

POTENTIALS@WORK, 25.04.2018 in Graz

So gewinnen alle: Passgenaue Arbeitsplätze durch Jobcreating

Ihre Referentin:

Andrea Seeger,

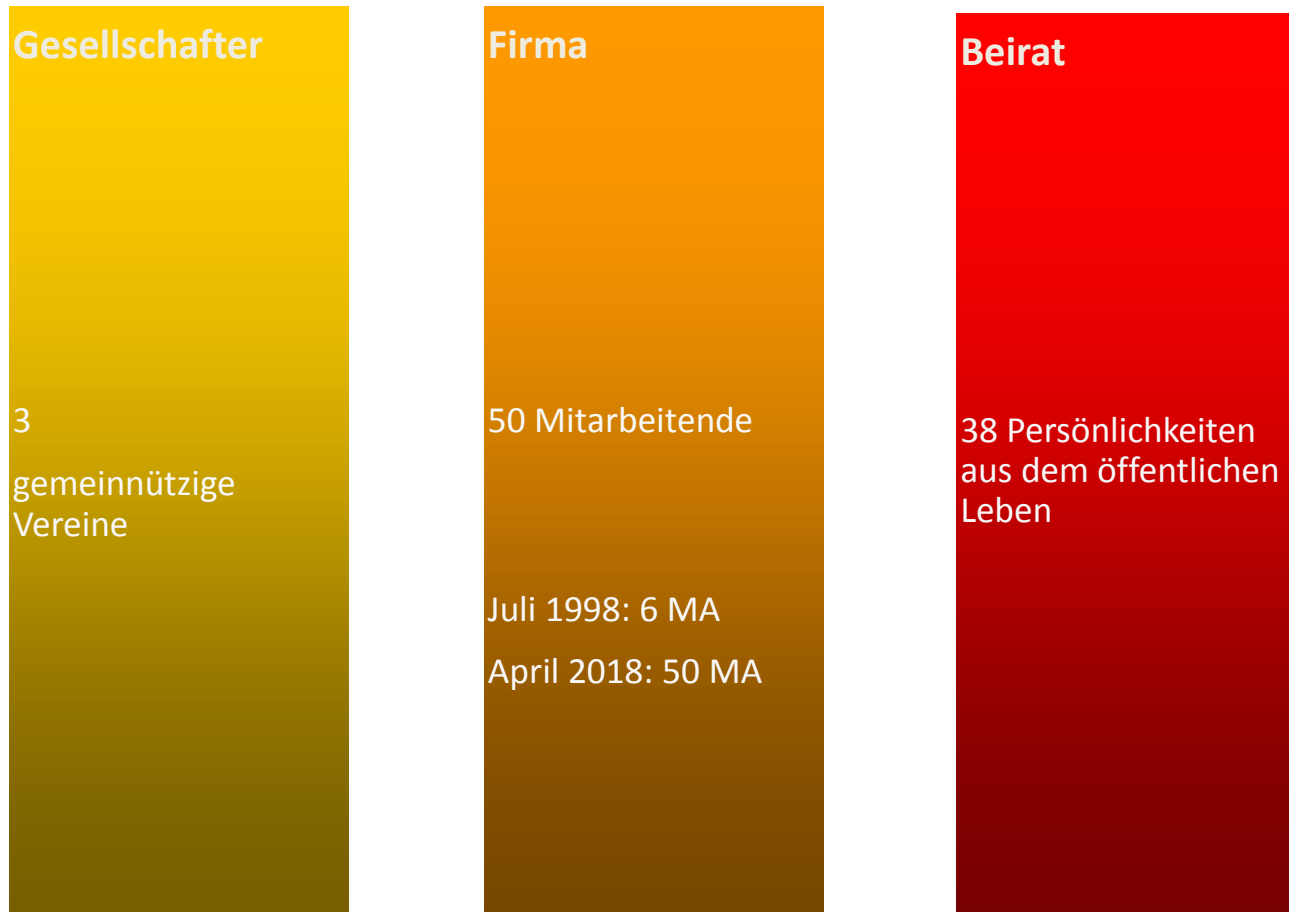
ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH Erlangen-Nürnberg-Bamberg

www.access-ifd.de

ACCESS ermöglicht seit 1998 für Menschen mit Behinderung den „Zugang“ zum Arbeitsmarkt durch eine gezielte und aktive Begleitung

Was erwartet Sie heute:

- Vorstellung des Fachdienstes ACCESS und seiner Zielgruppe
- Mit Jobcreating neue Arbeitsplätze schaffen
- Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung aus Deutschland
- Praxisbeispiele in Wort, Bild und Film



Petra Beck und Dominik Beck

Geschäftsführung „der Beck“, Erlangen-Tennenlohe

Jens Hansen

Ehem. Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit

Joachim Herrmann

Innenminister des Freistaates Bayern

Johannes Hofmann

Vorstand der VR-Bank ERH e.G

Dr. Michael Kläver

Stv. Vorstandsmitglied Sparkasse Nürnberg

Dr. Elisabeth Preuß

Bürgermeisterin der Stadt Erlangen, Sozialreferentin

Dirk von Vopelius

Präsident der IHK Mittelfranken

Unser Dienstleistungsangebot

Wir unterstützen derzeit ca. 350 Menschen in unterschiedlichen Projekten und Maßnahmen

- **Berufsstart (seit 1998):** Unterstützung im Übergang Schule-Beruf für Schüler_innen mit Behinderung
- **Betriebliches Arbeitstraining (seit 2001):** Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt, ab 2018 als sog. anderer Anbieter § 60 SGB IX
- **Unterstützte Beschäftigung (seit 2009)** i. A. der Agentur für Arbeit (Phase 1) und des Integrationsamtes (Phase 2). Zielgruppe sind Menschen mit Behinderung u. besonderen Vermittlungshemmnissen
- **JobACCESS (seit 2001) :** Unterstützung von langzeit-arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung i. A. der Jobcenter und Agentur für Arbeit
- **Außerdem** Pausenverkauf am Christian Ernst-Gymnasium Erlangen, Karriereplanung inklusive

Um Missverständnissen vorzubeugen:

- Menschen mit Behinderung sind genauso verschieden wie Menschen ohne Behinderung.
- Bei vielen Menschen mit Behinderung wirkt sich das Handicap am Arbeitsplatz nicht oder kaum aus. Vor allem bei gut qualifizierten Arbeitnehmer_innen.
- Manche Menschen sind jedoch mehr darauf angewiesen, dass die Arbeitsanforderungen für sie angepasst werden. So wird Inklusion möglich.
- Bringen alle Beteiligten den Mut auf, neue Erfahrungen miteinander zu sammeln, ist das die beste Voraussetzung und ein wichtiger Erfolgsfaktor!

Zielgruppe unserer Arbeit sind schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf.

Aber was heißt das eigentlich?

Gemeint ist, dass dieser Personenkreis ohne entsprechende Hilfen und kreative Ideen kaum Chancen auf eine Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt hat.

Gründe hierfür:

Behinderungsbedingt liegen oft nur niedrige bzw. keine Schulabschlüsse vor.

Oft keine Ausbildungsabschlüsse

Keine oder kaum Arbeitserfahrungen

Verschiedene Beeinträchtigungen durch die Behinderung, z. B.

Rollstuhlfahrer mit Lernbeeinträchtigungen.

Neben der Behinderung liegen oft noch zusätzliche Vermittlungshemmnisse vor.

Oft zu Beginn der Zusammenarbeit niedriges Selbstbewusstsein

Zielgruppe unserer Arbeit sind schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf.

Aber was heißt das eigentlich nicht?

Es sagt nichts darüber aus, wie leistungsfähig der jeweilige Mensch mit Behinderung in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz ist.

Das Pinguin-Prinzip (Eckhard von Hirschhausen)



Und wie sieht es eigentlich bei Arbeitgebern aus?

Erfahrungen/Hypothesen:

- Arbeitgeber brauchen qualifiziertes Personal (Fachkräftemangel)
- Arbeitgeber kennen i. d. R. kaum Menschen mit Behinderung
- Der Blick auf Behinderung ist meist defizitär und es schwingen Vorurteile mit
- Arbeitgeber sind i. d. R. zurückhaltend in Bezug auf Risiken
- Arbeitgeber sehen sich i. d. R. alleine überfordert, um Inklusion mehr zu leben

Daraus folgt:

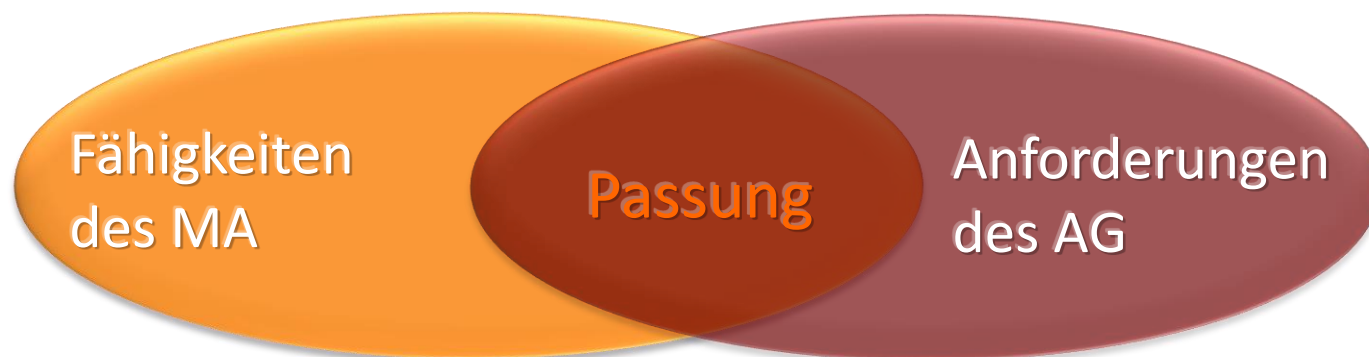
- Entlastung von qualifiziertem Personal von Routineaufgaben
- Möglichkeiten des Kontakts und Kennenlernens bieten
- Praktische Erfahrungen und Begegnungen helfen Vorurteile abbauen.
- Risiken minimieren, z.B. durch kostenlose Arbeitserprobungen
- Externe Partner sind gefragt, v. a. der Jobcoach spielt eine wichtige Rolle.

Wir sind überzeugt:

Die **Wertschöpfung** durch eine Person für das Unternehmen ist auch bei der Beschäftigung behinderter Menschen ausschlaggebend.

Darum machen wir uns gemeinsam auf die Suche nach der optimalen Passung.

Passung heißt eine gemeinsame Schnittmenge finden.



**Wir bewegen uns aufeinander zu.
Gemeinsam schaffen wir das.**

Passgenaue Arbeitsplätze ...

... berücksichtigen die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit Behinderung und die Bedarfe des Betriebes.

... sind neue, häufig zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können und so Fachkräfte entlasten.

... bündeln häufig Arbeiten aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern (nicht Denken in Berufen, sondern Denken in Tätigkeiten).

... entstehen durch die systematische Suche des Jobcoaches mit allen Beteiligten nach einem geeigneten Arbeitsplatz.

... für vorhandene Minderleistungen können Ausgleichs gefunden werden (Ersparnis der Ausgleichsabgabe, Lohnkostenzuschüsse, Minderleistungsausgleich, Arbeitsplatzausstattungen).

... bieten Lösungen für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung.

Beispiele für neue Stellenprofile

- IT-Assistent in der Medizintechnik
- Bistrohilfe im Café
- Gastronomie- und Hotelhelfer
- Assistentin im Labor
- Kindergartenhelferin
- Teamassistenz im Büro
- Stationshelfer in der Klinik
- Lagerassistent
- ...

Unsere Vermittlungsquote liegt jährlich zwischen 65 und 85 %. Unsere Nachhaltigkeit auch über Jahre bei mind. 70 %. Es wurden bereits über 550 Personen in Arbeit vermittelt, davon 350 aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung und der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung

2 Beispiele aus der Klinik



Schön, aber wie können wir passgenaue Arbeitsplätze durch Jobcreating schaffen?

Die wichtigsten drei Fragen an Arbeitgeber zuerst:

- Ist es möglich, die Arbeit des Fachpersonals in einfache und qualifizierte Aufgaben zu unterteilen, so dass sich das Fachpersonal auf die qualifizierten Aufgaben konzentrieren kann?
- Ist es gewünscht, dadurch neue Jobs für Menschen mit Behinderung zu kreieren, die auf herkömmlich ausgeschriebenen Stellen aufgrund ihrer Behinderung bisher nicht arbeiten können?
- Was wäre der Nutzen für den Arbeitgeber, wenn er Jobcreating als neue Strategie einsetzt?

Schön, aber wie können wir passgenaue Arbeitsplätze durch Jobcreating schaffen?

Anschließend stellen wir weitere Fragen:

- Welche Abteilungen kommen grundsätzlich in Frage?
- Welche Aufgaben/Tätigkeiten werden dort erledigt?
- Wer macht bislang was?
- Welche Aufgaben stören bzw. mindern den Arbeitsfluss des qualifizierten Personals?
- Welche Aufgaben können aus dem bisherigen Profil genommen werden, ohne dass der Arbeitsfluss gestört wird?
- Welche Aufgaben bleiben immer liegen?
- Gibt es viele (bezahlte) Überstunden?
- Welche Aufgaben sind wiederkehrend und/oder einfach?
- Wieviel Zeit binden diese einfachen Aufgaben?

Schön, aber wie können wir passgenaue Arbeitsplätze durch Jobcreating schaffen?

Anschließend stellen wir noch mehr Fragen:

- Werden immer wieder auch Zeitarbeiter_innen angefordert, die mühsam eingearbeitet werden müssen?
- Welche Aufgaben erfordern eine höhere Qualifikation?
- Spricht etwas dagegen (fachlich oder sozial), einfache Aufgaben auszugliedern?
- Wer unterstützt die Idee?
- Kann vielleicht sogar eine neue Geschäftsidee entstehen?

Schön, aber wie können wir passgenaue Arbeitsplätze durch Jobcreating schaffen?

Welches Vorgehen macht Sinn?

- Einzel-Interviews führen mit Abteilungsleitern und Kolleg_innen
- Workshop veranstalten
- Arbeitsplatzbeobachtungen während eines Hospitationstages
- Place and train (erst platzieren, dann qualifizieren) während einer Arbeitserprobung und gemeinsam Erfahrungen machen.
- Lernen aus Fehler und Irrtum
- Ein Jobcoach sollte den Prozess lösungsorientiert begleiten

Schön, aber wie können wir passgenaue Arbeitsplätze durch Jobcreating schaffen?

Gemeinsam mit den Beteiligten im Betrieb werden Vorschläge gesammelt und diskutiert:

- Wie sieht das neue Stellenprofil/der Ablaufplan des bisherigen Personals (ohne die Routinetätigkeiten) aus?
- Wie sieht das neue Stellenprofil/der Ablaufplan des potentiellen neuen Mitarbeiters mit Behinderung aus?

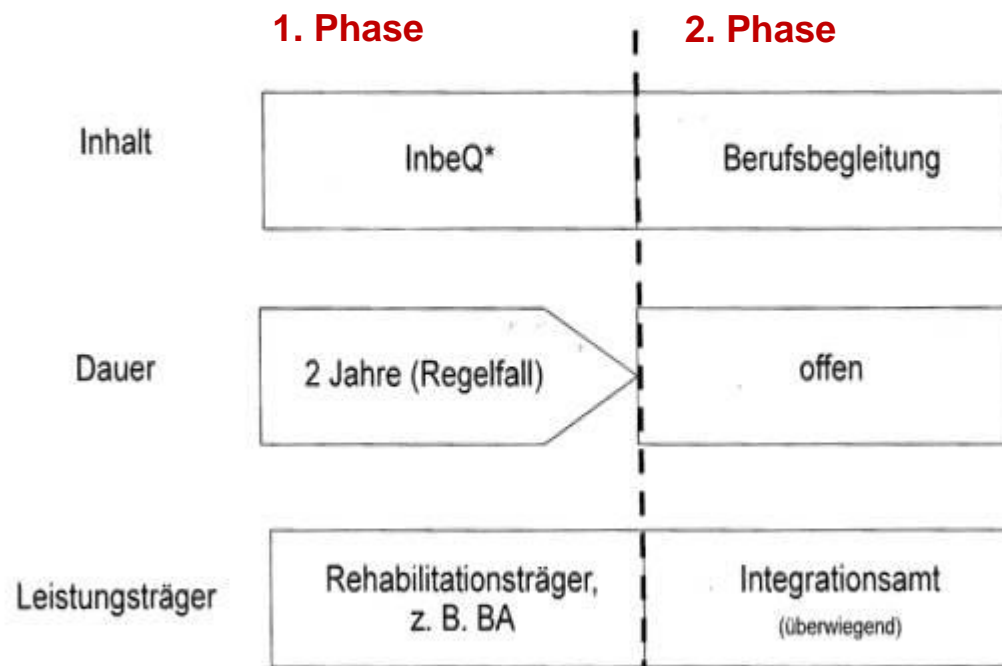
Die Aufgaben für alle transparent machen, ist unabdingbar, um Missverständnissen vorzubeugen.

Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung § 55 SGB IX, Rechtsanspruch seit 2009 in Deutschland

Quelle: Vortrag Jens Hansen, Mitarbeiter der BA anlässlich BAG-UB-Tagung 2010



Unterstützte Beschäftigung – im Überblick

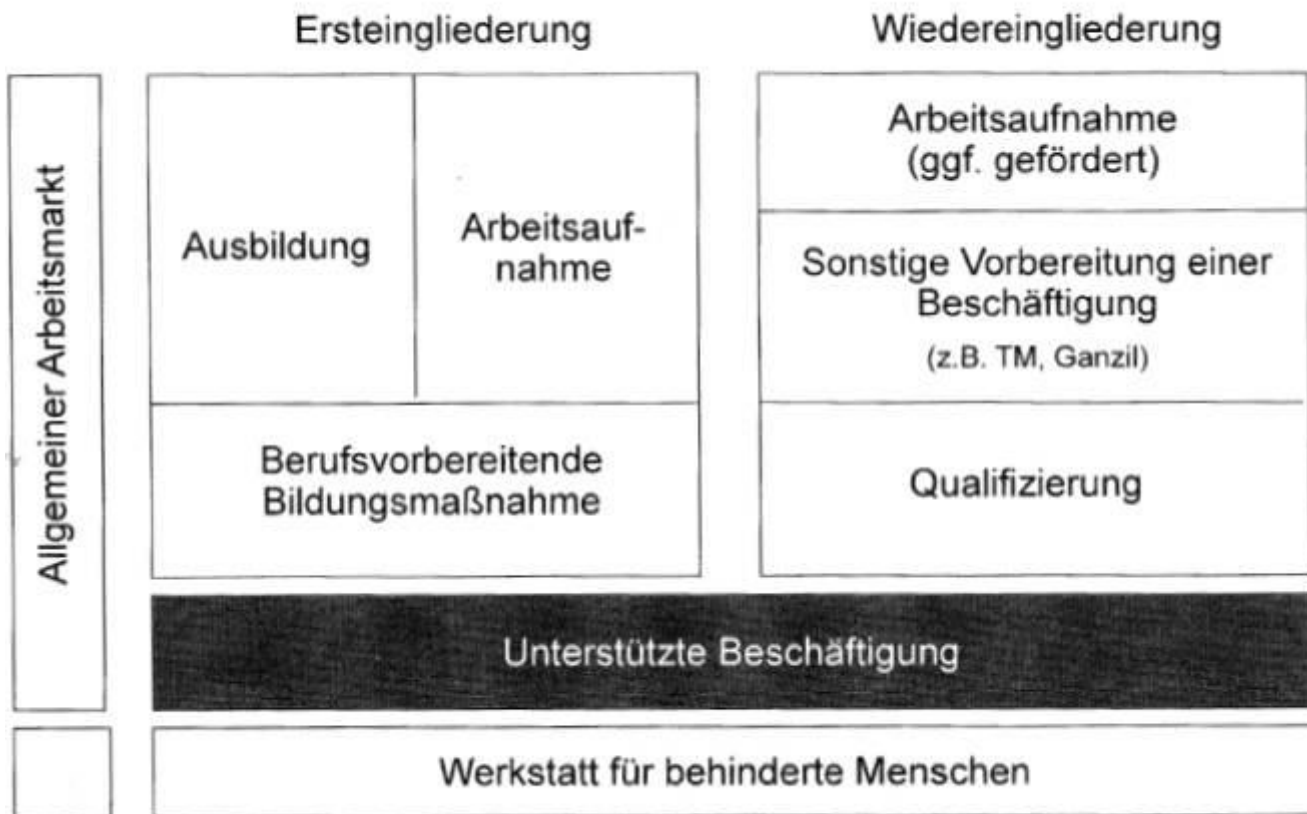


* Individuelle betriebliche Qualifizierung

Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung

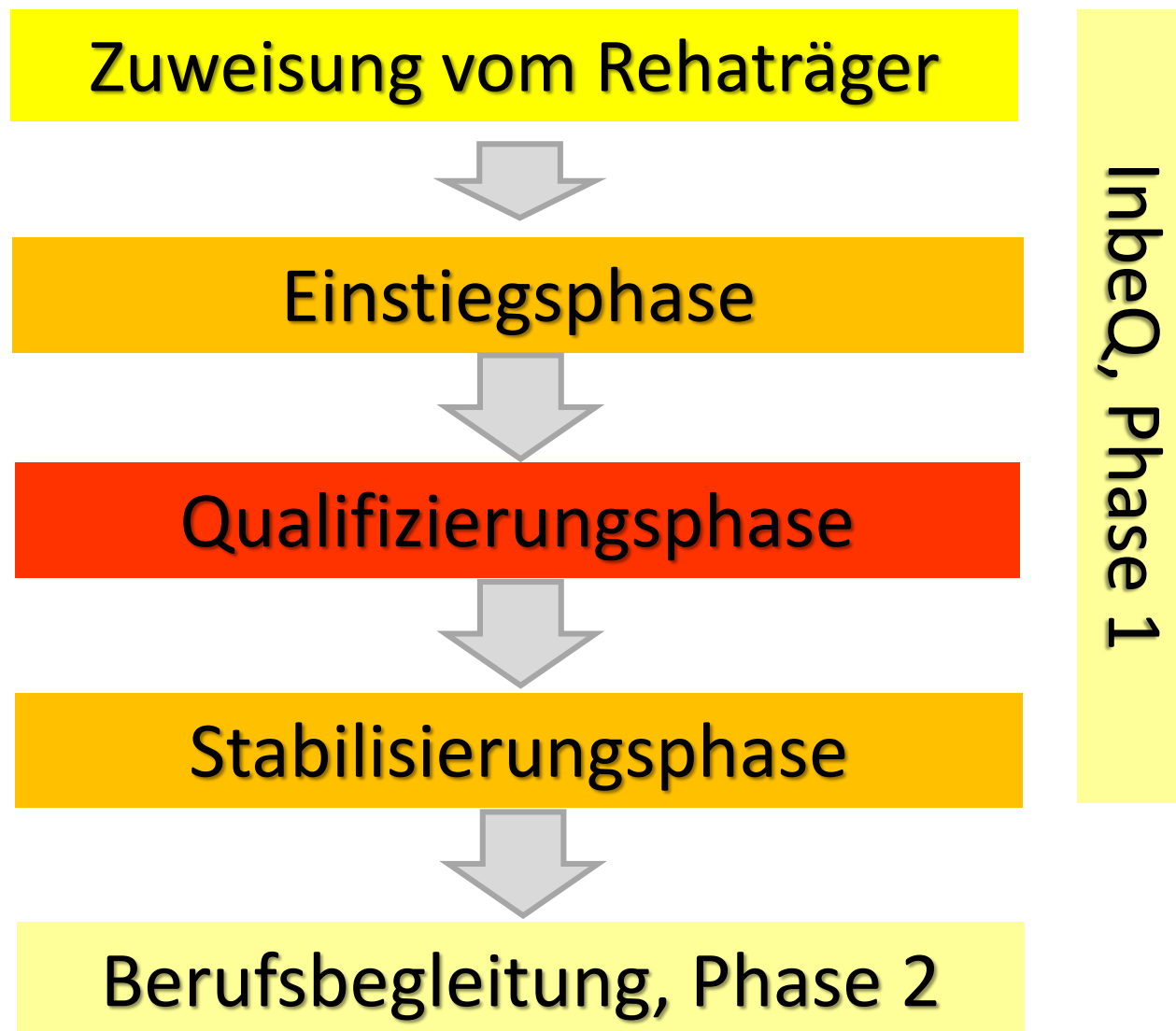
Quelle: Vortrag Jens Hansen, Mitarbeiter der BA anlässlich BAG-UB-Tagung 2010

Einordnung UB in die Reha-Förderung



Zielgruppe für UB (lt. Leistungsbeschreibung), insbesondere

- lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung
- geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung
- behinderte Menschen mit einer psychischen Behinderung und/oder Verhaltensauffälligkeiten (nicht im Akutstadium)“



4 Tage in der Woche betriebliche Qualifizierung

- Fachliche Qualifizierung
- Erweitern von Schlüsselqualifikationen
- Soziale Integration
- Kennenlernen und Vermitteln von betrieblicher Kultur

Ziel:

Prüfen, ob eine für alle Beteiligten sinnvolle betriebliche Beschäftigung entstehen kann.

1 x pro Woche Projekttag bei ACCESS

- **Austausch in der Peergroup**
- **Wissen über das Leben in der Gesellschaft erweitern**
z. B. Für ein gutes Miteinander: Kulturelle Vielfalt in Deutschland, Wahlen, Rechtsextremismus, Rollenbilder, Was kostet das Leben? Wo gibt es Unterstützungsangebote?
- **Wissen zum Thema Arbeit erweitern**
z. B. Berufswegeplanung, Welche Branchen und Berufe gibt es?; Arbeitsrecht; Arbeitssicherheit; Schlüsselkompetenzen erweitern
- **Wissen über mich selbst erweitern**
z. B. Auseinandersetzung mit Fähigkeiten u. Stärken sowie persönlichen Grenzen; Wie erkläre ich meine Einschränkungen?; Gesundheitsprävention; Umgang mit schwierigen Situationen, sinnvolle Freizeitgestaltung für mich

Beispiel Entlastung der Bankkaufleute



Johanna B.

Helferin in der Archivierung

Raiffeisen Spar + Kreditbank eG
Lauf/Pegnitz

Erfolgsfaktoren:

- Stellenschlüssel von 1:5 sichert individuelle Unterstützung in der Phase 1
- Gut qualifiziertes Fachdienst-Personal
- Erst Platzieren, dann Qualifizieren erleichtert praxisorientiertes Lernen entsprechend der betrieblichen Anforderungen
- Einsatz von Jobcoaches/Qualifizierungstrainern vor Ort im Betrieb zur Unterstützung der betrieblichen Qualifizierung zu Beginn (mind. 2 Tage)
- Langzeit-Qualifizierungspraktika ermöglichen Verselbständigungsprozesse
- Das Entstehen neuer Stellenprofile für Routine-Tätigkeiten entlastet Fachpersonal im Betrieb
- Kontinuierliche Unterstützung im Rahmen der Berufsbegleitung hilft Arbeitsplätze zu sichern. Der Stellenschlüssel in Phase 2 richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen.

These: Die ideale Passung zwischen Bewerberfähigkeiten und betrieblichen Anforderungen kommt in der Regel nicht vor!

Darum: Wir sind gefordert, uns einer Passung zu nähern. **Wir sind aktiv und übernehmen in Absprache mit allen Beteiligten die Steuerungsfunktion!**

Person

- **Unterstützung der Qualifizierung**
 - fachliche Kompetenzen ausbauen
 - soziale Kompetenzen erweitern
 - Betriebliche Kultur erklären und Handlungen ableiten und unterstützen
- **Entwicklung von Hilfsmitteln**
- **Psychosoziale Unterstützung leisten**
- **Netzwerkarbeit pflegen und nutzen**

Betrieb

- **Veränderungen anstoßen und begleiten, auch Anpassung von z.B.**
 - Arbeitsanforderungen, -umgebung
 - Arbeitszeiten
- **Sensibilisierung für die Person mit Behinderung und Handlungshinweise geben**
 - ⇒ Was braucht die Person?
 - ⇒ Einstellungen & Erwartungen verändern (Blick auf das Positive, den Nutzen, lenken)
- **Finanzielle Ausgleichs klären**
- **Bürokratie abnehmen**

Beispiel – Entlastung der Verkäuferinnen



Heide G.
Bistrohelferin

Der Beck GmbH
Filiale Nürnberg

Was bringt eine Kooperation den Betrieben?

- **Kennenlernen** von potentielltem Personal **mit geringem Risiko** und einem **verlässlichen Fachdienst** an der Seite
- **Kostengünstige** Lösungen für einfach strukturierte, dabei spezifische und notwendige Aufgaben im Unternehmen – oftmals durch Neuzusammenfassung (neues Stellenprofil)
- **Entlastung**/Ressourcenschonung von Fachkräften
- **Finanzielle Ersparnis** z.B. durch Zuschüsse, Verringerung der Ausgleichsabgabe o.ä.
- **Bereicherung des Miteinanders** durch einen natürlichen, menschlichen Umgang
- **Aussenwirksamkeit:** „mit gutem Beispiel voran“

Geben Sie niemals auf in Lösungen zu denken und rüsten Sie sich gut 😊. Ich wünsche gutes Gelingen. Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

