

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung

Angelika Thielicke

Grundsätze des Konzeptes Unterstützte Beschäftigung:

- Unterstützte Beschäftigung ist ein Konzept für **alle** Menschen mit Behinderung **unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung und dem Leistungsvermögen**, also auch für Menschen mit erheblichen Leistungseinschränkungen.
- Unterstützte Beschäftigung findet **immer im Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** statt.
- **Ausgangspunkt** im Konzept Unterstützte Beschäftigung **ist der behinderte Mensch, seine Fähigkeiten, seine Interessen und seine Potentiale**. Auf dieser Basis wird ein Arbeitsplatz gesucht und gegebenenfalls angepasst.
- Unterstützte Beschäftigung bezieht die **Vorbereitung in der Schule** ein, um erste betriebliche Erfahrungen und dort entwickelte Fähigkeiten und Fertigkeiten nahtlos für den Übergang von der Schule in den Beruf miteinander verknüpfen zu können.
- Unterstützte Beschäftigung bedeutet die Unterstützung **nach dem individuellen Bedarf**, um eine betriebliche Beschäftigung zu ermöglichen und langfristig zu sichern. Sie kann die Vorbereitung, die Qualifizierung, die Stabilisierung und **auch die dauerhafte Unterstützung** des behinderten Menschen umfassen.
- Unterstützte Beschäftigung führt nur dann zur umfassenden Teilhabe, wenn **die Lebensbereiche Arbeit, Wohnen und Freizeit in ihren Wechselwirkungen berücksichtigt werden**.
- Unterstützte Beschäftigung fördert **die Selbstbestimmung, Wahlmöglichkeiten und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft** von Menschen mit Behinderung.

Ziel des Konzeptes Unterstützter Beschäftigung ist die betriebliche Eingliederung und die leistungsgerechte Entlohnung der im Betrieb erbrachten Arbeitsleistung. Da weder Art und Schwere der Behinderung noch das Leistungsvermögen Aussonderungskriterien für das Konzept der Unterstützten Beschäftigung sind, sind während und nach der betrieblichen Anleitung, Qualifizierung und Stabilisierung **unterschiedlich intensive Unterstützungsformen und unterschiedliche arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen notwendig**.

Auch dauerhaft stark leistungsgeminderte, werkstattberechtigte (Werkstatt für behinderte Menschen – WfbM), erwerbsunfähige Personen können mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung betrieblich integriert werden, wenn der Hilfe- und der Unterstützungsbedarf im notwendigen Umfang ermittelt und gegebenenfalls dauerhaft geleistet wird.

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung (supported employment) ist ursprünglich für diesen stark leistungsgeminderten Personenkreis entwickelt worden. Arbeitsplätze ohne das

Konzept der Unterstützten Beschäftigung entstehen aus den Anforderungen des Betriebes heraus, umfassen einen bestimmten Leistungs- und Stundenumfang, daran anschließend wird ein dafür geeigneter, entsprechend qualifizierter Arbeitnehmer gesucht. Im Gegensatz dazu geht Unterstützte Beschäftigung vom Menschen aus, (er)findet und gestaltet neue passgenaue (Nischen-) Arbeitsplätze – orientiert an den Fähigkeiten, Wünschen und Potentialen des behinderten Menschen. **Der Mensch steht im Mittelpunkt!**

Praxisbeispiele

Betriebliches Arbeitstraining, Job-Coaching, Training-on-the-job, Arbeitsassistentz, Arbeitsbetreuung oder ein betrieblich durchgeführter Berufsbildungsbereich wird in Deutschland in sehr unterschiedlichen Strukturen angeboten und führt zu unterschiedlichen Formen der betrieblichen Eingliederung, orientiert sich aber immer individuell am behinderten Menschen und den Möglichkeiten vor Ort mit dem Ziel der größtmöglichen Eingliederung. Die folgenden Praxisbeispiele machen das Spektrum des integrativen betrieblichen Arbeitens deutlich:

1. Hamburger Arbeitsassistentz, Hamburg

Verantwortungsbewusst arbeiten lernen

Ausgangssituation: Seit zweieinhalb Jahren wird Anna-Lotta Jahn, 23, vom Fachdienst „Hamburger Arbeitsassistentz“ begleitet. Im Rahmen einer betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme absolvierte die junge Frau, die Lernschwierigkeiten hat und auf den Rollstuhl angewiesen ist, bereits mehrere Praktika im Verwaltungsbereich. Im Frühjahr 2007 wurde sie als Praktikantin am Empfang einer physiotherapeutischen Praxis in Hamburg eingestellt. Dort nimmt sie die Daten neuer Patienten am Computer auf, betreut die Terminverwaltung der Therapeuten und kümmert sich um die Ablage der Patientenkartei.

Problem: Um ihre Chance auf eine Festanstellung zu nutzen, musste Anna-Lotta Jahn lernen, sorgfältiger und verantwortungsbewusster zu arbeiten.

Maßnahme: Die Qualifizierungsmaßnahme, die zunächst von der Bundesagentur für Arbeit und dann vom Sozialhilfeträger finanziert wurde, umfasste mehrere Praktika, die von dem Job-Coach Norbert Rump und seiner Kollegin begleitet wurden. Sie kamen abwechselnd zwei- bis dreimal pro Woche für mehrere Stunden an den Arbeitsplatz.

Training: Häufig, wenn es hektisch wurde, wenn sie zum Beispiel mehrere Anrufe kurz nacheinander entgegennehmen musste, kam Anna-Lotta Jahn mit ihren Notizen durcheinander. Nun hat sie ein großes Buch, in das sie nach Anleitung ihres Job-Coaches Namen, Termine und Gesprächsinhalte ordentlich einträgt. Gerade weil sie ihre eigenen Fähigkeiten stark überschätzt, passieren ihr Fehler. Norbert Rump und ihre Vorgesetzte haben ihr anschaulich erklärt, dass mangelnde Sorgfalt bei der Arbeit unangenehme Folgen haben kann – etwa den Verlust von wichtigen Patientendaten im Computer. Gleichzeitig ermutigten sie Anna-Lotta Jahn, sich Hilfe bei ihren Kolleginnen zu holen. Früher kam es hin und wieder vor, dass sie am Feierabend alles stehen und liegen ließ. Inzwischen hat sie gelernt, ihren Schreibtisch aufzuräumen und eine wichtige Aufgabe zu Ende zu bringen, bevor sie geht. Weil Anna-Lotta Jahn sehr kommunikativ ist, werden ihre Fähigkeiten von anderen Menschen anfangs oft überschätzt. Darauf hat der Job-Coach auch ihre Vorgesetzte und die Kolleginnen hingewiesen, die jetzt stärker darauf achten, sie nicht zu überfordern. Die Mühe hat sich für Anna-Lotta Jahn gelohnt: Am 1. September 2007 erhielt sie einen Arbeitsvertrag.

(aus: ZB 4/2007 Autor: Norbert Rump)

2. ACCESS Integrationsbegleitung, Erlangen

Anita Lailach, 28 Jahre alt, Helferin im Kindergarten, arbeitet 16 Stunden wöchentlich

Seit vier Jahren ist Anita Lailach in einem Kindergarten beschäftigt. Der Kontakt zum Kindergarten wurde von den Eltern initiiert. Bereits während der Schulzeit absolvierte Anita Lailach von ACCESS begleitete Praktika. Nach Beendigung der Schulzeit absolvierte Anita Lailach ein zweijähriges „Betriebliches Arbeitstraining“ im Kindergarten. Es wurde ein Aufgabenprofil erstellt, das ihren Fähigkeiten entspricht.

Durch Job Coaching wurde sie intensiv in die Arbeitsbereiche eingearbeitet. Zu den anfallenden Aufgaben gehören das Herrichten der Frühstückstabletts, das Ein- und Ausräumen der Spülmaschine sowie das Abtrocknen von Plastikgeschirr. Außerdem ist sie für Mülltrennung und Abfallentsorgung zuständig. Neben den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten ist Anita Lailach in das Frühstücksgeschehen einer Kindergarten-Gruppe einbezogen.

Nach Beendigung des „Betrieblichen Arbeitstrainings“ wurde Anita Lailach vom Kindergartenträger als Helferin auf „Mini-Job-Basis“ eingestellt. Sie hat durch die intensive Begleitung die Chance erhalten, ihre Fähigkeiten bestmöglich einzusetzen. Auch weiterhin wird Anita Lailach für drei Stunden pro Woche von einer Fachdienst-Mitarbeiterin an ihrem Arbeitsplatz begleitet. Die Arbeit des Fachdienstes wird über das persönliche Budget finanziert.

Bernd Schwemmer, 27 Jahre alt, Helfer auf dem Bauhof, arbeitet Vollzeit

Bernd Schwemmer absolvierte bereits während der Schulzeit mehrere Praktika auf dem Bauhof seiner Heimatgemeinde. Nach Abschluss der Schule wurde er in Kooperation von WfbM und ACCESS ins „Betriebliche Arbeitstraining“ aufgenommen.

Mittels Job Coaching wurde er am Bauhof begleitet und für verschiedene Tätigkeiten qualifiziert. Er hilft den Gemeindearbeitern beim Kehren, beim Leeren der Mülleimer, beim Rasenmähen und beim Jäten des Unkrauts, bei der Werkzeugreinigung und beim Be- und Entladen der LKW. Bernd Schwemmer hat gelernt, seinen abgegrenzten Aufgabenbereich bestmöglich auszuführen.

Seit dem 1. Oktober 2004 hat er einen Beschäftigungsvertrag, der zwischen dem Arbeitgeber, der WfbM und ihm abgeschlossen wurde. Es handelt sich um einen so genannten Werkstatt-Außenarbeitsplatz, d.h. Bernd Schwemmers Arbeitsort ist der Betrieb, sein Beschäftigungsgeber ist die Werkstatt für behinderte Menschen, die Sozialabgaben für ihn abführt. Der Betrieb bezahlt das Arbeitsentgelt.

Neben den erzielten Fortschritten im fachlichen Bereich ist seine gelungene soziale Integration auf dem Bauhof herauszustellen. Er selbst bezeichnet seine Kollegen als seine Kumpels. Täglich wird er von zu Hause abgeholt und wieder heimgebracht. Die Arbeit ist sein Lebensmittelpunkt geworden. Seine beruflichen Erfolgserlebnisse hatten auch positive Auswirkungen auf den lebenspraktischen Bereich: So stellt Bernd Schwemmer selbständig seinen Wecker, kümmert sich um seine Arbeitskleidung und geht abends beizeiten zu Bett, damit er „fit für die Arbeit ist“. Die Integration ist sowohl fachlich als auch sozial gelungen. Die Unterstützung durch den Jobcoach findet nur noch im Einzelfall statt.

Andrea Halder, 21 Jahre alt, Angestellte bei einer Werbeagentur, arbeitet 25 Stunde wöchentlich

Nach dem Besuch einer integrativ arbeitenden Montessorischule und einem Berufsvorbereitenden Jahr (BVJ) in einer Berufsschule wurde Andrea Halder nach einem Eignungstest der Arbeitsagentur in das „Betriebliche Arbeitstraining“ aufgenommen, und zwar in Form einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Das erste Praktikum absolvierte sie in einer Schule. Sie übernahm leichte Bürohilfsarbeiten und war außerdem in der hauseigenen Wäscherei beschäftigt.

Nach einer Praktikumszeit von zwölf Wochen wurde ein weiteres Praktikum akquiriert, das den Fähigkeiten von Andrea Halder entsprach. In enger Kooperation zwischen einer Werbeagentur, dem Fachdienst und Andrea Halder wurde ein passendes Aufgabenprofil erstellt und im Laufe der insgesamt 15-monatigen Qualifizierungszeit weiterentwickelt und angepasst. Ihre Hauptaufgabe in der Werbeagentur mit fast 200 Angestellten ist die Postsortierung, – verteilung und – abholung. Weiterhin übernimmt sie Bürohilfstätigkeiten wie Sortier- und Ablagearbeiten.

Zum 1. April 2005 wurde Andrea Halder in ein zunächst auf zwei Jahre befristetes, von der Arbeitsagentur gefördertes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen. Mittlerweile hat sie einen unbefristeten Vertrag. Das Job Coaching findet weiterhin regelmäßig statt. Neben praktischen Fragen wird dabei auch an der Verbesserung der Sozialkompetenz gearbeitet.

Trotz der langen Hin- und Rückfahrt von jeweils 1,5 Stunden liebt Andrea Halder ihre Arbeit. Es ist erfreulich zu sehen, welchen positiven Einfluss die herausfordernde Umgebung auf ihre Gesamtentwicklung hatte und hat.

(aus: impulse 43 2/2007 Autorin: Andrea Seeger)

3. spectrum, Marburg

Was woanders ein Handicap, ist an seinem Arbeitsplatz eine besondere Fähigkeit. Was andere langweilen würde, macht ihm gerade Spaß. Er scannt und archiviert täglich bis zu 200 Rechnungen und Lieferscheine. Zuverlässigkeit, Genauigkeit, ein Faible für Tabellen und ein ausgeprägter Ordnungssinn sind bei dieser Aufgabe gefragt. Darin ist Jörg Schlienbecker besonders gut.

Man kann nicht einfach in sein Büro marschieren, wenn man ihn am Arbeitsplatz besuchen will. Wer hinein will in die Firma, muss sich zuerst bei der freundlichen Dame hinter dem Tresen des Eingangsbereichs registrieren und mit einem Besucher-Ausweis ausstatten lassen. Jörg Schlienbecker arbeitet für den Schweizer Pharmakonzern Novartis, eine der Behring-Nachfolgefirmer in Marburg. Bei "Behring" (so heißen die Firmen, die inzwischen ganz andere Namen haben, in der Bevölkerung immer noch) zu arbeiten war und ist in Marburg so etwas, wie in Stuttgart "beim Daimler schaffen".

Über elegante Flure gelangt man zu Jörg Schlienbeckers Büro. Ja, er hat tatsächlich ein eigenes Büro. "Finance - Jörg Schlienbecker" steht in schlichten Lettern auf dem Plexiglasschild neben der Tür, hinter der er an seinem Computer sitzt. Dem Raum selbst hat er in den drei Jahren, seit er hier arbeitet, allerdings seinen ganz eigenen Stempel aufgedrückt. An den Wänden hängen Tierposter neben der Programmübersicht eines Senders des Hessischen Rundfunks, der Volksmusik sendet, und einem großen Poster "Englischer Grundwortschatz". Und auf drei Jahreskalendern hat er die Todestage von bekannten Persönlichkeiten samt Todesursache festgehalten. Letzte Eintragung: Annemarie Wendl alias Else Kling, Herzversagen.

Jörg Schlienbecker ordnet gerne. Auf dem Regal hinter ihm stehen zwei Gläser mit Büroklammern, farbige in dem einen, metallene in dem anderen. Aus dem gleichen Grund hält er die Dinge gerne in Excel-Tabellen fest, zum Beispiel listet er die Tätigkeiten eines jeden Arbeitstags minutiös auf. Diese Genauigkeit und seine Vorliebe für Tabellen sind es, die er für seine sehr spezielle Aufgabe braucht. "Für einen, der schludert, wäre der Job nix", sagt er.

Jörg Schlienbecker scannt bearbeitete Rechnungen für vier Mitarbeiter der Finanzabteilung ein und archiviert sie in einer firmeneigenen Datenbank. Nach dem Sommerurlaub hat er es gemeinsam mit seiner Arbeitsbetreuerin Ingrid Janssen auf nahezu 300 Rechnungen an einem Tag gebracht. Im Schnitt sind es 180 bis 200. Über die eingegebenen Nummern können die Rechnungen später im System verfolgt werden. Man ist sehr zufrieden mit seiner Arbeit, bisher habe die Rechnungsprüfung noch nichts zu beanstanden gehabt.

Doch zunächst landen Rechnungen und Lieferscheine als Papierstapel in seinem Büro, geordnet nach den vier Mitarbeitern, die sie bearbeitet haben. Und so muss er sie auch nach dem Scannen wieder stapeln, bevor sie in der Keller wandern und irgendwann vernichtet werden. Kollegin Sandra Leiß lobt: "Er ist engagiert und genau, andere würden mehr Fehler machen." Die Arbeit sei doch sehr eintönig und verführe daher zu Fehlern. "Es ist wichtig, dass behinderte Menschen integriert werden und einen Arbeitsplatz entsprechend ihren Fähigkeiten haben", antwortet sie auf die Frage, was es für sie bedeute, einen behinderten Kollegen zu haben. "Wir nutzen seine besonderen Fähigkeiten".

In der WfbM arbeiten wollte Jörg Schlienbecker nie. Ein Praktikum im hauswirtschaftlichen Bereich eines Heims für behinderte Kinder war schon beinahe gescheitert, weil die Mitarbeiterinnen mit seinem Betreuungsbedarf überfordert waren. Sinnvolle Arbeitszusammenhänge herzustellen, die er auch alleine bewältigen konnte, erwies sich als schwierig. Mit intensiver Arbeitsbetreuung durch spectrum e.v., Kooperationspartner der Gemeinschaft in Kehna (WfbM), konnte die Rückkehr in die Werkstatt vermieden werden. Wohl fühlte Jörg Schlienbecker sich nicht. Motivation und Arbeitsleistung sanken weit unter seine Möglichkeiten.

