



Zurück auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt?

Integrationsbegleitung und Erfahrungen mit MeH

Sven Neumann
Stephanie Strunk




Worüber werden wir erzählen?

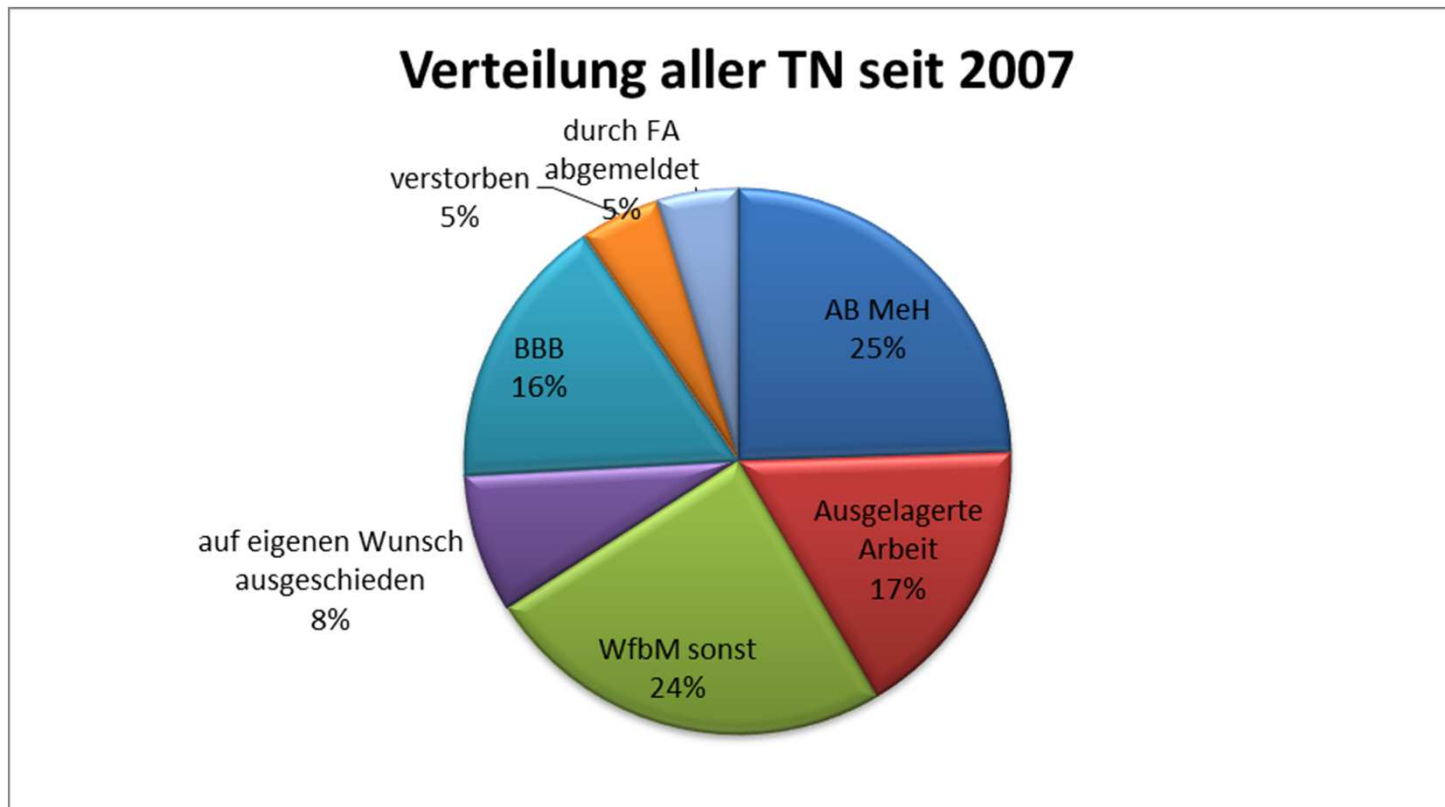
- Arbeit Inklusiv: Integrationsbegleitung und ambulante berufliche Bildung
- MeH und ausgelagerte Arbeitsplätze – Erfahrungen nach 10 Jahren
 - Zuweisungszahlen
 - Nachhaltigkeit
 - Förderfaktoren und Barrieren
- Ein Fallbeispiel
- „Früh anfangen und das Ziel von Augen“ – Vorschläge für die Gestaltung eines BBB, der auf ausgelagerte Arbeit vorbereitet



