

Access

Inklusion im Arbeitsleben

Jobcreation

Passgenaue Arbeitsplätze schaffen

JOB COACHING-FACHTAGE am 5. und 6. April 2022 - online-

im Auftrag von
Dabei dachverband berufliche integration austria

Ihre Referentin:
Andrea Seeger, Access Inklusion im Arbeitsleben gemeinnützige GmbH, Erlangen-Nürnberg-Fürth-Bamberg
a.seeger@access-ifd.de

Was erwartet Sie heute?

- Kurzvorstellung Fachdienst Access
- Praxisbeispiele Reha-Assistentin + Büroassistentin
- Definition Passgenaue Arbeitsplätze
- Der Jobcoach-Hero und seine Superkräfte
- Superkraft Betriebe aufschließen und sensibilisieren
- Praxisbeispiele Stationshelfer und Bistrohilfe
- Superkraft Fragen stellen
- Praxisbeispiel Innerbetrieblicher Assistent
- Superkraft Orientierung an Fähigkeiten und Stärken
- Praxisbeispiel Bäckerhelfer
- Ihre Fragen
- Literaturempfehlungen



Kurz-Vorstellung des Fachdienstes Access



Die Organisationsstruktur von Access

Gesellschafter

3
gemeinnützige
Vereine

Firma

April 2022:
58 Mitarbeitende,
40 VZÄ

Juli 1998: 6 MA

Beirat

38 Persönlichkeiten
aus
Wirtschaft
Politik
Hochschule



Zielgruppe unserer Arbeit sind behinderte Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen.

Besonderheiten, die es zu berücksichtigen gilt:

- Oft nur niedrige bzw. keine Schulabschlüsse
- Oft keine Ausbildungsabschlüsse oder theoriegeminderte Ausbildungen
- Keine oder kaum Arbeitserfahrungen (Schüler*innen, Schulabgänger*innen, WfbM-Beschäftigte oder langzeitarbeitslose Menschen)
- Multiple Beeinträchtigungen, z. B. Rollstuhlfahrer*innen mit Lernbeeinträchtigungen und Menschen mit erschwerten privaten Lebensumständen (z. B. auch Fluchthintergründe)
- Oft zu Beginn der Zusammenarbeit niedriges Selbstbewusstsein aufgrund von Diskriminierungs-Erfahrungen und Misserfolgs-Gefühlen



Zielgruppe unserer Arbeit sind behinderte Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen.

Folge dieser Besonderheiten:

Der Personenkreis hat in aller Regel kaum Chancen bei einer Bewerbung auf reguläre Stellenanzeigen.

Ohne entsprechende Hilfen sind die Menschen entweder auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen angewiesen oder bleiben in der Regel arbeitslos.



Zielgruppe unserer Arbeit sind behinderte Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen.

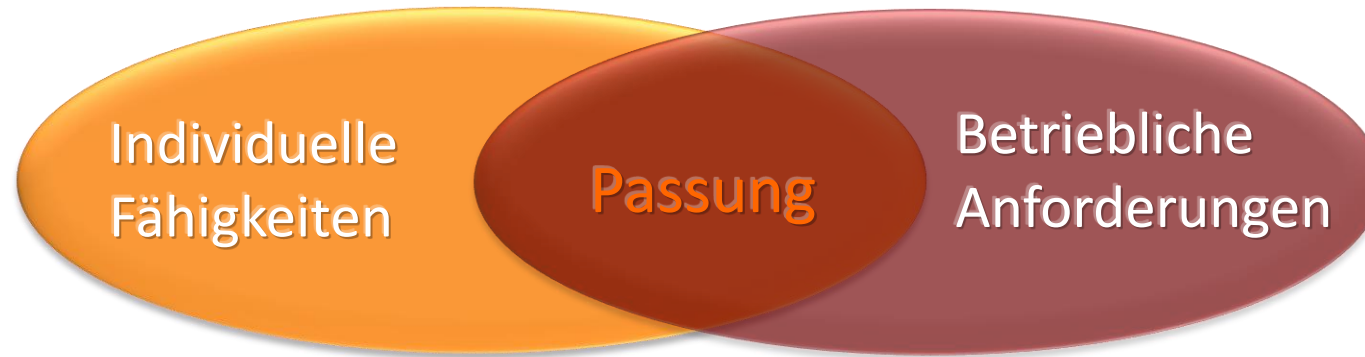
Diese Besonderheiten sagen nichts darüber aus, wie leistungsfähig der jeweilige Mensch mit Behinderung in Bezug auf **einen konkreten Arbeitsplatz** ist.

Deshalb sind wir gefragt,

passgenaue Arbeitsplätze zu schaffen!



Wir suchen nach der **Passung**...



(Eingeschränkte) Fähigkeiten stehen (zu verändernden) Anforderungen gegenüber. Wir loten gemeinsam aus, wo wir eine gemeinsame Schnittmenge finden können.



Beispiele für passgenaue Arbeitsplätze

- IT-Assistent in der Medizintechnik
- Bistrohilfe im Café
- Gastronomie-Helfer*in
- Hausmeister-Assistent*in
- Kita-Helfer*in
- Teamassistenz im Büro
- Stationsassistenz in der Klinik oder im Altenheim
- Lagerhelfer*in
- Innerbetriebliche Assistenz
- ...

Unsere Vermittlungsquote liegt jährlich bei über 65 %. Unsere Nachhaltigkeit auch über Jahre hinweg bei mind. 70 %. Es wurden bereits mehr als 1000 Personen in passgenaue Arbeit vermittelt.



Praxiseinblick – 2 Filmbeispiele...



Denken in Tätigkeiten, statt in Berufen

Tätigkeiten Lisa A. – arbeitet als Assistentin in einem Rehabilitationszentrum

Begrüßen und Abholen der Patient*innen aus dem Wartebereich

Mobilitätseingeschränkten Personen Hilfestellung leisten

Erklären der Hydrojet-Massage

Einstellen des Hydrojets nach Patient*innen-Wünschen und nachfragen, ob es angenehm ist

Nach Befinden nach der Massage fragen und verabschieden

Desinfizieren und Reinigen des Hydrojet-Raumes

Desinfizieren und Reinigen der Trainingsgeräte

Andere Behandlungsräume reinigen

Wäschesäcke leeren und Wäsche auffüllen



Denken in Tätigkeiten, statt in Berufen

Tätigkeiten Carina S. – Bürohilfe in der Klinik

Einscannen von Patient*innen-Unterlagen und Einpflegen in die E-Akte

Falten und Kuvertieren von Arztbriefen

Laminieren von Unterlagen

Kopiertätigkeiten

Sortier- und Ablagetätigkeiten

Interne Botengänge



Eine Definition für

Passgenaue Arbeitsplätze



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/Unterstützungsbedarfe können Ausgleichs gefunden werden, z. B. Lohnkostenzuschüsse bei Einstellung, Arbeitsplatzsicherungszuschüsse, Ersparnis der Ausgleichsabgabe, Anpassung von Arbeitsplatzausstattungen)

Passgenaue Arbeitsplätze bieten Lösungen für Arbeitgebende und Menschen mit Behinderungen.





Der Job-Coach spielt beim Schaffen von passgenauen Arbeitsplätzen eine zentrale Rolle.



Schließt Betriebe auf

Stellt die richtigen Fragen

Orientiert sich an Fähigkeiten u. Stärken

Übersetzt betriebliche Kultur

Unterstützt bei der Einarbeitung

Hat alle im Blick

Hält Kontakt zum sozialen Netzwerk

Sensibilisiert für Unterstützungsbedarfe

Findet gemeinsam Lösungen

Erstellt Hilfsmittel/Checklisten



Unterstützt bei der Einarbeitung

Expert*in in Behindertenrechtsfragen

Identifiziert Veränderungspotentiale

Gibt Feedback (Lob + Tadel)

Vermittelt bei Problemen

Unterstützt im Antragsverfahren

Hat immer ein offenes Ohr

Unterstützt die soziale Inklusion

Initiiert Einarbeitungspläne

Gibt Tipps + Hinweise

Initiiert Perspektivengespräche

Klärt Beschäftigungschancen

Und und ...



Ausgewählte Superkräfte des Jobcoach-Heros zum Schaffen von passgenauen Arbeitsplätzen



Superkraft: Betriebe aufschließen und sensibilisieren

„Wer will findet Wege,
Wer nicht will, findet Gründe.“

Willy Meurer, (*1934), deutsch-kanadischer Kaufmann, Aphoristiker und Publizist,



Hiring chain, performed by Sting

<https://hiringchain.org>



Wie können wir Arbeitgebende neben der Einzelfall-Akquise erreichen?

Workshop-Formate für Arbeitgebende



Empfehlungen für Formate:

Beispiel-Formate für Veranstaltungen:

Arbeitgeber*innen-Frühstück (z. B. Weißwurstfrühstück)

After-Work-Treffen mit Ausklang (ggf. mit Cocktails)

Arbeitgeber*innen-Stammtische (Brezen und Getränke)

Arbeitgeber*innen-Kaffeeklatsch (Kaffee + Kuchen)

Arbeitgeber*innen-Abendessen (gesponsert)

Arbeitgeber*innen-Osterfrühstück

Ggf. in einem Betrieb mit Betriebsführung

...



Empfehlungen für Formate:

Hinweise/Erfahrungen:

Arbeitgeber*innen-Veranstaltung mit Gastgeber*innen aus der Arbeitswelt/Politik/Kirche, Verbänden etc.

Persönliche Ansprache/Einladung vor Ort durch Kontaktpersonen
Schneeball-System einsetzen

Auf jeden Fall nachhaken (persönlich, telefonisch)

Abwechslungsreiches Programm: Kopf und Herz ansprechen – Botschaft/Appell -
Praxisbeispiele (Story-Telling), Einbindung Arbeitgeber*innen und/oder
Teilnehmer*innen, Beteiligung sicherstellen, Catering

Zeit, Dauer, Ort:

1,5 bis 2,5 Stunden; attraktive Orte (z. B. Betriebe, Event-Räume)



Es bietet sich an, bei Veranstaltungen für Arbeitgeber*innen anzudocken, z. B. bei Kammern/Innungen oder im Veranstaltungsprogramm von Messen.

Folgende Formate sind empfehlenswert:

- Blitzlicht Inklusion (15-20 Minuten)
- Vortrag und Diskussion (30 – 60 Minuten)
- Themen-Workshop anbieten (60 bis 90 Minuten)
- ...

☹️ Kaum Chancen:

Kaltakquise-Arbeitgeber*innen-Veranstaltungen funktionieren schlecht bis gar nicht. Arbeitgeber*innen haben „zu viel um die Ohren“ .



Beispiel – eigenes Workshop-Format

Arbeitgeber*innen-Stammtische nach Branchen

Ein Praxisbeispiel aus der Arbeit von Access...



Arbeitgeber*innen-Stammtische:

Motto: Arbeitgeberstammtisch „Inklusion exklusiv“

Eingeladen haben:

- **Wirtschaftsreferent:** Banken, Werbung und Industrie
- **Geschäftsführer Großbäckerei:** Handwerksbetriebe
- **Landrat:** „Querbeet“-Betriebe, auch soziale Branche und Politik
- **Marketing-Leitung Uni:** Abteilungsleitungen Uni-Betriebe
- **Bürgermeisterin:** „Querbeet“-Betriebe



Arbeitgeber*innen-Stammtische mit Gastgeber*innen:

Motto: Arbeitgeberstammtisch „Inklusion exklusiv“

Ziele: Für Inklusion sensibilisieren, neue Kontakte knüpfen, Betriebe gewinnen für betriebliche Erprobungen, Schaffung passgenauer Arbeitsplätze

18:00 – 18:10	Begrüßung Regionale Einordnung
18:10 – 18:15	Videoclip „Das Pinguin-Prinzip“
18:15 – 18:35	Vorstellung der Dienstleistung Erfahrungsberichte Steckbriefe
18:35 – 19:20	Tischsessions
19:20 – 19:40	Abschlussrunde „Ergebnispräsentation“, Diskussion
19:40 – 20:00	Ausklang und Verabschiedung



Arbeitgeberstammtisch „Inklusion exklusiv“

am 2. März 2016

TISCHSESSIONS

Wo sehen Sie in Ihrem Unternehmen einfache Tätigkeiten?

Wo sind Tätigkeiten, die Ihre Mitarbeiter von ihrer eigentlichen Aufgabe abhalten?

Was hindert Sie aktuell daran, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen?

Wo wünschen Sie sich Unterstützung, wenn Sie ein Praktikum ermöglichen?

Der Wirtschaftsreferent hat eingeladen...



Der Landrat hat eingeladen...



Arbeitgeber*innen-Stammtische:

Motto: „Inklusion exklusiv“

Erfahrungen:

- 5 Veranstaltungen
- Bekanntheitsgrad von Access wurde weiter gesteigert.
- Für Inklusionsthema konnte gut sensibilisiert.

Messbare Ergebnisse:

- 90 externe Teilnehmer*innen kamen zu den Veranstaltungen
- 25 telefonische Beratungstermine im Anschluss
- 12 Einzelberatungen in Betrieben im Anschluss
- 12 betriebliche Erprobungen fanden statt
- 7 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze



Passgenauer Arbeitsplatz seit 16 Jahren als Bistrotilfe



Seit 01.07.2006 Arbeitsvertrag als Bistrotilfe in einer Bäckerei-Filiale im Umfang von 30 Wochenstunden.

Bei diesem Arbeitgeber sind mehr als 20 neue Arbeitsplätze entstanden.

Passgenauer Arbeitsplatz, Auszug aus einem Qualifizierungsplan Bistrohilfe

5.-Ausgeführte-Tätigkeiten

Ofenfrische-Brötchen-auf-Anweisung-vorbereiten
Brezel-und-andere-Backwaren-auf-Zuruf-auflegen
Für-Ordnung-und-Sauberkeit-sorgen: z.B.-Kehren,-Toilettencheck,-Tische-abwischen-und-desinfizieren
Zucker-auffüllen
Schmutziges-Geschirr-der-Kunden-in-die-Geschirrspülmaschine-einräumen
Mit-der-Hand-andere-Küchenutensilien-abwaschen
Geschirr-und-andere-Küchenutensilien-an-ihren-Platz-räumen
Backofen-bedienen
Reinigung-der-Hängeschränke
Reinigung-des-Service-Wagens

¶

Passgenauer Arbeitsplatz seit 10 Jahren als Stationshelfer



Seit 01.05.2012 Arbeitsvertrag als Stationshelfer in einer Klinik im Umfang von 35 Wochenstunden.

Bei diesem Arbeitgeber sind mittlerweile 5 passgenaue Arbeitsplätze entstanden.

Superkraft: Fragen stellen.

„Wenn du die richtigen Antworten finden willst,
musst Du die richtigen Fragen stellen.“

Vanessa Redgrave, britische Theater- und Filmschauspielerin



Wie können wir passgenaue Arbeitsplätze schaffen?

Die wichtigsten zwei Fragen an Arbeitgeber*innen:

- 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 Behinderungen zu kreieren, die auf herkömmlich ausgeschriebenen Stellen aufgrund ihrer Beeinträchtigungen bisher nicht arbeiten können?



Wie können wir passgenaue Arbeitsplätze schaffen?

Anschließend stellen wir weitere Fragen (Auswahl):

- Welche Abteilungen kommen grundsätzlich in Frage?
- Welche Aufgaben/Tätigkeiten werden dort erledigt?
- Wer macht dort 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?



Wie können wir passgenaue Arbeitsplätze schaffen?

Anschließend stellen wir weitere Fragen (Auswahl):

- Welche Aufgaben bleiben immer liegen?
- Gibt es viele (bezahlte) Überstunden?
- Welche Aufgaben sind wiederkehrend und/oder einfach?
- Wieviel Zeit binden diese einfachen Aufgaben?
- Werden immer wieder auch Zeitarbeiter*innen angefordert, die mühsam eingearbeitet werden müssen?



Wie können wir passgenaue Arbeitsplätze schaffen?

Anschließend stellen wir weitere Fragen (Auswahl):

- Welche Aufgaben erfordern eine höhere Qualifikation?
- Spricht etwas dagegen (fachlich oder sozial), einfache Aufgaben auszugliedern?
- Wer unterstützt die Idee im Unternehmen?
- Kann vielleicht sogar eine neue Geschäftsidee entstehen?



Wie können wir passgenaue Arbeitsplätze schaffen?

Welches Vorgehen macht Sinn?

- Einzel-Interviews führen mit Abteilungsleiter*innen und Kolleg*innen
- Arbeitsplatzbeobachtungen während eines Hospitationstages, ggf. auch Mitarbeit
- Workshop veranstalten



Wie können wir passgenaue Arbeitsplätze 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?
- Tätigkeiten in einer Liste erfassen

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



Praxisbeispiel: (Erstes) Ergebnis eines Hospitationstages in einer IT-Firma (Spracherkennungssoftware) mit Einzelinterviews im Betrieb

Tätigkeit	Häufigkeit/Dauer	Anforderungen
Spülmaschine ein- und ausräumen, Oberflächen in der Küche wischen, Papierkörbe ausleeren, Mülltrennung, Müllentsorgung	2 x täglich, insgesamt ca. 30 Minuten	Auf Sauberkeit achten, Mülltrenn-System einhalten
PC-Arbeit. Überprüfen, ob das KI-Programm das gesprochene Wort richtig in Schrift übersetzt.	Täglich ca. 2-3 Stunden, muss nicht am Stück sein	Lesen können, gut Zuhören, Korrektes Arbeiten, Konzentration, Bedienung PC, Bildschirmarbeit, sitzende Tätigkeit
Brotzeit-Holservice fürs Team	1 x täglich zwischen 8.30 bis 9.30 h, ca. 1 Stunde	MA nach Wünschen fragen anhand einer Liste Botengang zum Bäcker, Kontaktfähigkeit Umgang mit Geld/Zuverlässigkeit Freundlichkeit, Mobilität/Verkehr
Blumen gießen	2 x wöchentlich, ca. 10 Minuten	Achtsamkeit für das richtige Maß
Briefkasten ausleeren, Post öffnen und verteilen	1 x täglich ca. 10 Minuten	Zuverlässigkeit, Lesen können
Kund*innen-Bewirtung/Räume herrichten	Je nach Bedarf	Freundlichkeit, Ordentlichkeit, Arbeit mit Checkliste, Kaffee kochen und servieren
Teamentwicklung: Gesunde Mittagspause	1 x wöchentlich, ca. 3-4 Stunden	Selbständiges Arbeiten, Zutaten für Salatbuffet einkaufen und Salatbuffet herrichten, Hygienevorschriften, Umgang mit Geld/Zuverlässigkeit, Mobilität/Verkehr
Wartung der elektronischen Kaffeemaschine	Tägliche Säuberung, wöchentliche Reinigung	Sauberkeit
Toiletten-Checks und Auffüllen von Material	Täglich, ca. 5-10 Minuten	Zuverlässigkeit, Checkliste verwenden

Wie können wir passgenaue Arbeitsplätze schaffen?

Welches Vorgehen macht Sinn?

- Place and train (erst platzieren, dann qualifizieren) während einer Arbeitserprobung gemeinsam Erfahrungen machen
- Gemeinsam lernen aus Fehlern und Irrtum, ggf. Stellenprofil anpassen
- Ein Jobcoach sollte den Prozess lösungsorientiert begleiten und als Ansprechpartner*in zur Verfügung stehen