Büro war sein Traum, der sich für ihn schließlich erfüllen ließ. Ein Praktikum mit dichter Betreuung und Einarbeitung bei Chiron Behring (so hieß die Firma damals noch) war seine Eintrittskarte zum Traumjob. Die Zusammenarbeit mit ihm habe von Anfang an kein Problem dargestellt, sagt Manager Udo Reinhardt. Allerdings habe man sich an seine Wesensart und seine besonderen "Fähigkeiten" genauso gewöhnen müssen, wie Jörg Schlienbecker sich an die neuen Kollegen und die Abläufe und Besonderheiten der Arbeit. "Umso mehr freut es uns jetzt, dass wir mit Herrn Schlienbecker einen gewissenhaften Kollegen gefunden haben, der sich gut in die Abteilung eingefügt hat!"

Jörg Schlienbecker schätzt seine Arbeit ausgesprochen: "Ich bin sehr zufrieden." Er weiß, dass er wichtige Arbeit leistet und tritt entsprechend auf. "Fünfer-Kleeblatt" nennt er sich und die Kollegen, für die er arbeitet, seinen direkten Vorgesetzten Eckhard Pfeufer bezeichnet er lieber als "Hauptansprechpartner". Seinen Urlaub reicht er genau wie die anderen Mitarbeiter per E-Mail ein, und er hat darum gebeten, den Firmenkalender auf seinen Computer gespielt zu bekommen, damit er seine Termine eintragen kann – damit auch alle wissen, wenn er mal nicht da ist. Der Abteilungsleiter macht das schließlich auch so.

Das E-Mail-System nutzt er auch, um mit Eckhard Pfeufer zu kommunizieren oder um sich an seine Arbeitsbetreuerin zu wenden, wenn es mal brennt. Das passiert schon mal. Nach dem Urlaub zum Beispiel, wenn andere an seinem Platz gesessen und nicht so gearbeitet haben, wie er sich das vorstellt. Zuletzt kam ein Hilferuf aus seinem Büro, weil sich sein Vorgesetzter in *sein Ablagesystem eingemischt* hatte. Jörg Schlienbecker hatte ein eigenes System entwickelt, mit dem er unter anderem Rechnungen nach Seitenumfang sortierte. Nur er selbst durchblickte es, und es kostete ihn – zumindest in der Augen der Kollegen – etwas zu viel Zeit. Gesuchte Rechnungen fand nur er selbst wieder.

Das sind die Momente, in denen er besonders auf die Arbeitsbetreuung angewiesen ist. Zwei Wochen lang ist Ingrid Jannsen, Betriebswirtin, wieder täglich zu ihm in sein Büro gekommen, und gemeinsam haben sie das von der Abteilung gewünschte System neu erarbeitet. Nur so lassen sich betriebliche Probleme konfliktfrei und ohne zusätzliche pädagogische Qualifikationen von Betriebsangehörigen lösen. Der Betrieb weiß das zu schätzen. Es sei wichtig, dass Herr Schlienbecker von externen Personen betreut werde, die nicht zum direkten Arbeitsumfeld zählten, so Udo Reinhardt: "Zu diesen Personen besteht oftmals eine bessere Bindung."

Leicht gefallen ist es Jörg Schlienbecker trotzdem nicht, von "seinem" System Abschied zu nehmen. Dass seine Arbeitsbetreuerin vom Fach ist, hat ihn getröstet. Dass er diesen Arbeitsplatz nur dann behalten kann, wenn er der Firma nicht zu Last wird, hat ihn motiviert. Ein eigenes Büro, in dem man schalten und walten kann, gibt man schließlich nicht so leicht auf.

(aus: impulse 39 3/2006 Autorin: Ute Mank)

Hinweis:

Weitere Beispiele aus Schule, WfbM, IFD, BBW u.a., die sich am Konzept Unterstützte Beschäftigung orientieren, finden Sie unter „Forum Schule-Beruf“ auf der homepage der BAG UB:

http://www.bag-ub.de/forum_uesb/idx_forum_uesb.htm