

**EUROPEAN
UNION OF
SUPPORTED
EMPLOYMENT
– EUSE**



**EUROPÄISCHER
DACHVERBAND
FÜR
UNTERSTÜTZTE
BESCHÄFTIGUNG**

PRINZIPIEN UND PROZESS VON SUPPORTED EMPLOYMENT

Unterstützte Beschäftigung

Hintergrund

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung wurde in den 1970er und 80er Jahren in den USA und Kanada entwickelt. Während die ursprüngliche Absicht darin lag, Menschen mit intellektuellen Einschränkungen zu helfen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen, erwies sich das Konzept der Unterstützten Beschäftigung in späteren Jahren zunehmend auch als wirkungsvolle Hilfe für andere Zielgruppen, die traditionellerweise Schwierigkeiten beim Erlangen und Erhalten eines Arbeitsplatzes haben.

Die Grundlage für den Erfolg der Unterstützten Beschäftigung liegt in der Tatsache begründet, dass berufliche Rehabilitation und Ausbildung bis dahin von Organisationen oder staatlichen Einrichtungen dominiert wurden, die Beschäftigung in einem geschützten Rahmen, wie einer Tagesförderstätte oder einer Werkstatt für behinderte Menschen, anboten. Bei den Maßnahmen dieses Rehabilitationssystems musste der Teilnehmer überbetrieblich ausgebildet und vorbereitet werden, um am allgemeinen Berufsleben teilnehmen zu können. Menschen mit einer Behinderung kamen für ein Arbeitsverhältnis erst in Betracht, nachdem sie eine berufliche Ausbildung absolviert hatten („erst trainieren, dann platzieren“).

Gegen Ende der 70er Jahre wurde zunehmend erkannt, dass das traditionelle Rehabilitationsparadigma **„erst trainieren, dann platzieren“** wenig zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen beigetragen hat. Es wurde deutlich, dass berufliche Qualifikationen alleine für einen Menschen mit Behinderung nicht ausreichen, um einen Arbeitsplatz zu finden und zu erhalten. Aus diesem Grunde wurde das Konzept des **„Job Coaches“** eingeführt. Der Job Coach hat die Aufgabe, dem Menschen mit Behinderung bei der Ausführung seiner Arbeit strukturierte Unterstützung anzubieten. Die Unterstützung kann „Training on the Job“ (Anleitung am Arbeitsplatz), Training sozialer Kompetenzen, Fahrtraining des Arbeitsweges und andere notwendige Hilfestellungen beinhalten, die zu einer für den Menschen mit Behinderung und seinem Arbeitgeber gleichermaßen erfolgreichen Arbeit führt. Das Modell des Job Coaches stellte etwas durchweg anderes dar als die übliche Rehabilitationspraxis, da Job Coaches während der Arbeit im Betrieb anwesend sind, um bei der Arbeitsplatzanpassung, dem Training und der Ausbildung zu assistieren.

Die Vorstellung war, dass der Teilnehmer zunächst an einen innerbetrieblichen Arbeitsplatz vermittelt und erst dann die konkreten Arbeitsinhalte trainiert werden sollten („**erst platzieren, dann trainieren**“). Die ersten Arbeitseinsätze in nicht-geschützten Arbeitsumgebungen folgten oft einer **„Platzieren und Beten“** Strategie. Aus diesem Grunde wurde eine **„Platzieren-trainieren-erhalten“** Strategie entwickelt. Sobald die nötige Stabilität erreicht worden ist, zog sich der Job Coach zurück und ließ den Arbeitnehmer mit seinen neuen Kollegen zurück (natürliche, kollegiale Unterstützer/ Mitarbeiter).

Während der 90er Jahre wurde Unterstützte Beschäftigung in zunehmendem Maße durch die Idee gekennzeichnet, dass Menschen mit Behinderung selbst-

bestimmt ihre Arbeitsplatzbedingungen beeinflussen und sich verstärkt einbringen. Zusätzlich wurde die Idee des Einsatzes von natürlichen/kollegialen Unterstützern und partnerschaftlicher Arbeit mit wichtigen Beteiligten betont.