Superkraft: Betriebliche Veränderungspotentiale aufdecken

„Was wir heute tun, entscheidet darüber, wie die Welt morgen aussieht.“

Marie von Ebner-Eschenbach, Schriftstellerin

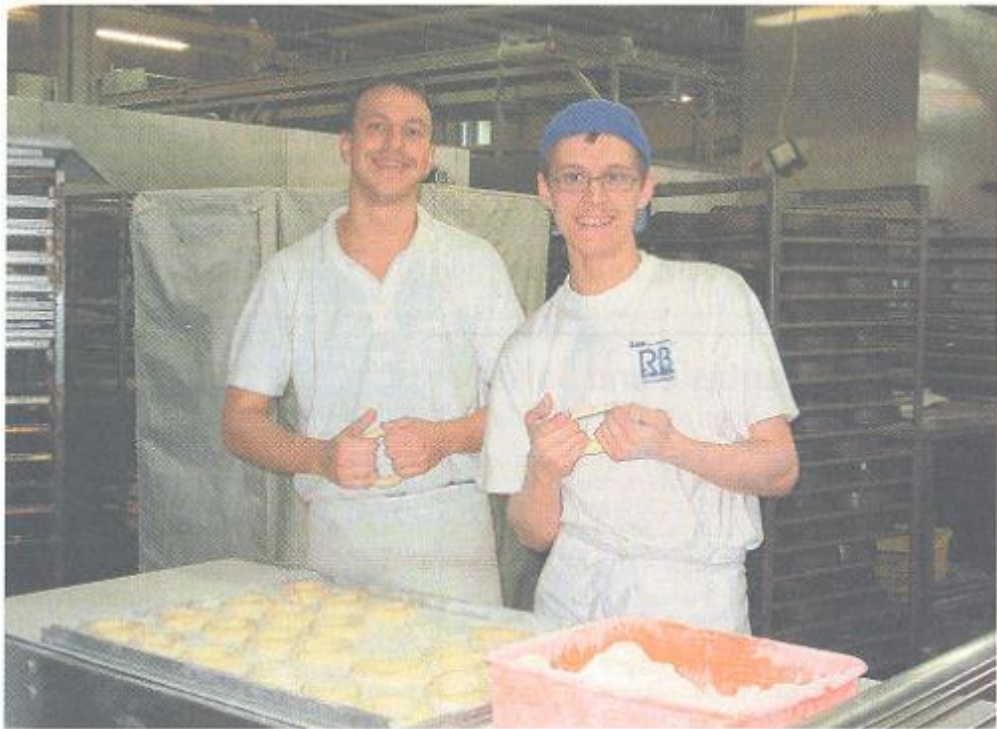


Betriebliche Veränderungspotentiale aufdecken und nutzen, z. B.

- Arbeitsaufgaben entsprechend der Fähigkeiten der Person finden
- Strukturierung und Priorisierung der Arbeitsaufgaben (Routinen entwickeln, Selbständigkeit erreichen)
- Reduzierung bzw. Anpassung von Arbeitszeiten
- Sensibilisierung der Belegschaft (Blick auf die Stärken lenken)
- Ggf. Freistellung von sozialen Betriebsaktivitäten, z. B. bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen
- Einsatz von Arbeitshilfen (z. B. Checklisten, Gehörschutzkapseln, Kalender mit Erinnerungsfunktion).
- Arbeitsplatz anpassen (Rückengerechter Stuhl, Transportwagen, Hebehilfen, Software usw.)
- Feste Ansprechperson finden, die unterstützend wirkt



Passgenauer Arbeitsplatz seit 17 Jahren als Bäckergehilfe



Christian Engelhardt, Abteilungsleiter beim Kalchreuther Bäcker, hat Patrik Gumbrecht unter seine Fittiche genommen und weist ihn in seine Aufgaben ein. Foto: oh

Veränderungspotentiale gut genutzt:
Übergang aus Berufsvorbereitender
Bildungsmaßnahme
Arbeitsvertrag im Umfang von 35 Wochenstunden
seit 01.10.2005

Bei diesem Arbeitgeber sind bereits 4 neue Arbeitsplätze entstanden.

Superkraft: Orientierung an Stärken und Fähigkeiten

„Stärken zu Stärken, ist so viel sinnvoller,
als an seinen Schwächen herumzudoktern.“

Das Pinguin-Prinzip von Eckart von Hirschhausen



„Wenn Du immer wieder das tust, was Du immer schon getan hast,
dann wirst Du immer wieder das bekommen, was Du immer schon bekommen hast.
Wenn Du etwas Anderes haben willst, musst Du etwas Anderes tun!
Und wenn das, was Du tust, Dich nicht weiterbringt, dann tu etwas völlig Anderes,
statt mehr vom gleichen Falschen!“

Paul Watzlawick, österr. Philosoph, 1921 – 2007



**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit 😊**

**Ich freue mich auf Ihre
Fragen**





EUSE 2022

14TH EUROPEAN CONFERENCE

JUNE 20~22 OSLO



Weiterführende Literatur:

- Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden – 67 Beispiele von Menschen mit Behinderungen in Betrieben: Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales Deutschland, Idee, Text, Redaktion: Andrea Seeger, leider vergriffen, Online zu finden unter der Website von www.isl-ev.de
- Personalkompass Inklusion – Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen: Hrsg. REHADAT 2020, ISBN 978-3-00-064767-3
- Job Carving – Entwicklung von angepassten Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes: Hrsg. LWL.org (2016) , ISBN: 978-3-00-056842-8
- Inklusive Führung – So gelingt die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmen: Hrsg. Unternehmens-Netzwerk INKLUSION (2019), info@unternehmens-netzwerk-inklusion.de
- Wegweiser: Inklusion im Betrieb – Arbeitsmaterialien zum Thema Rekrutierung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: Hrsg. Aktion Mensch e.V. (2019), info@aktion-mensch.de
- Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung und Vielfalt (, erarbeitet vom Europäischen Dachverband EUSE, übersetzt von www.dabei-austria.at
- Unternehmensservice-Portal: Förderung für Behinderteneinstellung: www.usp.gv.at
- Das Pinguin-Prinzip von Eckhart von Hirschhausen: www.youtube.com

