

Schriftliche Frage Nr. 421 vom 16. Februar 2024 von Frau Stiel an Frau Ministerin Weykmans zur „Unterstützten Beschäftigung“¹

Frage

In der Sitzung vom 22. Februar 2022 wurde dem Ausschuss II das Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ vorgestellt.² Diese Methode kommt in verschiedenen Ländern schon seit einigen Jahren zur Anwendung und in der DG wird sie seit einiger Zeit von der DSL angewandt. Daraus entstand die Idee, sie auch beim Arbeitsamt einzuführen.

2018 wurde beschlossen, eine Weiterbildung zur unterstützten Beschäftigung vor Ort anzubieten, die für die Mitarbeiter des ADG, der DSL und des ÖSHZ zugänglich sein sollte. Die Schulung dauerte insgesamt 18 Monate, die sich durch die Corona-Krise allerdings auf zweieinhalb Jahre verteilten.

Die Weiterbildung ist ziemlich kostenintensiv: Insgesamt sind bis 2022 rund 92.000 Euro dafür angefallen.

Sie, Frau Ministerin, teilten mit, dass das geplante Fortbildungsmodul im Rahmen der unterstützten Beschäftigung für Mitarbeiter von Betrieben wegen mangelnden Zuspruchs leider nicht durchgeführt worden sei.

Sie sprachen bei der Anhörung zum Konzept der unterstützten Beschäftigung davon, dass mit den betroffenen Dienststellen evaluiert werden müsse, wie das Konzept in der Einrichtung greife und ob es mehr Weiterbildungsbedarf gebe.

Prinzipien und Werte der unterstützten Beschäftigung sind einerseits die Technik des Zuhörens und andererseits Instrumente, die den Arbeitssuchenden dabei helfen sollen, ihre eigenen Ressourcen und Stärken zu benennen und sie dazu befähigen sollen, Entscheidungen zu treffen.

Gemäß der Definition der Organisation „European Union for Supported Employment (EUSE)“ handelt es sich bei der unterstützten Beschäftigung um eine personenzentrierte Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder anderen benachteiligten Gruppen.³

Wir von der Vivant-Fraktion sprechen uns sicherlich nicht gegen Fortbildungen aus. Trotzdem muss geprüft werden, ob bei teuren Fortbildungsmodulen ein Mehrwert sowohl für Mitarbeiter als auch für Kunden besteht. Fortbildungen zur unterstützten Beschäftigung waren eingangs gedacht, um Menschen mit Behinderung oder andere benachteiligten Gruppen bei der Arbeitssuche besser unterstützen zu können.

Daher ist in unseren Augen die Frage legitim, ob diese Fortbildung wirklich für alle Mitarbeiter sinnvoll ist, so wie es angedacht wurde.

Gemäß der HIVA-Studie „Bedarfsökonomie der DG“ machten beim ADG und ÖSHZ die Personen mit Unterstützungsbedarf nämlich "nur" ein Viertel der betreuten Personen aus.

Meine Fragen an Sie lauten wie folgt:

1. Wie viele Mitarbeiter haben bisher an der Schulung im ADG, bei der DSL, bei den ÖSHZ oder anderen Institutionen der DG teilgenommen?
2. Wie viele Teilnehmer wurden bisher in allen Institutionen gezählt?
3. Bitte listen Sie die gesamten Kosten auf, die seit Einführung entstanden sind und zwar für das ADG, die DSL, die ÖSHZ und weitere Institutionen.
4. Was könnte der Grund für den mangelnden Zuspruch in den Betrieben sein, an einem Fortbildungsmodul der unterstützten Beschäftigung nicht teilzunehmen?
5. Woran lässt sich der Mehrwert dieser Schulungen messen? Bitte differenzieren Sie zwischen Personal und Kunden.

¹ Die nachfolgend veröffentlichten Texte entsprechen den hinterlegten Originalfassungen.

² Bericht vom 22.02.2022 zur Anhörung zum Konzept der "unterstützten Beschäftigung".

³ <https://euse.org/>.

Antwort, eingegangen am 20. März 2024

1. Wie viele Mitarbeiter haben bisher an der Schulung im ADG, bei der DSL, bei den ÖSHZ oder anderen Institutionen der DG teilgenommen?

Einführend ist zu erläutern, dass bereits vor dem Weiterbildungslehrgang, den die Deutschsprachige Gemeinschaft für hiesige Arbeitsberater in den Jahren 2018-2021 organisiert hat, Arbeitsberater der Dienststelle und auch des Arbeitsamtes individuell an Weiterbildungen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) teilgenommen haben. Diese Lehrgänge finden regelmäßig statt.

Mit der individuellen Teilnahme an diesen Lehrgängen gehen naturgemäß Reisen inklusive Übernachtungen und entsprechende Kosten zu Lasten der jeweils entsendenden Einrichtung einher. Aktuell läuft beispielsweise ein Lehrgang der BAG UB, der im Oktober 2022 gestartet ist und nun im März 2024 endet. Die einzelnen Module finden bei Göttingen, Würzburg und Kassel statt.

Die Teilnahmegebühr für diesen laufenden Lehrgang belief sich beispielsweise für Nicht-Mitglieder auf 5.220,00 € zuzüglich Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Diese Module finden über 3 Tage statt, so dass mindestens 2 Übernachtungen pro Teilnehmenden pro Modul anfallen. Insgesamt gesehen, schien es uns somit günstiger, einen Lehrgang hier vor Ort zu organisieren.

Den ersten Lehrgang zum Thema Unterstützte Beschäftigung (UB), den die Deutschsprachige Gemeinschaft 2018 in Auftrag gegeben hatte, war zudem auf unseren Wunsch hin mehr auf Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen ausgerichtet als nur auf die Personen mit Unterstützungsbedarf, die bis dato Klientel der Dienststelle für selbstbestimmtes Leben waren. Dies war ein weiterer Vorteil des UB-Lehrgangs in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Es gab somit inhaltliche Anpassungen an die hiesigen Arbeitsmarktbedürfnisse. Der Lehrgang hat in den Jahren 2019 bis 2021 stattgefunden. Eigentlich hätte dieser im Jahr 2020 enden sollen, allerdings sind aufgrund der Corona-Pandemie verschiedene Module verschoben worden.

Ein weiter wichtiger Beweggrund dieses Weiterbildungsangebots, das tatsächlich kostspielig ist, hier vor Ort zu organisieren, ist die Möglichkeit, die Kooperation zwischen den Diensten zu verbessern. Die ist ein bedeutender Mehrwert, auf den später näher eingegangen wird.

Nun konkret zu Ihrer Frage wie viele Personen an dem durch die Deutschsprachige Gemeinschaft organisierten (ersten) Lehrgang teilgenommen haben: Der Lehrgang ist mit 11 Teilnehmenden für den kompletten Lehrgang gestartet. 3 weitere Personen haben an einzelnen Modulen teilgenommen. Von den 11 Teilnehmenden haben 9 den Lehrgang bis zum Ende absolviert.

2. Wie viele Teilnehmer wurden bisher in allen Institutionen gezählt?

Zur Beantwortung dieser Frage haben wir das Arbeitsamt, das ÖSHZ Eupen, das ÖSHZ Kelmis und die Dienststelle für selbstbestimmtes Leben befragt. Dies sind aktuell die Arbeitsvermittlungsdienste, in denen das vorhandene, geschulte Personal das Konzept der Unterstützten Beschäftigung zumindest partiell umsetzt.

Das Arbeitsamt erklärt, dass die Unterstützte Beschäftigung im Arbeitsamt von den Integrationsberatern umgesetzt wird. Es handelt sich um 2 geschulte Integrationsberater, wovon einer an der durch die Deutschsprachige Gemeinschaft finanzierte UB-Weiterbildung teilgenommen hat. Die andere Mitarbeiterin hatte diese bereits vorab individuell belegt.

Zwei weitere geschulte Mitarbeiter haben das Arbeitsamt im Laufe 2022 verlassen und zwei neue Integrationsberater nehmen aktuell an dem im Februar 2024 gestarteten UB-Lehrgang teil.

Das Arbeitsamt berichtet in seinem Tätigkeitsbericht 2022, dass seit Beginn, sprich Anfang 2020, 44 Kunden in das UB-Programm aufgenommen wurden. Im Folgejahr 2021 betreute das Arbeitsamt 32 Personen mithilfe des UB-Konzeptes in seiner Gesamtheit und 2022 wurden 42 Kunden gezählt. Das Arbeitsamt erläutert, dass diese Zahlen nur die Kunden betreffen, die von A-Z im Sinne des UB-Konzeptes begleitet werden bzw. wurden.

Die UB wird in ihrer Gesamtheit nur für ein begrenztes Zielpublikum angewendet, da sie sehr zeitintensiv ist. Einzelne Werkzeuge und Methoden der UB jedoch werden in der Begleitung vieler anderer Arbeitssuchende eingesetzt.

Das ÖSHZ Eupen schätzt, dass der Dienst für sozialberufliche Eingliederung (DSBE) im Jahr 2022 358 Empfänger des Eingliederungseinkommens oder der gleichgestellten Sozialhilfe begleitet hat. Von diesen wurden nach Abzug der Vollzeitstudenten, Schüler und Lehrlinge sowie Artikel 60§7-Arbeitnehmer 172 Personen mit Blick auf ihre sozialberufliche Eingliederung oder Arbeitsuche betreut.

Von diesen profitierten ca. 12 Personen (7%) von einer intensiven UB-Betreuung, d.h. mehrere UB-Methoden/Techniken wurden auch über einen längeren Zeitraum angewendet/genutzt. Das ÖSHZ Eupen spezifiziert, dass diese intensive Begleitung mehr als 5-7 Termine umfasst.

Zusätzlich begleiteten die DSBE-Mitarbeiter um die 30 Personen (18%), für deren sozialberufliche Eingliederung punktuell vereinzelte UB-Methoden eingesetzt wurden.

Das ÖSHZ Eupen betont, dass ein kompletter "Durchlauf" der UB nicht möglich ist, da verschiedene Aspekte des UB-Konzeptes, wie die Arbeitsplatzassistenz, aus personellen bzw. zeitlichen Gründen nicht umzusetzen sind.

Vergleichbar ist die Situation beim ÖSHZ Kelmis, wo das Konzept der Unterstützten Beschäftigung nicht als eigenständige und in sich geschlossene Maßnahme angeboten wird. Vielmehr werden die verschiedenen Instrumente und Techniken in der täglichen Arbeit mit den Kunden, d.h. den Empfängern des Eingliederungseinkommens und der Sozialhilfe aber auch bei den Betrieben angewendet.

Dies kann sehr punktuell geschehen wie im Falle eines Konfliktmanagements oder Bilanzgespräches im Rahmen der Zur-Verfügung-Stellung eines Artikel 60§7-Arbeitnehmers.

Hauptsächlich geht es jedoch um längerfristige und umfangreichere Begleitungen, bei denen die erlernten Methoden zum Einsatz kommen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn von einer ausführlichen Profilanalyse des Kunden bis hin zur Arbeitsplatzassistenz alle Etappen durchlaufen werden.

In der täglichen Arbeit nutzt das ÖSHZ Kelmis daher dem Profil und der aktuellen Situation des Kunden entsprechend, die zur Verfügung stehenden Werkzeuge und Methoden der UB im Sinne der personenzentrierten Unterstützung.

Für das ÖSHZ Kelmis ist es daher schwierig, die Anzahl der Personen bzw. Teilnehmer seit Beginn bzw. Abschluss der Ausbildung exakt zu beziffern. Im Rahmen der Begleitungen durch den DSBE kann jedoch davon ausgegangen werden, dass fortwährend rund 80 Personen im Hinblick auf oder während ihrer beruflichen Integration unterstützt werden. Hier wäre aus Sicht des ÖSHZ eine Steigerung möglich, wenn die vorhandenen Personalkapazitäten aufgestockt werden könnten.

