

3.7 Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

Einführung

Das Bereitstellen von hochwertiger betrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung ist für viele Menschen mit Behinderungen und anderen Benachteiligungen entscheidend für das Erlangen und Erhalten von bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist die 5. Phase im 5-Phasen-Prozess¹ der Unterstützten Beschäftigung. Wirkungsvolle betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist das Kernelement von Unterstützter Beschäftigung und unterscheidet diese von üblichen Arbeitskräftevermittlungen.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung bezüglich Unterstützung im Arbeitsprozess dar.

Hintergrund

Unterstützte Beschäftigung begann mit der Erkenntnis, dass die Methoden des „zuerst Qualifizieren, dann Platzieren“ wenig zur Integration von Menschen mit Behinderungen ins normale Arbeitsleben beitrugen. Mit der Entstehung der Strategie des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ legte sich der Schwerpunkt auf eine Qualifizierung im realistischen Kontext eines Betriebs durch Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung anstatt in einer arbeitsmarktpolitischen Einrichtung. Die früher übliche Praxis war es, Einzelne zu platzieren und durch systematische Verfahren zu qualifizieren, wobei mitunter der Betriebskultur und der verfügbaren kollegialen Unterstützung wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Durch die Weiterentwicklung und die Ausdehnung von Unterstützter Beschäftigung auf eine größere Anzahl von Arbeitssuchenden, war auch eine Weiterentwicklung der Unterstützung im Arbeitsprozess nötig, um den Beschäftigungsbedürfnissen der relevanten Gruppen von Arbeitssuchenden auch weiterhin gerecht zu werden.

Unterstützte Beschäftigung sollte heute eine große Bandbreite von betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen zu Verfügung haben, welche auf die jeweiligen ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen, die KollegInnen und der Betrieb zugeschnitten werden können. Die ArbeitnehmerInnen werden unterstützt, an den normalen Einführungen, Probezeiten, Durchführungs- und Arbeitsablaufentwicklungen teilzunehmen. Unterstützung am Arbeitsplatz ist

¹ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2004) Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

mehr als direktes Qualifizieren am Arbeitsplatz. Unterstützung am Arbeitsplatz hilft den KollegInnen die neuen Angestellten so weit wie möglich zu qualifizieren und zu unterstützen, dem Betrieb, innerbetriebliche Abläufe auch für Personen mit Behinderung zugänglich zu machen und dem/der ArbeitnehmerIn eine neue professionelle Rolle zu übernehmen und sein/ihr Potenzial zu entwickeln.

Die Themen

Obwohl das individualisierte Unterstützen am Arbeitsplatz für viele Personen mit Behinderung der Schlüssel für das Erlernen und das Erhalten des Jobs am allgemeinen Arbeitsmarkt ist, sind die finanziellen Mittel für diese Unterstützung in der Beschäftigung oft sehr limitiert. In vielen Ländern ist es nicht möglich, eine intensivere Unterstützung am Arbeitsplatz zu erhalten und üblicherweise ist die Zeit der Begleitung begrenzt. Das Ausmaß der erforderlichen Unterstützung ist oft zu Beginn des neuen Jobs höher und kann systematisch über die Zeit abebben. Kontinuierliche Unterstützung sollte aber bei Bedarf des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin verfügbar sein, da dies nachweislich ein Erfolgsfaktor im gesamten Prozess ist, ohne den der Verlust des Arbeitsplatzes riskiert wird.² Oft ist es sehr schwierig für notwendige längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz eine Förderung zu erhalten, während andererseits eine lebenslange Unterstützung in Werkstätten für behinderte Menschen problemlos finanziert wird. Die kontinuierliche Unterstützung am Arbeitsplatz ist oft auf Krisenintervention verkürzt und ist nicht als Unterstützung des/der Beschäftigten konzipiert, die diesem/r aber eine Teilhabe an Ausbildung und beruflicher Entwicklung ermöglichen würde.³

Form und Umfang der Begleitung, derer Beschäftigte mit Behinderung, KollegInnen und Betriebe bedürfen, hängt von den betroffenen Personen, der Zielgruppe und der Betriebskultur ab. Als sich Unterstützte Beschäftigung bezüglich der Auswahl der Arbeitssuchenden mit Behinderung erweiterte, bedurfte das Angebot der betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützung ebenfalls einer Entwicklung, um weiterhin den Beschäftigungsanforderungen von Beschäftigten und ArbeitgeberInnen gerecht zu werden. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass effektive Unterstützung am Arbeitsplatz mehr ist, als einfach ein Besuch am Arbeitsplatz. Sie beinhaltet hilfreiche, informative sowie emotionale Begleitung und Rückmeldung.

