verfügbar ist.