Bei der DSL gestaltet sich die Situation gänzlich anders. Dies ist u.a. schon dadurch begründet, dass die DSL seit vielen Jahren das Konzept der Unterstützten Beschäftigung anwendet.

In der DSL arbeiten zwei vollzeitige Mitarbeiterinnen – davon eine, die an der hier betreffenden Weiterbildung teilgenommen hat und eine, die im Vorfeld individuell dieser Weiterbildung in Deutschland gefolgt ist – mit dem UB-Konzept, das sie für Ihre Klientel auch ganzheitlich anwenden.

Im Jahr 2022 handelte es sich um 127 Personen, die in den Genuss der UB-Methodik kommen. Im Jahr 2023 zählt die DSL 125 nutznießende Kunden.

3. Bitte listen Sie die gesamten Kosten auf, die seit Einführung entstanden sind, und zwar für das ADG, die DSL, die ÖSHZ und weitere Institutionen.

Die Kosten der Weiterbildung umfassten:

- die Durchführung der 9 Module durch die BAG UB;
- die Personalkosten der Referent(inn)en. Pro Modul waren immer 2 Referent(inn)en anwesend, wobei eine Referentin während des ganzen Lehrgangs als Koordinatorin und als Ansprechpartnerin den Teilnehmenden zur Verfügung stand und bei jedem Modul präsent war;
- deren An- und Rückreise;
- sowie Übernachtungskosten;
- Saalmieten und Vorortverpflegung.

Diese beliefen sich insgesamt auf 94.518 €.

Was die weiteren Kosten zu Lasten der verschiedenen Einrichtungen angeht, so wären hier – wenn – die Personalkosten der betreffenden Arbeitsberater darzulegen. Diese Personalkosten würden jedoch auch ohne Umsetzung des UB-Konzeptes anfallen. Diese Arbeitsberater wären schließlich auch ohne UB zur Beratung, Begleitung und Vermittlung ihrer jeweiligen Kunden eingestellt worden.

4. Was könnte der Grund für den mangelnden Zuspruch in den Betrieben sein, an einem Fortbildungsmodul der unterstützten Beschäftigung nicht teilzunehmen?

Einführend möchte ich darauf hinweisen, dass das Angebot der Durchführung eines UB-Fortbildungsmoduls für Betriebsmitarbeiter in Reaktion auf eine Forderung von Arbeitgebervertreter anlässlich einer Fachtagung der ÖSHZ (zum Thema „Berufliche Integration als Teil des Kerngeschäftes der ÖSHZ“ vom 17. Oktober 2017) erfolgte. Die Arbeitgebervertreter forderten zu diesem Zeitpunkt mehr Unterstützung durch die öffentliche Hand im Umgang mit Arbeitnehmern, die eine gezieltere Unterstützung am Arbeitsplatz benötigten.

Es hätte sich entsprechend um ein gesondertes einmaliges Modul handeln sollen, das mit Gegenstand des damaligen öffentlichen Angebotsaufrufs zum UB-Lehrgang für Arbeitsvermittler war.

Nachdem die Deutschsprachige Gemeinschaft über die mögliche Durchführung einer derartigen Schulung informiert hatte, haben wir uns mit den Arbeitgebervertretern dahingehend geeinigt, dass die UB-Weiterbildung für weitere Mitarbeiter der Vermittlungsdienste vorrangig sei. Das UB-Konzept solle verstärkt durch die Vermittlungsdienste angewendet werden, flankiert durch eine vor Ort-Begleitung in den Betrieben, insofern erforderlich.

5. Woran lässt sich der Mehrwert dieser Schulungen messen? Bitte differenzieren Sie zwischen Personal und Kunden.

Die zuständigen Mitarbeiter des Arbeitsamtes erkennen folgende Mehrwerte: Durch die individuelle und sehr intensive Begleitung in der Unterstützten Beschäftigung wird das Profil der begleiteten Arbeitssuchenden geschärft, d.h. Hemmnisse und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden sehr konkret benannt. So können passende Tätigkeitsbereiche besser definiert werden.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Kommunikation mit dem Arbeitgeber bezüglich Leistungsfähigkeit, passenden Aufgaben und möglichen Grenzen sich dadurch transparenter und konstruktiver gestaltet. Der Arbeitssuchende kann sich selbst besser einschätzen und kann erarbeitete Strategien im Umgang mit Hemmnissen, Lösungen und Hilfsmitteln dem Arbeitgeber selbstständiger benennen.

Die Arbeitgeber erkennen dadurch auch den Mehrwert einer Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und kontaktieren bei Bedarf den Integrationsberater, um Unterstützung und Hilfestellung zu erhalten. So können die Integrationsberater bei Problemen am Arbeitsplatz früher intervenieren, vermitteln und gemeinsam mit Arbeitssuchenden und Arbeitgebern nach Lösungsansätzen suchen. Das Arbeitsverhältnis kann dadurch aufrechterhalten bleiben. Abbrüche oder Kündigungen können vermieden werden.

Der wertschätzende Ansatz und die personenzentrierten Methoden und Werkzeuge in der Unterstützten Beschäftigung stärken die Beziehung zwischen Berater und Arbeitssuchenden nachhaltig. Ein Vertrauensverhältnis entsteht, so dass Hilfestellungen seitens des Integrationsberaters einfacher angefragt oder angenommen werden können.

Auch die dienstübergreifende Zusammenarbeit und Vernetzung gelingt durch die Ansätze der Unterstützten Beschäftigung.

Das ÖSHZ Eupen geht zunächst auf die Weiterbildung zum Thema Unterstützte Beschäftigung an sich ein und hält fest, dass diese sehr zeitintensiv ist.

Die Tatsache, dass die Gruppe während der Gesamtdauer der Weiterbildung gleichgeblieben ist und dass die Weiterbildung in Eupen stattfand, haben das dienstübergreifende Netzwerk zwischen den Sozialarbeitern, Arbeitsberatern, Orientieren von ADG, DSL und den verschiedenen DSBE verstärkt.

Alle Teilnehmende, die an der Weiterbildung teilgenommen haben, arbeiten in der DG, wodurch „Best-Practice-Situationen“ miteinander geteilt werden konnten.

Die kontinuierliche Begleitung und Schulung über mehr als 18 Monate sowie die Tatsache, dass mehrere Arbeiten im Rahmen der Weiterbildung geschrieben und vorgestellt werden mussten, haben dabei geholfen, thematisch am Ball zu bleiben und das Gelernte in der Arbeitspraxis zu verankern.

Dank der praxisbezogenen Gruppenarbeiten konnte die Arbeit im ÖSHZ sowie der Umgang mit den Kunden hinterfragt und nachhaltig verbessert werden.

Das ÖSHZ Eupen liefert zudem konkrete Beispiele, an denen sich der Mehrwert der Weiterbildung einerseits für das Personal und andererseits für den Kunden feststellen lässt.

Mehrwert PERSONAL	Mehrwert KUNDE
<p>Der Mitarbeiter legt sehr viel Wert darauf, die Stärken und Fähigkeiten eines jeden Kunden herauszufinden, den Fokus darauf zu legen und mit diesen positiven Eigenschaften zu arbeiten. Verschiedene gelernte UB-Methoden helfen dem Mitarbeiter dabei, die Stärken und Fähigkeiten herauszufinden. Die UB macht dem Mitarbeiter bewusst, dass JEDER Mensch Stärken und Fähigkeiten hat und dass es gilt, diese herauszufinden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Kunde nimmt diese Wertschätzung wahr und wird sich seiner Stärken bewusst.
<p>Der Mitarbeiter hat gelernt, zu hinterfragen, anstatt zu schnell Hypothesen aufzustellen. Er benutzt dabei so viel wie möglich offene Fragen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Kunde nimmt wahr, dass sich jemand für ihn interessiert. Er und seine Situation werden ernst genommen.
<p>Der Mitarbeiter versucht im Rhythmus des Kunden zu arbeiten, ihn dort abzuholen, wo er steht und mit ihm, in seinem Tempo weiterzugehen, was nicht immer einfach ist, jedoch zu positiven Resultaten führt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Überforderungen wird vermieden.
<p>Der Mitarbeiter hat gelernt im Umgang mit den Unternehmen, mit denen zum ersten Mal eine Zusammenarbeit stattfindet, sicherer aufzutreten und die Interessen des Klienten zu vertreten. Das Modul „Arbeitsplatzakquise“ hat konkrete Knowhows an die Hand gegeben, wie die ersten Kontakte aussehen können und worauf geachtet werden sollte.</p>	<p>Für den Kunden bedeutet dies, dass eine größere Chance besteht, dass der Betrieb mit dem Kunden (und mit dem ÖSHZ) zusammenarbeiten möchte.</p>
<p>Es gilt, die Sichtweisen, Erwartungen und Realitäten der Unternehmen ernst zu nehmen und mit den Methoden der UB die Begleitung des Arbeitssuchenden danach auszurichten, bzw. die Intensität zu steuern.</p>	<p>Für den Kunden bedeutet dies, größere Chancen zu haben, die passende Maßnahme für sich UND den Betrieb zu finden.</p>
<p>„Jeder Einwand ist ein Erfolg“: Ein Satz, der dem Mitarbeiter fast täglich in den Kopf kommt. Ein „ja, aber...“ öffnet Türen und gibt die einfache Möglichkeit zum weiteren Gespräch.</p>	<p>Auch, wenn Kunden immer wieder einen Grund haben/finden, warum etwas nicht gemacht werden kann oder nicht klappt, kann weiter zusammengearbeitet werden und tiefergründiger in das Gespräch eingetaucht werden. Manchmal erfährt man dadurch den wahren Grund einer Ablehnung, was für die weitere Zusammenarbeit für Personal und Kunden sehr hilfreich sein kann.</p>
<p>„Jeder noch so kleine Erfolg ist ein Erfolg“: noch ein Satz, der aus der UB hängen geblieben ist. Dieser Satz hilft, noch so winzige Fortschritte zu erkennen und diese dem Kunden auch zu spiegeln. Das gibt Energie in der weiteren Zusammenarbeit.</p>	<p>Gerade Kunden, die sehr viele Misserfolge erlebt haben und erleben, müssen aufgebaut werden. Winzige Erfolge werden oftmals nicht (mehr) gesehen. Diese dem Kunden bewusst werden zu lassen, stärkt den Kunden und wirkt sich positiv auf sein Selbstbewusstsein</p>

Die DSL hat die Mehrwerte der Unterstützten Beschäftigung, wie folgt, beschrieben:

PERSONAL	KUNDEN
Einheitliche Arbeitsweise somit besserer Austausch im Team.	Personenzentrierte Arbeitsweise: der Kunde steht im Mittelpunkt.
Sicherheit gegenüber dem Kunden.	Bestärken der Person mit Unterstützungsbedarf (Empowerment).
Konkrete Arbeitsplatzanalyse: klare Vorgehensweise.	Individuelle Qualifizierungsmöglichkeiten, Fähigkeitsprofil.
Sichereres Auftreten bei der Arbeitsplatzakquise	Berufliche Perspektiven schaffen: Arbeitsvertrag auf dem 1. Arbeitsmarkt, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
Kollegiale Beratung: man ist nicht allein in der Begleitung.	Sicherung des Arbeitsplatzes, dauerhafte Rahmenbedingungen schaffen.
Aneignung von verschiedenen Tools für die Begleitung, berufliche Orientierung.	Unterstützung in Zeiten des Fachkräftemangels.
Aneignung von Strategien und Methoden.	
Bessere Zusammenarbeit im Netzwerk da gleiche Vision.	

Das ÖSHZ Kelmis benennt folgende Mehrwerte:

Einerseits für das Personal:

- Professionalisierung der Arbeit;
- Erweiterung der Auswahl an pertinenten Arbeitsmethoden und – Instrumenten;
- Effizientere Begleitung / Betreuung der Kunden;
- Bereicherung der dienst- und institutionsübergreifenden Zusammenarbeit;
- Neue Ansätze in der Eigenreflexion.

Andererseits für die Kunden:

- Besser qualifiziertes Personal kann eine qualitativ bessere Begleitung gewährleisten;
- Entdeckung und Mobilisierung der eigenen Ressourcen;
- Da es häufig vorkommt, dass Personen sowohl vom ÖSHZ als auch vom ADG betreut werden oder von einem ÖSHZ zu einem anderen wechseln, ist es sinnvoll, wenn die Arbeitsmethoden ähnlich sind.

Das ÖSHZ Raeren, das auch eine Mitarbeiterin beschäftigt, die am damaligen Lehrgang teilgenommen hat, die jedoch zwischenzeitlich den Dienst gewechselt hat, gibt folgende Rückmeldung zu den Mehrwerten:

In Bezug auf das Personal:

- Die Weiterbildung hat der Mitarbeiterin ermöglicht, die bisherige Arbeitsweise zu reflektieren (durch die Länge der Weiterbildung, die Begleitung der Referenten, Falldokumentationen und die Erstellung/Umsetzung eines Projekts).
- Den Teilnehmenden wurden viele neue Ansätze, Sichtweisen und Instrumente vorgestellt. Die Anwendung der Instrumente wurde durch die Weiterbildung begleitet (Theorie + Praxis).
- Ein großer Mehrwert war ebenfalls der Austausch und die Zusammenarbeit mit der DSL, dem Arbeitsamt und den anderen ÖSHZ.
- Es ist trotzdem schwierig, die UB komplett in der tagtäglichen Arbeit anzuwenden, da nicht die Kapazitäten (Personal) vorhanden sind, um diese enge Begleitung zu ermöglichen. Trotzdem können schon einige erlernte Instrumente in der Arbeit umgesetzt werden (jedoch nicht bei allen Kunden).

In Bezug auf die Kunden:

- Die UB-Methodik ermöglicht eine engere Begleitung.
- Die Begleitung kann mehr auf die Bedürfnisse der Kunden angepasst werden.
- Die UB ermöglicht einen anderen Einstieg in die Arbeitswelt (Einstieg wird runtergebrochen).

Diese sehr positiven Statements bestärken den Sinn und die Bedeutung, bereits eine zweite Auflage des Lehrgangs zum Thema Unterstützte Beschäftigung in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung in Auftrag gegeben zu haben. Dieser hat Ende Februar 2024 mit 15 Teilnehmenden aus den verschiedenen Arbeitsvermittlungsdiensten gestartet, die sich für den kompletten Zyklus angemeldet haben. Vier weitere Personen nehmen an verschiedenen Einzelmodulen teil.

Diese Neuauflage entspricht einem weiteren Bedarf, der sich insbesondere durch die reguläre Personalrotation und Neueinstellungen in den Diensten ergibt. Es ist unser Auftrag, auch die neuen Mitarbeiter zu schulen und so Mitarbeiter und Kunden von dieser professionellen, personenzentrierten Methodik profitieren zu lassen. Des Weiteren fördern wir dadurch die durch die betroffenen Arbeitsvermittler häufig als bereichernd empfundene intensivere Kooperation zwischen den Diensten.

Dieser Lehrgang ist somit vollständig im Sinne des Vermittlungsdekretes, das eine statutunabhängige Begleitung postuliert. Sie bildet zudem einen weiteren Baustein der „Offensive“ Fachwissen“ mit dem künftigen Fachportal und den bereits positiv angelaufenen Mittagstischen.