Einige ArbeitnehmerInnen brauchen vermehrt Unterstützung, um im Betrieb neue Aufgaben zu lernen und bevorzugen eine regelmäßige Begleitung durch MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung. Andere haben eine hochwertige Qualifikation, brauchen aber Unterstützung dabei, die neue professionelle Rolle zu übernehmen und Probleme mit KollegInnen zu benennen und zu lösen. Sie bevorzugen deshalb teilweise eine Unterstützung außerhalb des Betriebs.

² Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag, Marburg und Corden; A./Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

³ Siehe auch EUSE Positionen "Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg"

Darüber hinaus variiert das Ausmaß der Unterstützung, das am Arbeitsplatz verfügbar sein sollte, von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz. Unterstützung am Arbeitsplatz dient sowohl den Bedürfnissen der ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, wodurch es manchmal zu einem Konflikt bei der Zielsetzung⁴ kommen kann. Es ist ein Balanceakt die Anforderungen von Betrieben wahrzunehmen und die Anpassung und Veränderungen anzuleiten, die eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erst ermöglichen.

Das Erscheinen von MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung an einem Arbeitsplatz kann KollegInnen irritieren und den Menschen mit Behinderung stigmatisieren. Einige Beschäftigte, z. B. mit psychischen Problemen oder früherem Suchtmittelmissbrauch, wollen ihre Probleme den ArbeitgeberInnen und KollegInnen nicht immer eröffnen. Die zur Verfügung stehende Unterstützung von KollegInnen, Familienmitgliedern und Betroffenen wird einerseits oft nicht systematisch genutzt, andererseits ist es schwierig, einzig auf die Unterstützung durch KollegInnen angewiesen zu sein. Dies kann auch zu einer Überforderung der KollegInnen führen.

Die verfügbare Unterstützung ist oft strikt auf arbeitsbezogene Themen begrenzt. Die Stabilität von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz ist jedoch von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt, die von MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung in Zusammenarbeit mit den anderen PartnerInnen ebenfalls berücksichtigt werden müssen.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Kernelement von Unterstützter Beschäftigung ist es, all die verschiedenen betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen anzubieten, die es dem/der Beschäftigten ermöglichen, ein/e geschätzte/r MitarbeiterIn zu werden und zu bleiben. Job Coaching und Unterstützte Beschäftigung stellen eine professionelle Strategie dar, die auf ArbeitnehmerInnen, KollegInnen und ArbeitgeberInnen abzielt. Es ist wichtig, dass die Rolle der MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung für alle beteiligten Parteien sehr klar und transparent ist. Unterstützung am Arbeitsplatz ist ein interaktiver Prozess, in dem Beschäftigte erfolgreich dabei unterstützt werden, neue Rollen zu übernehmen und ihre berufliche und persönliche Entwicklung zu pflegen. Unterstützung am Arbeitsplatz soll den Betrieben helfen, Diversity (Vielfalt)- Konzepte in ihrem Betrieb umzusetzen und erfolgreich Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten und Unterstützungsbedarfen einzubeziehen. Unterstützung am Arbeitsplatz und technische Hilfsmittel sollten unauffällig sein und in die Betriebskultur passen, kollegiale Unterstützung sollte ermutigt und ermöglicht werden.

⁴ Siehe auch EUSE Positionen "Kontakt mit ArbeitgeberInnen"

Ein personenzentrierter Plan sollte die unterschiedlichen gemeinschaftlich erbrachten betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen abstimmen. Mit einem barrierefreien Aktionsplan, der auf dem in einer früheren Phase des Prozesses erstellten Berufsprofil einer Person sowie einer Analyse des Arbeitsplatzes und der Betriebskultur basiert, sollte die Ausbildung und die Unterstützungsleistung gesteuert werden. Die Qualifizierung und Unterstützung des/der Beschäftigten müssen zweckentsprechend sein und die Selbständigkeit am Arbeitsplatz und die Weiterentwicklung fördern.