Vom Eingangsverfahren zum Ausgelagerten Arbeitsplatz

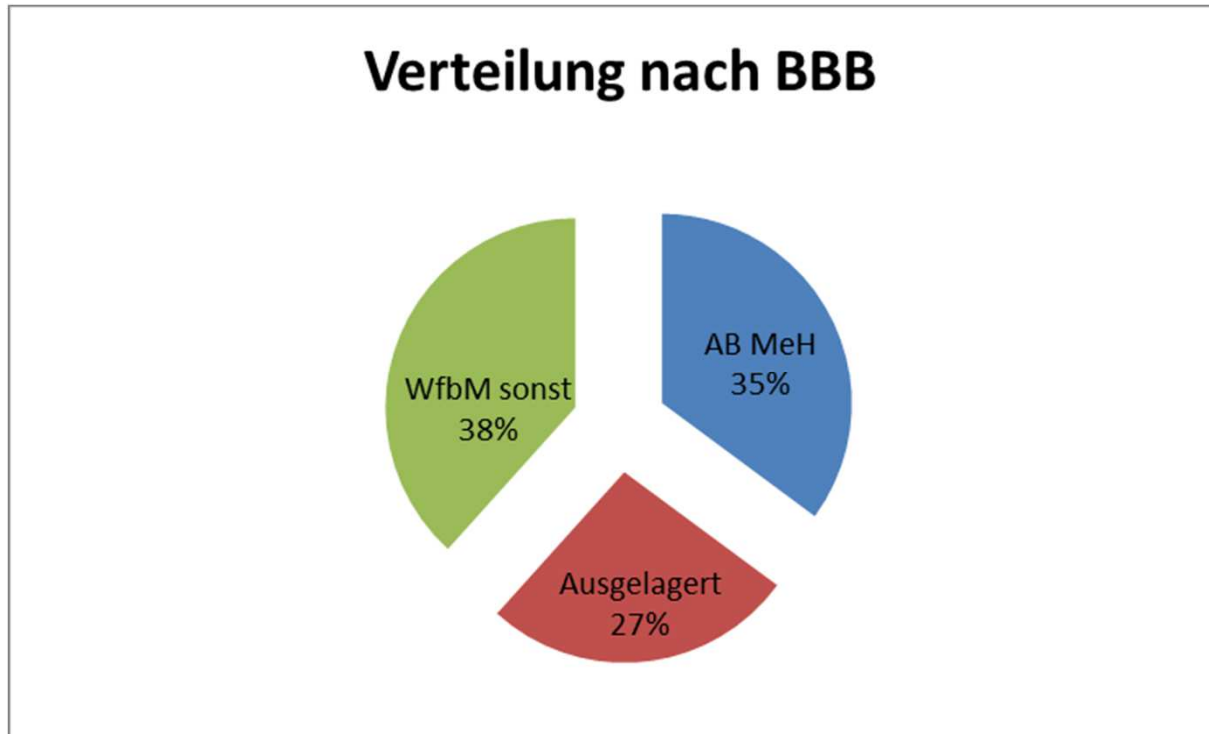
- Ca. zeitgleich mit der BTW begannen auch Integrationsbegleiter ihre Arbeit aufzunehmen (2006)
  erste Praktika auf AAP bereits 2007 mit systematischer Begleitung und Unterstützung durch IBler
- Der Wunsch nach Rückkehr ins normale Berufsleben ist oft treibende Kraft für die MeH, Wunsch und Wirklichkeit liegen hier oft weit auseinander.
- Alte Arbeitgeber sind oft sehr bemüht und guten Willens, eine Rückkehr in die alte Firma ist jedoch kaum möglich, Praktika ja, Übernahme nein.

Wie gestaltet sich nun die Integration von MeH? Erfahrungen aus 10 Praxisjahren



Von 2007 bis 30.4.17 haben 146 Personen die BTW besucht

Versetzung der TN nach dem BBB in....



- 27% aller TN, die den BBB durchlaufen haben (N=94), befanden sich für mind. 2 Jahre auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz
- 35% sind im BTW-eigenen Arbeitsbereich untergekommen,
- 38% sind „eingestreut“ in bestehende WfbM-Gruppen



Ausgelagerte Arbeitsplätze nach Ende BBB-BTW

- 17 TN auf Einzelarbeitsplätzen:
 - Seniorenheim
 - Kindergarten (Kita-Projekt)
 - Büro (4 Arbeitsplätze und immer noch zu wenig)
 - Empfangstätigkeit
 - Hotelküche (Chance24-Projekt)
 - Verkauf Kiosk
 - KFZ-Werkstatt
 - Tagesförderung (Alltagshelfer-Projekt)
 - Medizintechnische Verpackung/Konfektionierung
- Man kann mit 2-3 Praktika rechnen, bevor die Platzierung gelingt.
- Kein Budgetnehmer bisher.....?!

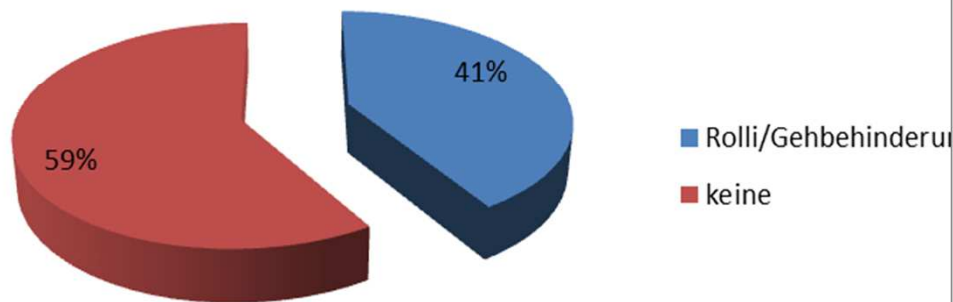


Ausgelagerte Arbeitsplätze nach Ende BBB-BTW

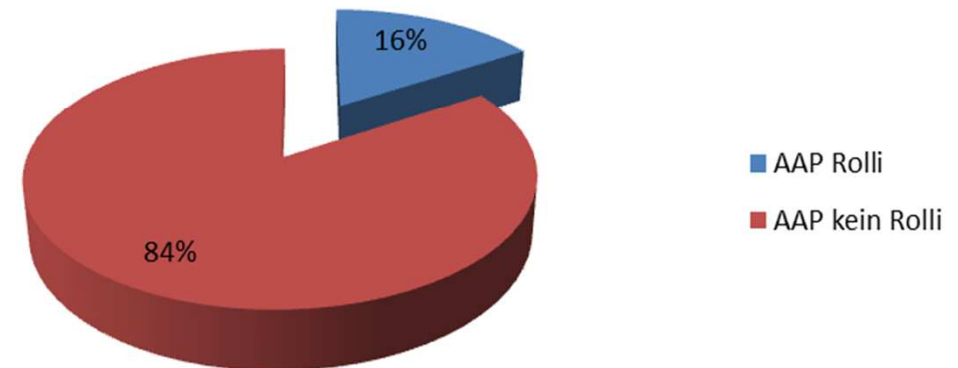
- 8 Teilnehmer in Ausgelagerte Arbeitsgruppen (AAG):
 - Rieckhof-Gastronomie
 - Garten
 - Einzelhandel (Cap-Markt), 2 Teilnehmer
 - Copy-Shop
 - Cafe (mittlerweile geschlossen)
 - Hamburger Staatsarchiv (AAG von Retörn)
 - Küche (AAG nicht Elbe)
- Geringste Platzierungsquote, obwohl großes Angebot
- Gründe hierfür noch unklar, wir bleiben aber dran.....

Rollstühle – eine echte Barriere

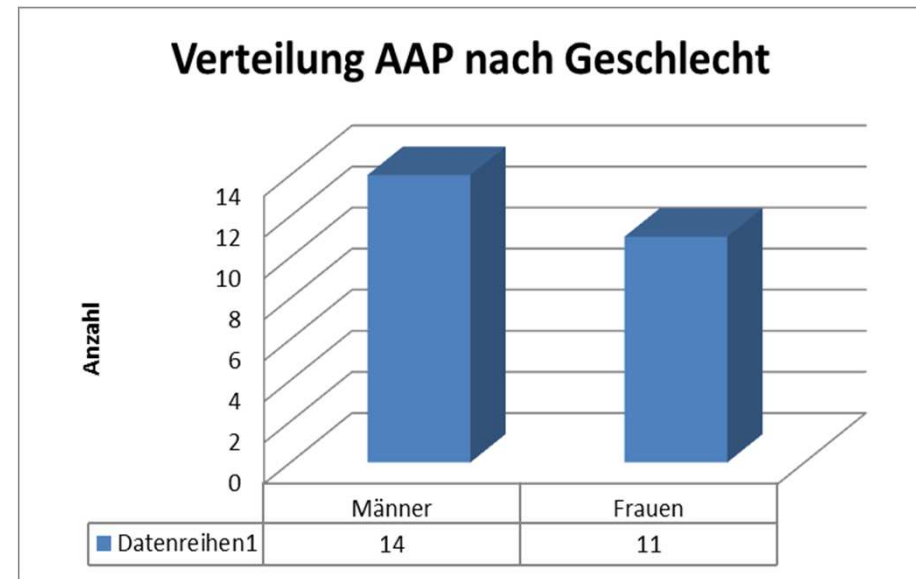
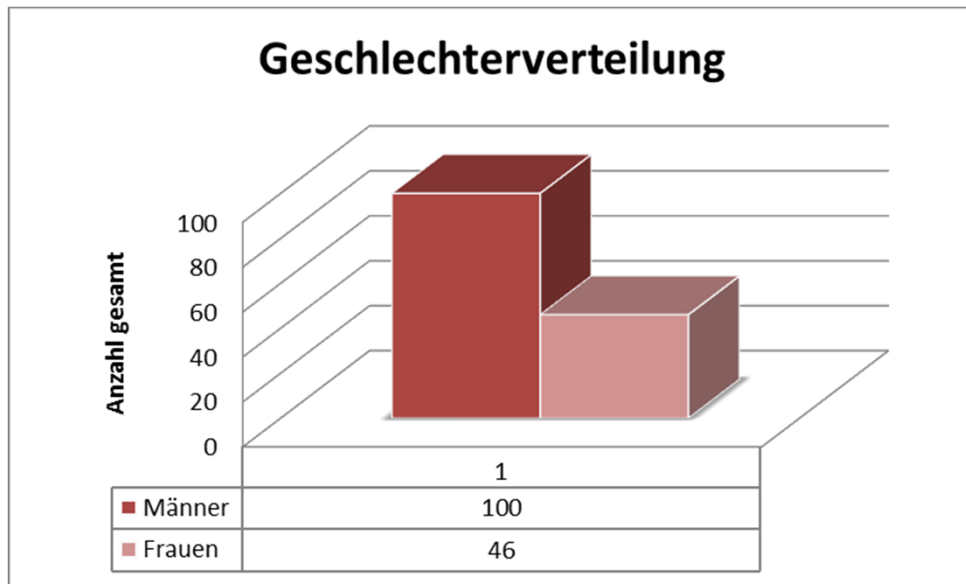
Anteil von Personen mit Gehbehinderung gesamt




Anteil erheblich gehbehinderter Personen auf AAPs



Einige Fakten zur Platzierung auf AAPs:




- 14% aller Männer können auf einen AAP vermittelt werden – demgegenüber wurden bisher knapp 24% aller Frauen auf einen AAP vermittelt – ist das Zufall?



Welche Faktoren wirken auf eine Vermittlung auf AAPs? – Einige Hypothesen und Erfahrungswerte

A. Körperfunktionen (b-Items ICF):

- Die Schwere der Hirnschädigung – Personen mit diffusen Schädigungen (Hypoxie) sind i.A. schwerer betroffen und schlechter vermittelbar (und das sind eher Männer)
- Die Schwere der körperlichen Beeinträchtigung und der Pflegebedarf
- Impulskontrolle und kognitive Flexibilität (soziale Anpassung)
- Das Ausmaß an Einsicht und realistischer Selbsteinschätzung
- Antriebsstörungen sind hinderlich
- Nicht kompensierte Orientierungsstörungen
- Sprachstörungen (Aphasien), sofern TN nicht sehr gut kompensiert
- Motivation, Frustrationstoleranz und Fähigkeit zum „Belohnungsaufschub“



Welche Faktoren wirken auf die Vermittlung auf AAPs? – Einige Hypothesen und Erfahrungswerte

B. Umweltfaktoren (e-Items ICF)

- Gebäudeseitige Barrieren
- Fehlende Hilfsmittel Mobilität (kein Fahrdienst....bisher)
- Finanzierung pflegerischer Assistenz am AP
- Arbeitszeiten – starr vs angepasst
- Wissen im Betrieb über die Besonderheiten des MeH und
- Haltung relevanter Personen im Betrieb ggü MeH bzw. Menschen mit Behinderung – Interesse? Geduld? Nachfragen bei Schwierigkeiten?
- Hilfspersonen (hier IB):
 - ✓ Neurokompetenz – werden AP und Hilfsmittel konsequent und fachlich richtig eingerichtet? Werden Hilfsmittel und Erfahrung aus dem BBB in den Betrieb transferiert?
 - ✓ Zeitliche Ressourcen – intensive Begleitung zu Beginn, bis die Arbeit „sitzt“, Ausräumen von Fragen im Betrieb etc
 - ✓ Haltung – traut der IB dem MeH die Bewältigung der Arbeit zu?




Ein Fallbeispiel..... Herr O. – Start BTW 2008

- HS durch Vergiftung
- reduzierte kognitive Belastbarkeit mit
 - Verminderter Ausdauer
 - Leichter Antriebshemmung
 - Geringer Stresstoleranz
 - Merkfähigkeitseinbußen im mittelfristigen Bereich
 - Kog. Verlangsamung
- Hoher Motivation
- Guter Compliance/Einsicht
- Sozialverhalten gut
- Nutzt Handy als Hilfsmittel
- Hoch intelligent
- Prämorbid Sozialpädagoge
- Großes soziales Interesse



Fallbeispiel Herr O – im BBB

- Keine gesetzl. oder päd. Betreuung vs diverse private und behördliche Themen → Reduzierung AZ auf 4 Tage in Absprache mit Kostenträger
- Mehrere Wechsel des Trainingsbereiches, da TN unsicher über Fähigkeiten, aber auch breit interessiert und umstellfähig
- Teilnahme an Informationsveranstaltungen: „Von der BTW zum Arbeitsplatz“ und Gesprächsgruppe „Arbeiten mit Hirnschädigung“
- Aufgrund Mobilität, Sozialverhalten und Fähigkeit von vorne herein Praktikum auf AEAP
- Kaltakquise in einer wohnortnahen Senioreneinrichtung
- Anpassung der AZ (Bedarfe beider Seiten – 5 Tage-Woche je 5 Stunden
- Hochfrequente Begleitung zu Beginn, bis Erwartungen geklärt und der Arbeitstag eingerichtet ist – Implementierung der Hilfsmittel (Handy und Ablaufplan „wann mache ich was“)



Fallbeispiel Herr O – auf AEAP

- Übernahme nach Ende BBB mit 25 Wochenstunden in 2010
- Begleitung durch IB ausschleichend bis 1x/Monat, jedoch telefonische Erreichbarkeit des IB gewährleistet
- Unterstützung und Beratung bei finanziellen Angelegenheiten
- Erste Schwierigkeiten durch Verlassen des AP bei privatem Stress (red. Stresstoleranz, Planen und Impulskontrolle.....) mussten zeitnah vor Ort besprochen werden und ein „modus vivendi“ wurde entwickelt (Haltung, Wissen, Interesse des AG und des IB sind hier wichtig)
- Lange Zeit Ruhe.....
- Teilnahme an Qualifikationen durch den AG (super!)
- Nach ca 2 Jahren „Krise“ beim AG: „Herr O. spielt mit seinem Handy und sieht die Arbeit nicht“ – Hintergrund: Personalwechsel und damit Informationsverlust – ausführliche Beratung und Klärung vor Ort (Handy ist Hilfsmittel und Arbeit nach Strukturplan, da sonst Fehler passieren)
- Er ist immer noch dort.....



Faktoren der Nachhaltigkeit

- Von 25 Personen auf AAP sind 4 zu uns zurückgekehrt
- Gründe:
 - Anfallsleiden (Überforderung des AG)
 - Auswirkungen des dysexekutiven Syndroms bei 2 TN (Antrieb, Kontaktverhalten ggü. Kunden) in AAG
 - Wegfall des Arbeitsplatzes durch neue Technologie
- Zeitnahe Unterstützung bei Problemen durch IB ist für MeH und den AG extrem wichtig – sonst oft Krankmeldungen und nachlassendes Interesse durch AG



Implikationen für die Gestaltung des BBB

Wie kann eine Integration in Betriebe bereits im BBB gefördert werden?

- Soziale Kompetenzen als Bildungsinhalt!
 - Zuverlässigkeit
 - Erscheinungsbild
 - Kritikfähigkeit
 - Regeltreue (Abmelden, Gelber Schein etc)
 - Arbeiten im Team
- Einsicht durch Erfahrung ermöglichen! Praktika als Erprobung mit umfassender Auswertung der Ergebnisse - Anpassung der THP an die Ergebnisse – Verbesserung Selbsteinschätzung
- Duales System (3 Tage Praktikum, 1 Tag im BBB zur Auswertung und Nachsteuerung, 1 Tag ggf. frei (sonst oft zu viel))
- Integrationsbegleiter im Team
- Mobilitätstraining
- Einbeziehung Angehörige und Wohneinrichtungen
- Erfahrungswert: Verhalten des MeH im Betrieb oft „besser“ als in der Werkstatt 😊



Implikationen für die Gestaltung des BBB

Erprobte Angebote im BBB:

- Psychoedukation („Mein Gehirn und ich“) – Versachlichung hilft bei der Krankheitsverarbeitung und schafft Konzentration auf andere Inhalte
- Informationsveranstaltungen (durch Arbeit Inklusiv, aber auch intern „Arbeit nach der BTW“)
- Kooperation mit Hamburger Arbeitsassistenten: Erfahrungen leider bisher negativ, viele geweckte Erwartungen, keine realisierten Praktika
- „Empowerment“ – Gruppe: entwickelte selbst Checklisten und Anforderungen an ausgelagerte Arbeitsplätze
- Infotafel mit Angeboten für Praktika und Arbeitsplätze
- Angebot „Chic-Sein“
- Praktika und AAP regelmäßig in Gruppenbesprechungen thematisieren (nachhaltig nur bei ausreichender Aufmerksamkeit und Merkfähigkeit)



Implikationen für die Gestaltung des BBB

Noch nicht erprobte (aber vermutlich sinnvolle) Angebote im BBB:

- Gruppentraining Sozialer Kompetenzen (Schellhorn et al)
- Vorbereitungsgruppe „Ausgelagerte Arbeit“ mit:
 - Bewerbungstraining / Rollenspiele
 - Eigene Stärken und Schwächen kennenlernen
 - Besichtigungen von Betrieben
 - Erfahrungsaustausch mit bereits ausgelagert Tätigen
 - Handbuch: „Überleben im Ausgelagerten Praktikum“
 - Hilfsmitteltraining
- Hängt ab von personellen und zeitlichen Ressourcen, aber auch der TN-Zusammensetzung. Nicht in jedem BBB-Jahr gibt es ausreichend potentiell geeignete Kandidaten.



Schlussbemerkung

- Die Zuweisung in die WfMeH unterliegt vorgeschalteten Filtern: Personen mit Eignung für den allgemeinen AM sollten nicht in der WfMeH sein (und sind es i.a. auch nicht).
- Daraus erklärt sich vermutlich, warum m. W. bisher keine Vermittlung in ein tarifliches Arbeitsverhältnis gelungen ist
- Integrationsbegleitung ist eine enorme Qualitätsverbesserung und funktioniert nachhaltig!
- Zu beheben sind von Werkstattseite noch einige Barrieren: Fahrdienst, Assistenz am AP...
- Schön wäre ein Abgleich von Bedarf und Angebot (große Nachfrage nach Büroarbeitsplätzen und kaum Praktikumsplätze)
- Teilhabeplanung orientiert sich an den Teilhabezielen des TN – das Ziel 1. AM (tariflich oder nicht) kann und sollte von Beginn an konsequent verfolgt werden. Die BBB-Zeit kann dann eine sehr wertvolle und nützliche Vorbereitung bieten, in der die neuropsychologischen Besonderheiten bearbeitet werden.

In diesem Sinne: Da geht was!