Unterstützte Beschäftigung wird zunehmend durch die Prinzipien von Inklusion und Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt charakterisiert. Auch wenn es noch großer Anstrengung bedarf, bis das volle Potential der Unterstützten Beschäftigung erreicht ist, besteht jedoch grundsätzlich die Überzeugung, dass Unterstützte Beschäftigung auf dem richtigen Weg ist – die Bildung des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung dokumentiert dies.

Einflussfaktoren auf Dienstleistungsangebote in den einzelnen Ländern

Trotz der zunehmenden Verbreitung des Konzeptes der Unterstützten Beschäftigung und trotz der offensichtlichen Vorteile für den Klienten, den Arbeitgeber und die Gesellschaft im Allgemeinen, erreicht das Konzept in vielen Ländern nicht sein Potential. Dies liegt an einer Reihe von Faktoren, die vom Dienstleister oft nicht beeinflusst werden können, sodass er oftmals eine Abwandlung des ‚reinen Modells‘ der Unterstützten Beschäftigung anbieten muss.

Solche Faktoren sind, neben den auf Seite 10 genannten, auch Folgende:

- Die Finanzierung durch kurzfristige und unangemessene Förderquellen, wie z. B. durch den Europäischen Sozialfond, der für berufliche Trainings- oder Qualifizierungsprogramme gedacht ist.
- Die fehlende Weiterentwicklung der Agenda für Menschenrechte innerhalb der einzelnen Länder.
- Der Einfluss der für die Förderung des Projektes der Unterstützten Beschäftigung zuständigen Ministerien, z. B. Gesundheit, Soziales, Erziehung, Bildung oder Arbeit.

Anbieter der Unterstützten Beschäftigung werden aus dem einen oder anderen Grund unweigerlich ihre Herangehensweise und das Ausmaß, mit dem sie das Ideal der Unterstützten Beschäftigung in ihrem Land umsetzen können, anpassen müssen.

Dennoch werden sie sich alle diesen grundlegenden Prämissen verschrieben haben:

- dass der Arbeitsplatz der beste Ort ist, um einen Beruf zu erlernen,
- dass Unterstützte Beschäftigung sich mit sozialen, politischen, praktischen und Verhaltensbarrieren auseinandersetzen muss, welche bestimmte Personengruppen von vornherein von bezahlter Arbeit ausgrenzen,
- dass es um ‚reale Arbeit‘ auf integrativen Arbeitsplätzen geht.

Trotz der in den einzelnen Ländern vorhandenen Barrieren, die die Umsetzung des Gesamtmodells der Unterstützten Beschäftigung hemmen, bieten die Dienstleister gewöhnlich eine Kombination von Folgendem an:

- **Beauftragung:** Marketing des Anbieters, um mit dem potentiellen Klienten zu einer Vereinbarung zu gelangen.
- **Fähigkeitsprofil:** hilft dem Arbeitssuchenden, berufliche Fähigkeiten und Vorlieben zu identifizieren.
- **Arbeitsplatzentwicklung (job development):** Identifizierung eines vom Arbeitssuchenden bevorzugten Arbeitsplatzes mittels Akquisition von Arbeitgebern.
- **Arbeitsplatzanalyse:** um mehr über den Arbeitsplatz, die Mitarbeiter und den Umfang der notwendigen Unterstützung im Arbeitsumfeld herauszufinden.
- **Unterstützung am Arbeitsplatz:** um das richtige Maß (gerade soviel wie nötig) an kreativer Hilfe, Beratung und Unterstützung für Arbeitgeber und -nehmer zu identifizieren und umzusetzen, damit ein Arbeitserfolg und die Entwicklung zu mehr Unabhängigkeit mit Hilfe natürlicher Unterstützer gewährleistet ist.
- **Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung:** um dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu helfen, mittels strukturierter Mitarbeiter- und Personalentwicklungsgesprächen über einen längerfristigen beruflichen Werdegang nachzudenken.

Definitionen

Historisch betrachtet wurde Unterstützte Beschäftigung bezeichnet als ‚integrierte Beschäftigung im Gemeinwesen‘, in denen Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben, Seite an Seite mit Menschen ohne Behinderung zu arbeiten, während sie individualisierte Unterstützung bekommen, um einen langfristigen Erfolg zu erzielen.

Diese Definition betont das Ziel, eine reale Beschäftigung mit regulärem Gehalt zu erlangen. Sie impliziert eine Verlagerung vom ‚trainieren-platzieren‘ Modell der traditionellen beruflichen Rehabilitation, in der Individuen in Tageseinrichtungen und Werkstätten ausgebildet wurden, um auf den Konkurrenzkampf im Arbeitsleben vorbereitet zu werden, hin zu einem Ansatz, der in der Unterstützten Beschäftigung als ‚platzieren-trainieren‘ bezeichnet werden kann (Jenaro et al. 2002:6).

Heute ermöglicht Unterstützte Beschäftigung Menschen mit Behinderung und anderen benachteiligten Gruppen, bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen und zu erhalten. Es basiert auf und respektiert die Bedürfnisse des Individuums und seine beruflichen Wünsche und Neigungen.

Deshalb lautet die von der EUSE akzeptierte Definition der Unterstützten Beschäftigung: - **das Unterstützen von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.**

Zugrunde liegende Werte und Prinzipien

Unterstützte Beschäftigung steht im Einklang mit den Konzepten des Empowerments und der sozialen Inklusion, sowie der Würde und dem Respekt vor dem Individuum. Diese Konzepte werden in den Rahmenbedingungen der Unterstützten Beschäftigung durch folgende Werte und Prinzipien, die während aller Phasen und Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung präsent sind, erweitert:

Individualität

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung betrachtet jeden Menschen mit seinen individuellen Interessen und Vorlieben sowie seiner Verfassung und Lebensgeschichte als einmalig.

Respekt

Die Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung sind stets altersgerecht, respektvoll und fördernd.

Selbstbestimmung

Unterstützte Beschäftigung hilft Menschen dabei, ihre Interessen und Vorlieben zu nutzen, ihre Entscheidung zu äußern und ihren Lebens- und Arbeitsplan entsprechend ihrer persönlichen Verfassung und den Gegebenheiten zu definieren. Sie fördert die Fähigkeit des Einzelnen, für sich und seine Belange einzustehen (self-advocacy).

Fundierte Entscheidungen

Unterstützte Beschäftigung hilft dem Einzelnen dabei, seine Möglichkeiten vollständig zu verstehen, so dass er durchweg im Einklang mit seinen Vorlieben und mit einem Verständnis der Konsequenzen seiner Wahl entscheiden kann.

Empowerment

Unterstützte Beschäftigung assistiert dem Einzelnen bei Entscheidungen hinsichtlich seines Lebensstils und seiner Teilhabe in der Gesellschaft. Bei der Planung, Entwicklung und Auswertung der Angebote spielt der Einzelne die Hauptrolle.

Vertraulichkeit

Der Anbieter der Unterstützten Beschäftigung behandelt die vom Klienten gegebenen Informationen vertraulich. Der Klient hat Zugang zu den vom Anbieter über ihn gesammelten persönlichen Daten. Jede Weitergabe von Daten liegt im Ermessen des Klienten und bedarf seiner Zustimmung.

Flexibilität

Personal- und Organisationsstrukturen können entsprechend der Bedürfnisse des Klienten geändert werden. Dienstleistungen werden flexibel gehandhabt, um auf die Bedürfnisse des Klienten reagieren zu können; sie werden angepasst, um spezifische Anforderungen zu erfüllen.

Barrierefreiheit

Dienstleistungen, Einrichtungen und Auskünfte der Unterstützten Beschäftigung sind für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich.

Der Prozess der Unterstützten Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung ist ein dynamischer Prozess, der von der zu unterstützenden Person gesteuert wird.

Ein 5-Phasen-Prozess wurde identifiziert und als Referenzmodell anerkannt. Es dient als Rahmen für die Unterstützte Beschäftigung. Jede dieser fünf Phasen weist eine große Bandbreite von Maßnahmen auf. Einige beziehen sich auf eine bestimmte Behindertengruppe, während andere allgemeiner gehalten sind und somit bei allen benachteiligten Gruppen Anwendung finden. Über alle Phasen und Maßnahmen hinweg sollten die Anbieter ihre Zeitvorgaben als Chance sehen, Verantwortung dafür zu übernehmen, die Lebenszeit des Einzelnen nicht unnütz zu vergeuden.

Phase 1 – Orientierung

Diese Phase beinhaltet vermutlich die größte Bandbreite an Maßnahmen, die in ihrer Einzigartigkeit nicht nur für spezielle Behinderungsgruppen interessant sein dürften, sondern für jede Gruppe von benachteiligten Personen. Die grundlegenden Werte dieser Phase sind, Informationen zugänglich zu machen und in angemessener Weise zur Verfügung zu stellen. Der Einzelne soll dabei unterstützt werden, mit Hilfe dieser Informationen sowie gesammelter Erfahrungen zu einer fundierten Entscheidung zu gelangen. Die Maßnahmen in dieser Phase müssen themenbezogen, personenzentriert und Teil eines vereinbarten Aktionsplanes sein, mit dem der Arbeitsuchende letztendlich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden soll. Am Ende dieser Phase soll der Einzelne darüber fundiert entscheiden können, ob er die Unterstützte Beschäftigung zur Arbeitssuche nutzen und mit welchem Anbieter er dies tun möchte.

Phase 2 – Erstellen eines Fähigkeitsprofils

Die Maßnahmen in dieser Phase ermöglichen einen Einblick in die Fertigkeiten, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen des Arbeitsuchenden und ergeben ein detailliertes Profil von arbeitsrelevanten Belangen, die für den weiteren Prozess von Bedeutung sind. Unterstützte Beschäftigung ermöglicht es dem Arbeitsuchenden, aktiv eine Beschäftigung zu wählen, die mit seinen Interessen, Neigungen, Bedürfnissen, seiner Verfassung und seinen Erfahrungen korrespondieren. Dieser Planungsablauf basiert auf dem Ansatz des Empowerments. Dabei werden die Teilnehmer dazu ermuntert, im Einklang mit ihren Interessen und beruflichen Neigungen, eigenständig eine Berufswahl zu treffen und an der Gestaltung ihres Arbeitsprojektes teilzuhaben. Im Rahmen dieser Phase sollte ein personenzentrierter Planungsansatz umgesetzt werden.

Phase 3 - Arbeitsplatzsuche

Die Arbeitsplatzsuche ist eine wichtige Phase, in der die gewählten Maßnahmen den Arbeitgeber überzeugen und den Arbeitssuchenden zu einer Beschäftigung verhelfen können. Es führt nicht nur ein Weg zum passenden Arbeitsplatz. Vielmehr muss der Anbieter der Unterstützten Beschäftigung eine Vielzahl von Maßnahmen in Erwägung ziehen, um diejenige zu finden, die den Bedürfnissen aller beteiligten Parteien gerecht wird.

Der Arbeitssuchende muss dabei zu jeder Zeit die Maßnahmen steuern und muss gut beraten werden, um eine fundierte Entscheidung treffen zu können. Ungeachtet der Auswirkungen einer Behinderung oder sonstiger Benachteiligung: die Entscheidung muss stets beim Arbeitssuchenden selbst liegen, wobei der Anbieter der Unterstützten Beschäftigung ihm mit detaillierten Ratschlägen und Anleitung zur Seite steht.

Es gibt selbstverständlich eine ganze Reihe von Methoden, die zur Identifizierung eines passenden Arbeitsplatzes oder Arbeitgebers angewandt werden können:

- Erstellen einer Bewerbungsmappe
- Beantworten von Stellenangeboten
- Versenden von Initiativbewerbungen
- Kaltakquise per Telefon
- Schnupperpraktika oder Arbeitserprobungen (jeweils zeitlich begrenzt)
- Aufbau von Arbeitgeberkontakten und Netzwerken
- Schaffen bzw. Gestalten von passenden Arbeitsplätzen durch den Anbieter der Unterstützten Beschäftigung

Phase 4 – Arbeitgeberkontakt

Die Maßnahmen in dieser Phase sind abhängig davon, welches Format das Gespräch mit dem Arbeitgeber annimmt.

Hier nehmen wir einmal an, dass die Fachkraft für Unterstützte Beschäftigung und wahrscheinlich auch der Arbeitsuchende sich mit dem Arbeitgeber treffen. In dieser Phase entscheidet sich möglicherweise, was der Arbeitgeber anbieten wird.

Folgende Bereiche können Inhalt des Gespräches sein:

- Fertigkeiten/ Erfahrungen, die vom Arbeitgeber verlangt werden
- Arbeitszeiten [auch die eines (Schnupper-) Praktikums]
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatzkultur
- Unterstützung, die vom Arbeitsuchenden benötigt wird
- Unterstützung, die vom Anbieter der Unterstützten Beschäftigung geleistet werden kann
- Unterstützung, die vom Arbeitgeber/ von Kollegen geleistet werden kann
- Fragen zur Offenlegung der Behinderung und deren Auswirkungen
- Sensibilisierung des Arbeitgebers und der Kollegen
- Gesundheits- und Arbeitssicherheitsanforderungen
- Möglichkeiten der staatlichen Förderung
- Beratung und Unterweisung des Arbeitgebers hinsichtlich seiner gesetzlichen Verpflichtungen und Verantwortung.

Phase 5 - Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

Niveau, Umfang und Art der Unterstützung sind abhängig von den Bedarfen, Fähigkeiten und der Beschäftigungssituation des Einzelnen. Der Schlüssel zur Unterstützten Beschäftigung ist die Unterstützung selbst. Sie ist von daher in allen Phasen des Prozesses gegenwärtig. Die professionelle Unterstützung sollte nach und nach ausgeblendet und durch die Unterstützung der Mitarbeiter ersetzt werden. Das Ausmaß der Unterstützung und die Rückzugsstrategie sollten gemeinsam mit dem Arbeitgeber, den Kollegen und dem Arbeitnehmer geplant und überprüft werden.

Die Bereitstellung von betrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung ermöglicht es dem Arbeitnehmer, angemessen zu lernen und zu arbeiten, Teil eines Teams zu sein, einen Beitrag zur Firmenkultur zu leisten, als auch sich beruflich weiterzuentwickeln. Zudem wird dem Arbeitgeber ein Unterstützungssystem zur Verfügung gestellt und den Mitarbeitern das nötige Wissen und Verständnis vermittelt. Dies wiederum fördert die Entstehung einer natürlichen Unterstützung am Arbeitsplatz.

Das Maßnahmenpaket sollte personenzentriert und flexibel gestaltet sein. Es könnte Folgendes beinhalten:

Unterstützung im Betrieb

- Training der sozialen Kompetenzen
- Identifizieren eines Mentors/ Kollegen
- Identifizieren der Arbeitsplatzkultur
- Unterstützung bei der Eingewöhnung am Arbeitsplatz
- Hilfestellung für Arbeitgeber und Arbeitskollegen
- Identifizieren der Umgangsformen am Arbeitsplatz
- Identifizieren von Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung

Unterstützung außerhalb des Betriebes

- Lösen praktischer Probleme/ Fragen (Arbeitsweg, Arbeitskleidung etc.)
- Sich über die zwischenmenschlichen kollegialen Kontakte austauschen
- Unterstützen beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen
- Pflege von Kontakten zu Sozialarbeitern/ Fachleuten des Gesundheitswesens
- Zuhören und Beraten bei Fragen des Arbeitnehmers.

Ergebnisse der Unterstützten Beschäftigung

Das Hauptziel der Unterstützten Beschäftigung ist, eine Beschäftigung zu finden, die den Bedarfen, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Einzelnen entspricht und mit sicheren und gleichberechtigten Arbeitsverhältnissen ausgestattet ist. Die Beschäftigung sollte vom Arbeitnehmer als lohnend und sinnvoll erachtet werden sowie soziale Inklusion und Zufriedenheit ermöglichen.

Der Arbeitnehmer findet einen bezahlten Arbeitsplatz:

- in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes
- in einem integrativen Arbeitsumfeld
- mit einem von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer unterschriebenen Arbeitsvertrag
- der Arbeitnehmer erhält den gleichen Lohn für gleiche Arbeit
- es besteht die gleiche Arbeitsplatzsicherheit wie für andere Arbeitnehmer.

Eine passgenaue Beschäftigung wurde gefunden:

- Die Beschäftigung steht mit den Neigungen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers in Einklang.
- Es handelt sich um einen real existierenden Arbeitsplatz mit klar umrissenen Aufgaben und es finden Mitarbeitergespräche statt.
- Der Arbeitsplatz entspricht den individuellen Bedürfnissen des Arbeitnehmers bezüglich Arbeitszufriedenheit sowie soziale und persönliche Entwicklung und erfüllt die Gesundheits- und Arbeitssicherheitsvorschriften.
- Die Beschäftigung bietet Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung.

Der Beschäftigte wird als wertvoller Mitarbeiter betrachtet:

- Der Arbeitgeber und die Kollegen schätzen den Beschäftigten als Teammitglied und der Beschäftigte wird bei allen sozialen Aktivitäten am Arbeitsplatz miteinbezogen.
- Der Arbeitgeber ist mit dem Abgleich von Anforderungen und Fähigkeiten zufrieden und investiert Zeit und Ressourcen, um den Beschäftigten in seine Rolle hineinwachsen zu lassen.
- Der Beschäftigte macht positive Erfahrungen mit den Kollegen und baut gute Beziehungen zu ihnen auf.
- Es kommen natürliche Unterstützungssysteme am Arbeitsplatz zustande, die die Unterstützung von außen ersetzen. Der Beschäftigte kontrolliert die Entscheidungen hinsichtlich der ihm zuteil werdenden Unterstützungsleistungen.

3. Verhaltenskodex für Fachleute der Unterstützten Beschäftigung

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung hat einen Verhaltenskodex entwickelt, der die Prinzipien und Verantwortlichkeiten benennt, die von den Fachleuten der Unterstützten Beschäftigung erwartet werden.

Diese Grundsätze sollen als Leitlinie für die auf diesem Gebiet Tätigen dienen. Sie können auch zur Selbstbewertung dienen und als Instrument der Qualitätsoptimierung eingesetzt werden.

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet die Werte, auf denen die Unterstützte Beschäftigung beruht und auf die die Fachleute ihre tägliche Arbeit ausrichten. Der Kodex liefert sowohl allgemeine Grundsätze als auch Leitlinien, um berufliche Situationen und Maßnahmen abzudecken, die während der Unterstützten Beschäftigung auftauchen.

Allgemeine Grundsätze

Fachkompetenz

Fachleute der Unterstützten Beschäftigung sollten für ihre Arbeit über ein hohes Maß an Fachkompetenz verfügen und die Notwendigkeit erkennen, ihr Wissen in den Schlüsselbereichen der Unterstützten Beschäftigung zu aktualisieren. Sie sollen sich eigenverantwortlich weiterbilden und sich mit anderen Fachleuten beraten, um Informationen und Erfahrungen auszutauschen sowie professionelle und technische Kompetenz zu entwickeln.

Integrität

Mitarbeiter der Unterstützten Beschäftigung müssen bei ihrer beruflichen Arbeit ehrlich, fair und respektvoll gegenüber anderen sein. Sie sollten ihre Arbeit so ausführen, dass sie stets Vertrauen und Zuversicht erwecken.

Chancengleichheit

Die Mitarbeiter der Unterstützten Beschäftigung müssen die Rechte, Würde und den Wert aller Beteiligten respektieren. Sie dürfen in keiner Hinsicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Herkunft, politischer Meinung, Behinderung, sexuellen Vorlieben, Gesundheitszustand, Familienangehörigen oder sozialem Status diskriminieren.

Sie sollten für kulturelle und individuelle Unterschiede und Bedürfnisse sensibilisiert sein und gleiche Chancen und Ergebnisse für alle ermöglichen.

Soziale Verantwortung

Mitarbeiter der Unterstützten Beschäftigung sollten sich ihres Einflusses auf die Lebensführung eines Menschen und seines Lebens- und Arbeitsumfeldes bewusst sein. Sie sollten Verantwortung übernehmen und ihren Beitrag zu sozialer Inklusion durch Arbeit leisten.

Vertraulichkeit

Die Mitarbeiter der Unterstützten Beschäftigung haben sicherzustellen, dass vertrauliche und sensible Informationen geschützt sind. Einverständniserklärungen bezüglich der Weitergabe von Daten müssen eingeholt werden, und der Mitarbeiter muss stets einen professionellen Umgang mit der unterstützten Person pflegen.

Selbstermächtigung und Selbstvertretung (empowerment and self-advocacy)

Die Mitarbeiter der Unterstützten Beschäftigung sind verpflichtet, eine aktive Mitwirkung, Mitbestimmung und Selbständigkeit der unterstützten Person innerhalb des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung zu fördern.

Verhaltensrichtlinien

Kompetenzen -

Generelles Bewusstsein

Fachleute sollten in der Lage sein, Kenntnisse und ein allgemeines Verständnis der Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung zu demonstrieren.

Dies beinhaltet:

- Faktoren, die zur Aufnahme der Unterstützten Beschäftigung führen und die Unterschiede zwischen Unterstützter Beschäftigung und Sondereinrichtungen sowie anderen Angeboten.
- die Definition und Merkmale der Unterstützten Beschäftigung und die ihr zugrunde liegenden Werte.
- fundierte Entscheidungen, Selbstbestimmung und aktive Mitwirkung während des gesamten Prozesses der Unterstützten Beschäftigung.
- die Funktionen der wichtigsten Beteiligten und ihre Verantwortung, Möglichkeiten zur Unterstützten Beschäftigung zu schaffen und zu erleichtern.
- die Rechte und Pflichten von Klienten der Unterstützten Beschäftigung, um bewährte Praktiken im Prozess der Unterstützten Beschäftigung zu identifizieren.

Berufliches Profiling

Anbieter der Unterstützten Beschäftigung sollten im Stande sein, ein Berufsprofil zu erstellen, zu bewerten und die individuelle Karriere im Einklang mit den Interessen des Arbeitssuchenden zu planen, einschließlich:

- Erstellen einer effektiven und aussagekräftigen beruflichen Einschätzung gemeinsam mit dem Arbeitssuchenden.
- Anwenden einer personenzentrierten Herangehensweise in allen Bereichen der Unterstützten Beschäftigung einschließlich der Entwicklung eines Fähigkeitsprofils.
- Erleichterungen wie Arbeitserprobungen, Training on the Job, Praktika und Hospitationen in Betracht ziehen.
- Unterstützung des Arbeitssuchenden dabei, persönliche Berufsziele und sinnvolle, realistische Karrierepläne zu entwickeln, damit er sein Potential voll ausschöpfen kann.
- Entwickeln von Kooperationen mit geeigneten Einrichtungen, Organisationen und Netzwerken, um beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Arbeitsplatzsuche und Marketing

Fachleute müssen über eine große Bandbreite an effektiven Strategien der Arbeitsplatzakquise und des Marketings verfügen, einschließlich:

- Ausarbeitung effektiver Marketingstrategien für die Unterstützte Beschäftigung
- Herstellung von Werbematerial für Arbeitgeber
- Anerkennung und Nutzung von formellen sowie informellen Methoden der Arbeitsplatzakquise
- Einbeziehung des Arbeitssuchenden in den Prozess der Arbeitsplatzakquise
- Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes und Arbeitsplatzkulturen
- Ermittlung der Bedarfe des Arbeitgebers
- professionelle und sachliche Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber
- Förderung der Stärken, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Arbeitssuchenden, um ihn für den allgemeinen Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu machen
- Unterstützung beim Aushandeln von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverträgen entsprechend der Gesetzgebung
- Kenntnisse und Verständnis der relevanten Gesetzestexte.

Inner- und außerbetriebliches Training und Unterstützung

Fachleute der Unterstützten Beschäftigung sollten in der Lage sein, inner- und außerbetriebliche Unterstützung mittels folgender Maßnahmen zu leisten:

- Individuelle Unterstützungsbedarfe am Arbeitsplatz identifizieren und ansprechen
- Arbeitsplatzanalysen durchführen und Methoden identifizieren, durch die natürliche, kollegiale Unterstützung am Arbeitsplatz hergestellt werden kann
- Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz erarbeiten sowie Unterstützungsbedarfe des Arbeitgebers und der Kollegen identifizieren und ansprechen
- Maßnahmen der inner- und außerbetrieblichen Unterstützung anbieten
- Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers und -nehmers bei der Arbeitsplatzgestaltung einschließlich technischer Hilfen sowie ergonomischer und sonstiger Arbeitsplatzanpassungen
- Den Klienten dabei helfen, kollegiale Umgangsformen und Kultur am Arbeitsplatz zu erkennen und zu übernehmen
- Maximierung der Arbeitsleistung und der sozialen Inklusion.

Kontinuierliche Unterstützung

Fachleute sollten in der Lage sein, bei Bedarf selbst eine langfristige Begleitung am Arbeitsplatz zu gewährleisten oder Wege aufzuzeigen, die dies ermöglichen, einschließlich Folgenden:

- Finanzierungsmöglichkeiten zur Sicherung von langfristiger Unterstützung identifizieren
- Schriftliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich der zu leistenden Unterstützung treffen
- Gemeinsam mit dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber die Qualität und Bedeutsamkeit der einzelnen Maßnahmen beurteilen und besprechen
- Ein Unterstützernetzwerk bilden, um den Arbeitnehmer bei persönlichen Bedarfen bezüglich seiner Arbeit zu unterstützen

Beratung hinsichtlich Sozialleistungen

Die Fachleute der Unterstützten Beschäftigung sollten bei folgenden relevanten Leistungs- und Finanzfragen präzise und vertrauliche Angaben machen oder auf die zuständigen Stellen verweisen können, einschließlich:

- den Klienten über mögliche Arbeitgeberleistungen und finanzielle Auswirkungen ihrer Entscheidungen zu informieren
- den Bewerber dabei helfen, eine Berechnung der Sozialleistungen anzufordern, um fundierte Entscheidungen treffen zu können
- sich über aktuelle Regelungen über Sozialleistungen auf dem Laufenden halten
- Vernetzen mit Organisationen, die Beratung und Information über Sozialleistungen anbieten.

Organisatorisches Bewusstsein

Fachleute sollten sich des Auftrages, der Rolle, der Ziele und der Aktivitäten ihrer Organisation bewusst sein.

Dies beinhaltet:

- das Verstehen ihrer Rollen und Verantwortungen innerhalb der Organisation
- das Anerkennen der Grenzen ihrer Organisation bezüglich der Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung
- das Arbeiten als Mitglied eines Teams, das die Organisationsziele erreichen will
- ihren Beitrag zu gesellschaftlichen Systemveränderungen zu leisten
- ihre Verpflichtung, hervorragende Leistung zu erbringen.