Die Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung sollten mit ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen Qualifizierungsmaßnahmen und Lerninhalte, Arbeitsplatzanpassungen und Unterstützungsstrategien festlegen, die den individuellen Bedürfnissen entsprechen und in die Betriebskultur passen. KollegInnen und ArbeitgeberInnen sollten aktiv an dem Prozess teilhaben und die notwendige Anleitung erhalten, um die neuen MitarbeiterInnen erfolgreich zu integrieren. KollegInnen können als MentorInnen für die neuen MitarbeiterInnen fungieren und sie im Betrieb unterstützen sowie als Kontaktperson für die MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung zur Verfügung stehen.

Die ArbeitnehmerInnen sollen persönliche und systematische Unterstützung erhalten, um Arbeitsaufgaben zu lernen und durchzuführen und um sich erfolgreich in das Arbeitsteam zu integrieren. Sie sollten unterstützt werden, um an den allgemein üblichen Einführungen, Probezeiten und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.

Der Zuschnitt der Tätigkeiten und die Entwicklung von Arbeitshilfen können wirksame Mittel zur Arbeitsplatzanpassung sein und diesen so zugänglich wie möglich für die/den Beschäftigten zu gestalten. MitarbeiterInnen der Fachdienste sollten deshalb über allgemeine Kenntnisse, über technische Hilfsmittel sowie über Fördermöglichkeiten für Arbeitsplatzanpassungen und Spezialausstattungen verfügen.

Unterstützung und Qualifizierung sollten flexibel und für die Entwicklung von Beziehungen innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes einsetzbar sein und auch die Teilhabe an sozialen Ereignissen und Aktivitäten mit KollegInnen außerhalb der Arbeit fördern.

Es ist wichtig sich um regelmäßiges Feedback unter den beteiligten PartnerInnen zu bemühen und dies anzubieten. Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung sollten als MediatorInnen zwischen ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und KollegInnen fungieren können. Im Falle von Schwierigkeiten ist die schnelle Reaktion zur Unterstützung der beteiligten Parteien erforderlich, um Probleme so früh wie möglich lösen zu können. Ein regelmäßiger Kontakt und eine vertrauensvolle persönliche Beziehung mit Beschäftigten, KollegInnen und ArbeitgeberInnen ist die Basis für eine erfolgreiche Unterstützung durch die Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung.

Beschäftigte sollten dabei unterstützt werden, die Arbeitsbedingungen entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen und einen regulären Arbeitsvertrag aus handeln zu können, der auch Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg beinhaltet. Beschäftigten sollte Unterstützung zur Teilnahme an innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungen

sowie an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden. Unterstützung und Assistenz sollte auch für Beschäftigte zur Verfügung stehen, die in eine bessere Position im Betrieb oder an einen anderen Arbeitsplatz wechseln wollen.

Die Unterstützung der/des Beschäftigten und des Betriebs sollte so intensiv und so lange wie notwendig bereitgestellt werden. Der Unterstützungsbedarf von MitarbeiterInnen mit Behinderungen verschwindet nicht mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages in einem Betrieb. Nachdem eine intensive betriebliche oder außerbetriebliche Unterstützung nicht mehr nötig ist, sollte die Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung eine Vereinbarung für mögliche nachfolgende Unterstützungen bzw. Beratungen von Beschäftigten und Betrieben treffen. Die Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung sollte mit ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn in Kontakt bleiben, weil dies eine wirksame Methode zur Krisenprävention ist und die Möglichkeit bietet, einen Arbeitsplatz durch eine gute Zusammenarbeit zu sichern. ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen sollten wann immer es nötig ist die Einrichtung für Unterstützte Beschäftigung kontaktieren können.

Schlussfolgerungen

Eine gute betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist ein Kernelement der Unterstützten Beschäftigung, und macht diese zu einer erfolgreichen Methode, um für Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen und zu erhalten. Studien belegen, dass für Menschen mit Behinderungen unterstützte Arbeitsplätze dauerhafter sind als nicht unterstützte. Dennoch sind Förderungen in vielen europäischen Ländern für längerfristige und gemeinwesenorientierte Unterstützung sehr begrenzt bzw. nicht verfügbar. Diese muss aber erhöht werden, um positive Effekte von betrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung vollständig nutzen zu können.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien Unterstützter Beschäftigung“
- EUSE Positionen „Kontakt mit ArbeitgeberInnen“
- EUSE Positionen „Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg“