



Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht

Fachtagung Menschen mit geistiger Behinderung auf
dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Würzburg 17.9.2015

Dr. Stefan Doose



Niemand wird ausgegrenzt, weil er anders ist

**INKLUSION = ZUSAMMENARBEIT
DER VERSCHIEDENEN**

Diversity Management



- Wie kann ein Unternehmen gut mit Vielfalt umgehen?
- Arbeitnehmer und Kunden unterscheiden sich
 - Kerndimensionen: Alter, Befähigung oder Behinderung, ethnisch-kulturelle Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung und religiöse Glaubensprägung
 - Weitere Dimensionen: Lebenssituation (allein lebend, Kinder, zu pflegende Angehörige), Lebensstil
- (Neue) Anforderungen für Unternehmen
 - durch Globalisierung, Migration, aber auch verändertes gesellschaftliches Bewusstsein und gesetzliche Regelungen (AGG, EU-Richtlichtlinien zur Antidiskriminierung)
- Respekt und Wertschätzung von Vielfalt und offene Kommunikation verbessern die Unternehmenskultur

Charta der Vielfalt



- ⌘ Unternehmen bekennen sich in der „Charta der Vielfalt“ zu Vielfalt, Wertschätzung und Fairness
- ⌘ Diversity Management als Unternehmensstrategie
- ⌘ Seit Dezember 2006 haben über 2000 Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet, z.B.
- ⌘ Adam Opel AG, Allianz, AOK Hessen, AWO Bremen, Bertelsmann AG, Burger King, Daimler AG, Deutsche Bahn, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Drägerwerk, Edeka Zentrale, Ford, Flughafen Hamburg, IBM, IKEA, NDR, Polizei Rheinland-Pfalz, SAP, Shell, Techniker Krankenkasse, VfL Bochum, VW, ZDF
- ⌘ Die Kampagne wird unterstützt von der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, Schirmherrin Angela Merkel
- ⌘ <http://charta-der-vielfalt.de/>

Umkehrgebot UN-Konvention



- ⌘ Werkstätten als einzige *reale* Unterstützungsmöglichkeit der Arbeit für Menschen mit schwerer Behinderung unter Substandard-Bedingungen sind eine Verletzung der UN-Konvention

Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention in Österreich, 16.2.2010

z.B. Artikel 27

- ⌘ Das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die ***in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt*** und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.
- ⌘ Unterstützung bei dem Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes, beim beruflichen Wiedereinstieg und beim beruflichen Aufstieg
- ⌘ Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- ⌘ Unabhängig von Art und Schwere der Behinderung



Das Konzept

UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG

Unterstützte Beschäftigung



- Inklusion
- reguläre Arbeit
- angemessene Bezahlung
- individualisierte Unterstützung
- Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten
- erst platzieren, dann qualifizieren
- keine zeitliche Begrenzung der Unterstützung
- offen für alle Menschen die Unterstützung bei der Vermittlung und dem Erhalt des Arbeitsplatzes benötigen

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung umfasst



⌘ Individuelle Berufsplanung

mit der Erstellung eines Fähigkeitsprofils

⌘ Individuelle Arbeitsplatzakquisition

⌘ Vorbereitung des Arbeitsverhältnisses

- Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln
- Arbeitsplatzanalyse und -anpassung
- Arbeitserprobungen, Praktika

⌘ intensive Unterstützungsphase im Betrieb

- Erstellung eines Einarbeitungs- und Unterstützungsplanes
- ggf. Job- Coaching und Qualifizierung am Arbeitsplatz

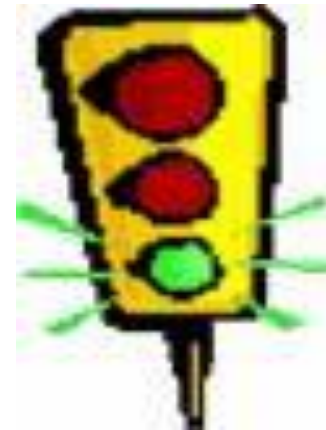
⌘ Berufsbegleitung

- je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz

Schwierige Übergänge?



Übergänge sind
Weichenstellungen für die
tatsächliche Teilhabe



Unterstützte Beschäftigung als Methode im Übergang



- Berufsorientierung in der Schule mit Unterstützung durch Integrationsfachdienst
 - Berufswegeplanung / Persönliche Zukunftsplanung mit allen Beteiligten spätestens zwei Jahre vor Schulabschluss
 - Begleitete Orientierungs- und Qualifizierungspraktika in regulären Betrieben mit Job Coach
 - Vertiefte Berufsorientierung, Projekttag
- Individuelle, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen mit Job Coaching – 2-3 Jahre im Betrieb, begleitende Berufsschule mit Projekttagen, integriertem Training von Schlüsselqualifikationen (z. B. Kukuk plus).
- Langfristige Berufsbegleitung durch Integrationsfachdienst, (Berufsbegleitung, Krisenintervention, Arbeitsassistenz, Job Coaching) solange wie erforderlich.

Job Coaching



- ⌘ Arbeitsplatz (er-)finden und anpassen
- ⌘ Arbeitsabläufe strukturieren
- ⌘ Kommunikationsvermittlung
- ⌘ Klärungsgespräche
- ⌘ Konfliktmoderation, Konflikte entdramatisieren,
Schutz vor Mobbing
- ⌘ Verhalten verständlich machen (z.B. bei Autismus)
gegenseitiges Verständnis fördern
- ⌘ Job Coaching wendet sich sowohl an die
ArbeitnehmerIn als auch KollegInnen und Vorgesetzte

Integrative Organisationsformen beruflicher Rehabilitation



- 206 Integrationsfachdienste (IFD)
68.729 schwerbehinderte Personen in Vermittlung und Begleitung
- 799 Integrationsprojekte (Integrationsunternehmen/-abteilungen)
mit 10.548 schwerbehinderten Mitarbeitern
- ausgelagerte Qualifizierungs- und Arbeitsplätze
von Werkstätten für behinderte Menschen
 - Betrieblicher Berufsbildungsbereich
 - Einzelaußenarbeitsplätze
 - Außenarbeitsgruppen in regulären Betrieben
 - mobile Dienstleistungsgruppen
 - ausgelagerte Betriebsteile (z.B. Cafeteria)
- Arbeitsassistenz 2.622 schwerbehinderte Personen mit Arbeitsassistenz
- Maßnahme Unterstützte Beschäftigung:
Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbQ) und Berufsbegleitung
2009-2014 über 12.000 TeilnehmerInnen InbQ, 369 Berufsbegleitung
- verzahnte Berufsausbildung Betrieb, außerbetriebliche Rehabilitation

Auf Achse

Arbeit im Gemeinwesen für Menschen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf



- einmal in der Woche wird der Tisch für die Leitungsbesprechung des Sozialsenators gedeckt
- hinterher mit den Angestellten gefrühstückt
- Besuch des Auf Achse Teams im Rahmen einer Lernreise des Projektes „New Path to Inclusion“

- ⌘ Tagesförderstätten von Leben mit Behinderung Hamburg gehen regelmäßig stundenweise „auf Achse“, um in Betrieben und im Gemeinwesen mitzuarbeiten
- ⌘ 70 Arbeitsmöglichkeiten in 38 Betrieben
- ⌘ Z.B. Hagenbecks Tierpark, Sportverein, Lieferservice Blumengeschäft, Behörde, Kirchengemeinde
- ⌘ Ähnliches Projekt tagewerk Alsterdorf Assistenz West

Sozialpolitische Herausforderungen



- Große regionale Ungleichheiten – es kommt sehr darauf an, wo jemand lebt
 - Verfügbare Dienste / Dienstleistungen, Förderungen, Budget für Arbeit
 - Fachliches Know-How, Engagement der zuständigen Ministerien, Ämter
- Oft kein einheitlicher Integrationsfachdienst mit Vermittlung und Begleitung wie im SGB IX vorgesehen (Förderung durch BA für Vermittlung durch IFD sinkt)
- Zahl der Werkstattbeschäftigten wächst weiter (auf über 300.000)
- Fokus dort eher auf gemeindenaher ausgelagerte Arbeitsplätze als sozialversicherungspflichtige Vermittlung mit Unterstützung
- Finanzierung steuert die Zielgruppe und gibt wenig Anreize für den Umbau von einrichtungsbasierter Unterstützung zur Unterstützung im allgemeinen Arbeitsmarkt
- Schnittstellen – Wechsel der Begleitung, Finanzierung etc.
- Ausschreibungen erschweren erforderliche Kontinuität und Qualität
- Konsequente Weiterbildung in Unterstützter Beschäftigung für das Fachpersonal
- Unterstützte Beschäftigung auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

Positive Faktoren für die Einführung neuer integrativer Dienstleistungen



- 1. Klar definierte Ziele und deren Überprüfung anhand von regelmäßig erhobenen Daten*
- 2. Überzeugte Entscheidungsträger in Behörden und Einrichtungen*
- 3. Gezielte Zusammenarbeit der zuständigen Leistungsträger*
- 4. Laufende Fortbildung und Unterstützung der Einrichtungen bei der Umstrukturierung*
- 5. Gute Kommunikation zwischen allen Beteiligten*
- 6. Regionale Umsetzung und Entscheidungsmöglichkeiten*
- 7. Flexibilität und Förderung von Innovationen*

(ICI 2003, 1 ff., Übertragung ins Deutsche durch den Verfasser)

Perspektive Integration und Inklusion

Integration

- ⌘ Personenzentrierte Unterstützung
- ⌘ Nachteils-/ Minderleistungsausgleich
- ⌘ Individuelle Rechtsansprüche
- ⌘ Persönliches Budget
- ⌘ Persönliche Assistenz



Inklusion

- ⌘ Systemische Unterstützung
- ⌘ Kulturfrage
- ⌘ Diversity – zielgruppenübergreifend Wertschätzung von Vielfalt
- ⌘ Universal Design
- ⌘ Budget für das System
- ⌘ Unterstützung für alle, die es benötigen



Szenarien zur Weiterentwicklung der Behindertenhilfe



1. Ambulantisierung – zusätzliche Dienste für eine bestimmte, relativ selbstständige Zielgruppe, z.B. Maßnahme Unterstützte Beschäftigung
2. Sektorale Reform – Neuausrichtung der Dienste für Menschen mit Behinderungen in einem Bereich, z.B. Arbeit für Menschen mit Behinderung
3. Inklusives Gemeinwesen – neue Unterstützungsmöglichkeiten für alle Menschen in einer Region, z.B. Unterstützte Beschäftigung für alle, die dies brauchen



Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht

Verbleibs- und Verlaufsstudie zur Situation der
von Integrationsfachdiensten und Werkstätten für behinderte Menschen
auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten
Menschen mit Lernschwierigkeiten

Unterstützte Beschäftigung – früh erforscht



Zahlreiche Begleitforschungen der ersten Modellprojekte u.a.

- ⌘ Vermittlung aus Sonderschulen G in Pforzheim/Donaueschingen – Trost/Schüller 1992
 - ⌘ Berufsbegleitender Dienst Reutlingen – Schön 10993 / Meuth 1996
 - ⌘ Hamburger Arbeitsassistentz, FEB Reutlingen, Pforzheim, CBA München... - Doose 1997
 - ⌘ 7 IFD in Westfalen-Lippe – Barlsen, Bungart u.a. 1999
 - ⌘ 9 Berufsbegleitende Dienste im Rheinland – Landschaftsverband Rheinland 2000
 - ⌘ Vermittlung aus 74 WfbM in Bayern – Trost/Kühn 2001
 - ⌘ 25 IFD in Rheinland-Pfalz – Zentras 2000
 - ⌘ 28 IFD in 16 Bundesländern – Kastl/Trost 2000
- ⌘ Zentraler Befund: Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung können erfolgreich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, wenn sie eine intensive, individuelle Unterstützung erhalten.

Bundesweite Verbleibs- und Verlaufsstudie 2003



⌘ Ziel:

- ☒ Erforschung der langfristigen Entwicklung der Lebens- und Arbeitssituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die von den Integrationsfachdiensten (IFD) und Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden

⌘ Teilnehmende Fachdienste:

- ☒ 6 langjährige Integrationsfachdienste Hamburg, Pforzheim, Reutlingen/Tübingen, München und Vermittlungsdienste an WfbM Bremen, Gießen (Vergleichsgruppe Studie von 125 Arbeitsplätzen 1995)
- ☒ 8 Integrationsfachdienste im Rheinland
- ☒ 12 Fachkräfte für betriebliche Integration (FBI) WfbM Hessen

Unterstützte Beschäftigung:
Berufliche Integration auf lange Sicht

Fragestellungen



- ⌘ Wie ist die aktuelle Arbeitssituation über fünf Jahre nach der Vermittlung? (Verbleibsstudie)
- ⌘ Welche Karriereverläufe lassen sich erkennen? (Verlaufsstudie)
- ⌘ Wie hat sich die Arbeits- und Lebenssituation der vermittelten Menschen mit Behinderung entwickelt?
- ⌘ Welche Faktoren beeinflussen die langfristige Entwicklung der Arbeitssituation?

Charakteristika der Untersuchungsgruppe



- ⌘ Menschen mit Lernschwierigkeiten,
also mit einer Lern- oder geistigen Behinderung
- ⌘ 65% Männer, 35% Frauen
- ⌘ 27% gesetzliche Betreuung
- ⌘ 35% Mehrfachbehinderung (z.B. Epilepsie, Körperbehinderung)
- ⌘ 40% Sonderschule für Geistigbehinderte
- ⌘ 60% Grad der Behinderung (GdB) 80-100
- ⌘ 64% vorher in der WfbM
- ⌘ 85% keine berufliche Ausbildung

Unterstützte Beschäftigung:
Berufliche Integration auf lange Sicht

Verbleib: Wie ist die aktuelle Arbeitssituation über fünf Jahre nach der Vermittlung?

⌘ **65% in Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

⌘ 11% WfbM

⌘ 9% erwerbslos

⌘ 3% (EU-)Rente

⌘ 2% Sonstiges

⌘ 1% Berufs(aus)bildung

⌘ 2% verstorben

⌘ 7% unbekannt

Verbleib: Überblick jetzige Arbeitssituation (mit Unbekannten)

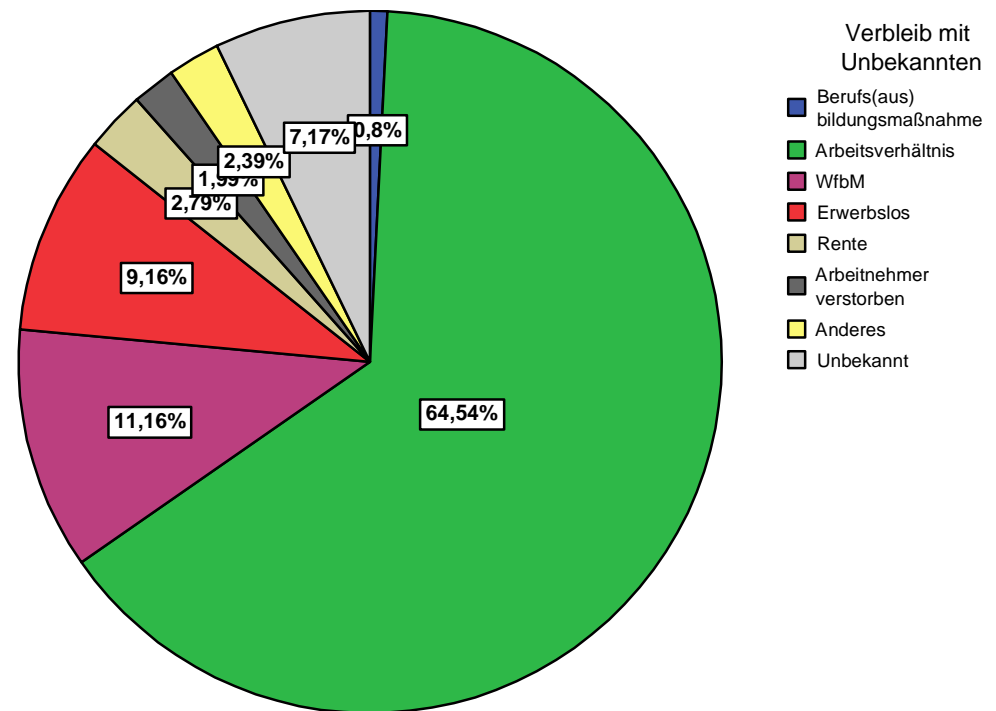


Abbildung: Langfristiger Verbleib auf dem Arbeitsmarkt (n=251)

Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht

Zeitanteile im beruflichen Lebenslauf *vor* Vermittlung durch IFD/FBI

aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

- ⌘ 71% Arbeitsbereich WfbM (6 Jahre 9 Monate)
- ⌘ 20% außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen (meist in der WfbM) (22 Monate)
- ⌘ 5% in Arbeit (6 Monate)
- ⌘ 3% erwerbslos (4 Monate)

= **überwiegend in der Werkstatt für behinderte Menschen**
– **kaum Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

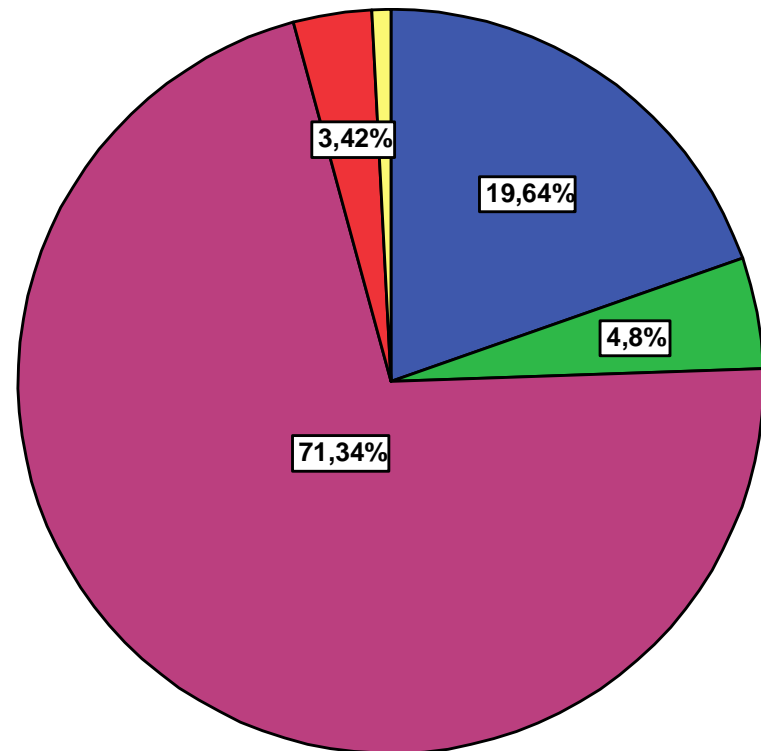


Abbildung: Zeitanteile im beruflichen Lebenslauf vor Vermittlung aus der WfbM durch IFD / FBI (n=135)

Zeitanteile im beruflichen Lebenslauf *nach* Vermittlung durch IFD/FBI aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

- ⌘ 70% in regulären Arbeitsverhältnissen (6 Jahre 3 Monate)
- ⌘ 17% WfbM (1 Jahr 6 Monate)
 - ⊠ 10% Arbeitsbereich (11 Monate)
 - ⊠ 7% Außenarbeitsplatz (7 Monate)
- ⌘ 5% erwerbslos (5 Monate)
- ⌘ 4% betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen (4 Monate)
(Praktika, betriebliches Arbeitstraining)
- ⌘ 3% nicht arbeitend (4 Monate)
(z.B. wg. Krankheit, EU-Rente)

**= überwiegend in Arbeit auf dem
allgemeinen Arbeitsmarkt**

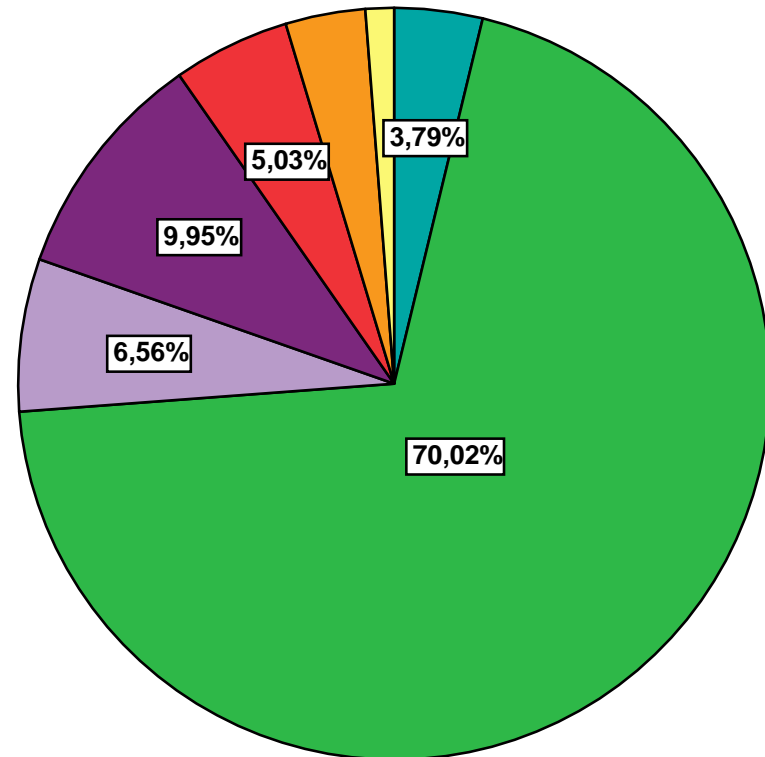


Abbildung: Zeitanteile im beruflichen Lebenslauf nach Vermittlung aus der WfbM durch IFD / FBI (n=135)

Unterstützung der Berufseinmündung



War der IFD bzw. die FBI bereits am Anfang der Berufseinmündung eingeschaltet, waren in den ersten fünf Jahren

- ✔ 74% der Menschen mit Lernschwierigkeiten überwiegend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig

Ohne Einschaltung des IFD/ der FBI waren

- ✘ nur 26% überwiegend erwerbstätig

⌘ Dieser Effekt tritt besonders stark in der WfbM auf.

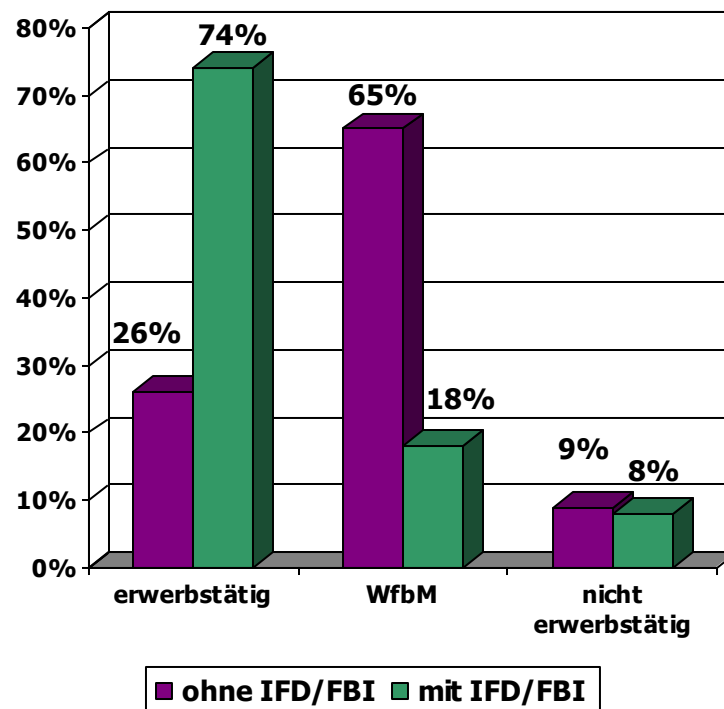
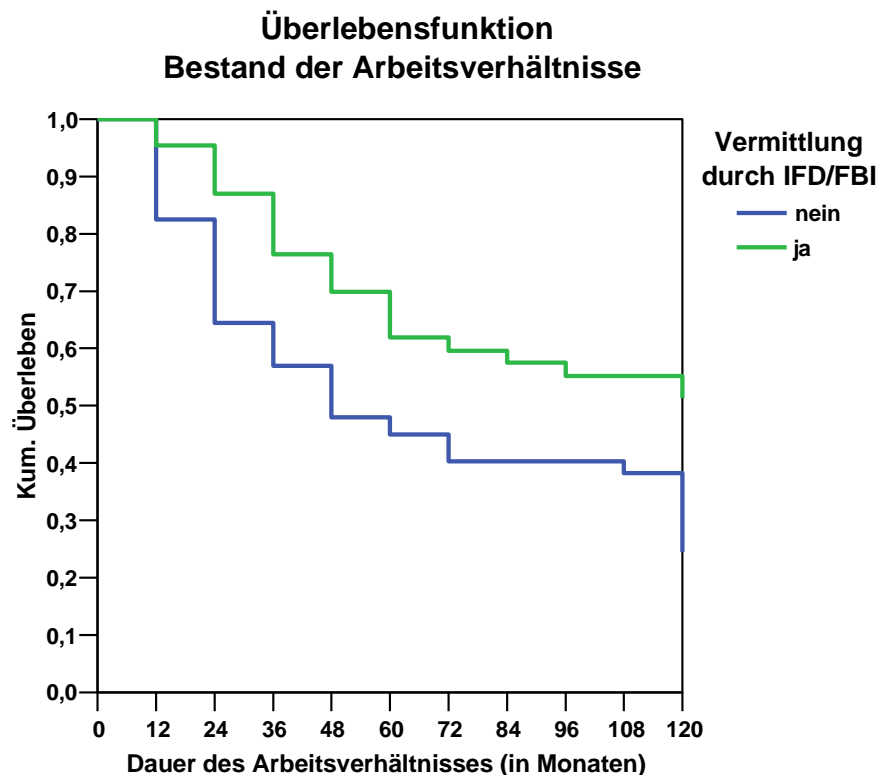


Abbildung : Einfluss der Intervention des IFD/der FBI am Anfang der Berufseinmündung (n=216)

Stabilität der Arbeitsverhältnisse



n= 310 bestehende und beendete Arbeitsverhältnisse

Von den vom IFD/der WfBM
vermittelten Arbeits-
verhältnissen bestehen nach

- ⌘ 1 Jahr noch 95%
- ⌘ 3 Jahren noch 76%
- ⌘ 5 Jahren noch 62%
- ⌘ 10 Jahren noch 55%

Von den anderen Arbeits-
verhältnissen bestehen nach

- ⌘ 1 Jahr noch 82 %
- ⌘ 3 Jahren noch 57%
- ⌘ 5 Jahren noch 45%
- ⌘ 10 Jahren noch 32%

Stabilität und Dauer der Arbeitsverhältnisse



- ⌘ Hohe Stabilität und Dauer der Arbeitsverhältnisse
 - ☒ Durchschnittliche Dauer der bestehenden Arbeitsverhältnisse 7 Jahre 8 Monate
 - ☒ Durchschnittliche Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse 3 Jahre 5 Monate
- ⌘ Fast 80% der *bestehenden* Arbeitsverhältnisse sind noch die Erstvermittlung durch den Integrationsfachdienst (IFD)/die Fachkraft für berufliche Integration (FBI) der Werkstatt für behinderte Menschen
- ⌘ Wenn die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung allerdings den Arbeitsplatz verloren haben, finden sie schwerer einen neuen Arbeitsplatz
- ⌘ Arbeitsverhältnisse, die durch den IFD/die FBI vermittelt und begleitet wurden, sind stabiler als Arbeitsverhältnisse ohne Begleitung
- ⌘ Vermittlung und Unterstützung durch den IFD/die FBI bewirkt eine signifikante Wende in den beruflichen Lebensläufen

Unterstützte Beschäftigung:
Berufliche Integration auf lange Sicht

Charakteristika der Arbeitssituation



⌘ Arbeitszufriedenheit

- ⊞ Hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit sowie hohe Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu Vorgesetzten und KollegInnen und der Art der Tätigkeit
- ⊞ weniger große Zufriedenheit mit dem Arbeitslohn, der Arbeitsbelastung und der Möglichkeit sich im Betrieb zu verbessern

⌘ Gute betriebliche Integration

- ⊞ 87% sind gut integriert
- ⊞ regelmäßiges Grüßen, kurze Gespräche, Pausengespräche, Betriebsfeiern
- ⊞ jedoch wenig Aktivitäten mit KollegInnen außerhalb der Arbeitszeit

⌘ Tätigkeitsbereiche

- ⊞ Männer: Produktion/Montage, Gartenbau, Recycling, Lager
- ⊞ Frauen: Küchenhilfe, Hauswirtschaft, Gebäudereinigung, Produktion

⌘ Lohn und Arbeitszeit

- ⊞ Durchschnittlicher Nettolohn 934 Euro, 1028 Euro bei Vollzeit
- ⊞ Durchschnittliche Arbeitszeit: 34 Stunden

Unterstützte Beschäftigung:
Berufliche Integration auf lange Sicht

Betriebliche Integration

Vergleich der sehr gut und weniger gut integrierten ArbeitnehmerInnen



Gute betriebliche Integration

- ⌘ Frühe Integration bei Berufseinkunft (und bereits in der Schule)
- ⌘ Begleitete betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen
- ⌘ Größere Arbeitszufriedenheit in allen Bereichen
- ⌘ Eher Mittelbetriebe
- ⌘ Stabilere Arbeitsverhältnisse
- ⌘ Kündigungen eher eigene Kündigung, Befristung, Betriebsschließung
- ⌘ Größeres Unterstützungsnetzwerk
- ⌘ Größere Lebenszufriedenheit in allen Lebensbereichen insbesondere Freundschaften

Schlechtere betriebliche Integration

- ⌘ Später Übergang aus WfbM
- ⌘ Berufsbildungsbereich WfbM, teils nach gescheiterten anderen Maßnahmen
- ⌘ Insgesamt problematische Arbeitssituation
- ⌘ Tätigkeitsbereich Recycling, Reinigung
- ⌘ Eher Kleinstbetriebe
- ⌘ Instabilere und kürzere Arbeitsverhältnisse
- ⌘ Teilweise mangels Alternativen Verbleib im Betrieb trotz Wunsch zu wechseln
- ⌘ Kündigungen eher durch Arbeitgeber wegen Arbeitsleistung, sozialen Problemen
- ⌘ Geringere Unterstützung durch Familie, Freunde, unbetreut in eigener Wohnung
- ⌘ Niedrigere allgemeine Lebenszufriedenheit

Welche Faktoren beeinflussen die langfristige Entwicklung der Arbeitssituation?



Unterstützungssystem

- ☒ Vermittlung und Begleitung durch den Integrationsfachdienst bzw. eine Fachkraft zur beruflichen Integration der WfbM

Betrieb

- ☒ Betriebsgröße (Beschäftigung in Kleinstbetrieben bis 20 Beschäftigte instabiler)
- ☒ Branchen (Gartenbau, Handwerksbetriebe instabiler)
- ☒ Ausbildungsbetriebe
- ☒ bereits Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Schwerbehinderung
- ☒ Wirtschaftliche Lage des Betriebes

Person

- ☒ Unterstützungsbedarf (im Alltag, Gesetzliche Betreuung)
- ☒ Unterstützungsnetzwerk (Familiäre Unterstützung)
- ☒ Berufliche Qualifizierung (Abgeschlossene Berufsausbildung)

Unterstützte Beschäftigung:
Berufliche Integration auf lange Sicht

Ergebnisqualität von Unterstützter Beschäftigung



1. Der/Die Arbeitsuchende findet einen bezahlten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und/oder kann diesen halten.
2. Der Arbeitsplatz entspricht den Vorlieben, Fertigkeiten und Fähigkeiten des/der ArbeitnehmerIn.
3. Der/Die ArbeitnehmerIn wird als KollegIn geschätzt und ist ein volles Teammitglied.
4. Der/Die ArbeitnehmerIn hat Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung.

Aktuelle Forschungsergebnisse



- ☒ Unterstützung des Übergangs vom Förderzentrum Geistige Entwicklung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch IFD 59,5 % Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Bericht JOB 4000)
- ☒ Nachhaltigkeit der vom IFD unterstützten Arbeitsverhältnisse nach einem Jahr 86,9% (Bericht JOB 4000)
- ☒ Maßnahme Unterstützte Beschäftigung – Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Ausbildung 42,3% (ohne vorzeitige Abbrecher 61,5%) (BAG UB 2014)
- ☒ Maßnahme Unterstützte Beschäftigung
Verbleibsquote 83,3%, Eingliederungsquote 40,5% (BA 2013)
- ☒ Zum Vergleich alle besondere Maßnahmen für behinderte Menschen (Verbleibsquote 76,3%, Eingliederungsquote 24,3%) (BA 2013)
- ☒ Aktion 1000 – Baden-Württemberg Nachhaltigkeitsquote 2005-12 83% (Deusch/Gerster 2013)

Unterstützte Beschäftigung:
Berufliche Integration auf lange Sicht

Literatur



Stefan Doose

Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht

Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit
der Unterstützung von
Menschen mit Lernschwierigkeiten
auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie

⌘ Doose, Stefan: **Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht.**

Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie

3. völlig neu überarbeitete Auflage 2012,
17 x 24 cm, broschiert, 36 farbige Abb.,
450 Seiten, ISBN: 978-3-88617-216-0;
Bestellnummer LBF 216
27,50 Euro [D]; 36.– sFr.

Literatur I



BASENER, Dieter: Hamburger Arbeitsassistenten. Das Original der Unterstützten Beschäftigung. Hamburg 2009

BASENER, Dieter/HÄUBLER, Silke: Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: Eine Region wird aktiv. Hamburg 2008

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS): Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden. 63 Beispiele von Menschen mit Behinderungen in Betrieben. Bonn 2010. Im Internet:
<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a735-arbeitsplatz-gefunden.pdf>

DOOSE, Stefan: „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderungen. Broschüre mit Materialenteil. Hamburg 1996, 10. aktualisierte Auflage Neu Ulm: AG SPAK Verlag 2014. Einführender Textteil im Internet: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftsplanung.html>

DOOSE, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, 3. völlig neu überarbeitete Auflage Marburg: Lebenshilfe-Verlag 2012

EUROPEAN COMMISSION (HRSG.): Compendium of good practice. Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA. Luxembourg 2011. Im Internet:
http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/supported_employment_study.compendium_good_practice_en.pdf

Literatur II



- EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT (EUSE) (Hrsg.): Informationsbroschüre und Qualitätsstandards. Deutsche Version BAG UB (Hrsg.) Hamburg 2007. Im Internet: http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_quality_EUSE_de.pdf
- EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT (EUSE) (Hrsg.): Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung. Deutsche Version BAG UB (Hrsg.) Hamburg 2011, Im Internet: http://www.bag-ub.de/ub/ub_quali.htm
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: KUKUKplus. Kommunikation – Konfliktbewältigung – Kooperation - Kundenkontakt. Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen. Ein Beitrag zur beruflichen Handlungskompetenz. Hamburg 2009.
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: talente. Ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung. Theoretische Grundlagen, Projektbeschreibung, Methoden, Materialien, Filme, Begleit-DVD. Hamburg: Hamburger Arbeitsassistenz 2008
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: bEO - berufliche Erfahrung und Orientierung; Theoretische Grundlagen, Projektbeschreibung, Methoden, Materialien. Hamburg 2007, www.hamburger-arbeitsassistenz.de
- GIEDENBACHER, Yvonne, STADLER-VIDA, Michael, STRÜMPPEL, Charlotte: Qualität von Unterstützter Beschäftigung aus Sicht der Beteiligten. Europäisches Zentrum für Sozialforschung und Wohlfahrtspolitik, Wien 2003. Im Internet: http://www.quip.at/Manual_deutsch.pdf

Links & Fachzeitschriften



European Union of Supported Employment – www.euse.org

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) –
www.bag-ub.de

Dachverband Berufliche Integration Austria (dabei) - www.dabei-austria.at

Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung – www.persoenliche-zukunftsplanung.eu

Weiterbildungspaket Persönliche Zukunftsplanung des Projekts New Paths to
Inclusion <http://trainingpack.personcentredplanning.eu/index.php/de/>

Online-Bibliothek bidok – mit vielen Texten zur beruflichen Integration
<http://bidok.uibk.ac.at/>

Deutschsprachige Fachzeitschriften:

Impulse – Fachmagazin der BAG UB – http://www.bag-ub.de/impulse/idx_impulse.htm

Klarer Kurs – Magazin, http://www.53grad-nord.com/klarer_kurs.html

Verfasser



*Dr. Stefan Doose
Steinrader Hauptstr. 16*

23556 Lübeck

Tel. 0451 8804777

Fax 0451 8804744

E-Mail stefan.doose@t-online.de