

Gemeinsame Regelungen zum Jobcoaching nach §§ 66 Abs. 2, 67 Abs. 1e LRV

Die Landeshauptstadt Stuttgart – Sozialamt – und die Leistungserbringer und Träger der Werkstätten für Menschen mit Behinderung

- bhz Stuttgart e. V.
- Caritasverband für Stuttgart e. V., Neckartalwerkstätten
- Nikolauspflege Stuttgart
- Stuttgarter Werkstätten der Lebenshilfe Stuttgart e. V.
- Rudolf-Sophien-Stift Stuttgart gGmbH

haben ein gemeinsames Verständnis für ein Jobcoaching im Sinne der erweiterten Möglichkeit des neuen Landesrahmenvertrags SGB IX (LRV) in Baden-Württemberg entwickelt. Hierbei soll das Jobcoaching zur Stärkung einer verbesserten Teilhabe im Arbeitsleben und bei der Anbahnung und Vorbereitung von Übergängen aus der Werkstatt in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen im Rahmen des § 66 Abs. 2, § 67 Abs. 1e und § 76 Abs. 2 des LRV verstärkt zum Einsatz kommen.

Definition Jobcoaching im Sinne des § 67 Abs. 1 e LRV

(in Anlehnung an die Rahmenempfehlung zwischen LAG WfbM und KVJS-Integrationsamt bzw. die Grundsätze des KVJS-Integrationsamts zum Jobcoaching).

„Jobcoaching beschreibt die Förderung der Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung im Arbeitsalltag, so dass alle davon einen Gewinn haben. Hierfür begleiten Jobcoaches den Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz und unterstützen die für eine gelungene Inklusion notwendigen individuellen wie betrieblichen Lernprozesse.“ (Reinhard Hötten)

Der Umfang und die Dauer des Jobcoachings richten sich nach dem festgestellten individuellen Bedarf.

Durch ein umfassendes und systematisches Jobcoaching können Menschen mit einer wesentlichen Behinderung gezielt auf die Übernahme arbeitsvertraglich geschuldeter Arbeitsinhalte und -aufgaben (Einarbeitung) **vorbereitet** werden. Das Jobcoaching findet in der Regel unter Einbezug betrieblicher Unterstützungspersonen unmittelbar am (künftigen) Arbeitsplatz statt oder **bereitet darauf zielgerichtet vor**.

Jobcoaching ist eine unmittelbar personenbezogene Unterstützungsleistung von **begrenzter Dauer und abnehmender Intensität im Rahmen eines vereinbarten Kontingents** mit dem Ziel, Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (auch als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) bei der Übernahme von (neuen) betrieblichen Aufgaben und Funktionen, bei der Einübung der Arbeitnehmerrolle (beim Übergang Schule Beruf / Übergang WfbM), bei der Vermittlung / Verbesserung der erforderlichen Qualifikation (auf die konkrete Tätigkeit bezogen) und bei der Sicherstellung der erforderlichen Kommunikation unmittelbar am Arbeitsplatz soweit zu unterstützen, dass diese die an sie gestellten (ggf. an ihre Fähigkeiten soweit möglich angepassten) Anforderungen sicher erfüllen können.

Jobcoaching ist dadurch gekennzeichnet, dass es zur Ausführung der arbeitsvertraglich geschuldeten Inhalte anleitet und diese trainiert, bis am Ende eine erfolgreiche (möglichst) eigenständige Übernahme betrieblicher Aufgaben und eine

ausreichende Arbeitsleistung sichergestellt werden können. Jobcoaching im Kontext des SGB IX geht erheblich über die übliche betriebliche Unterstützung bei der Einarbeitung von Arbeitnehmern durch Kollegen und Vorgesetzten hinaus. Es zielt darauf ab, auf ein **sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis** am allgemeinen Arbeitsmarkt **vorzubereiten**, ein solches **zu ermöglichen**, ein bestehendes **zu stabilisieren** und im Zusammenwirken mit dem IFD **langfristig zu sichern**. Das Jobcoaching soll Kollegen und Vorgesetzte darin unterstützen, die Einarbeitung soweit als möglich selbst zu gestalten. Jobcoaching ist als vorübergehender Unterstützungsprozess angelegt, der dadurch gekennzeichnet ist, dass der Umfang der Unterstützung mit zunehmender Förderdauer abnimmt.

Zielgruppe/Aufnahmeverfahren

Das Angebot des Jobcoachings steht allen Beschäftigten des Arbeitsbereichs der WfbM offen.

Auf Wunsch der/des Beschäftigten nach einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt findet eine Kontaktaufnahme mit der zuständigen Fallmanagerin oder dem zuständigen Fallmanager der Eingliederungshilfe statt und ein Antrag wird gestellt.

Um das Ziel des Übergangs in ein konkretes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erreichen zu können, **soll**

1. bereits am Anfang des Jobcoachings ein betriebsintegrierter Arbeitsplatz (BiA) als Vorbereitung auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
2. ein Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt in Aussicht stehen.

Wenn dieser zu Beginn der Maßnahme noch nicht oder nicht im gewünschten Betätigungsfeld zur Verfügung steht, so soll zumindest ein solcher Arbeitsplatz grundsätzlich in Aussicht oder in einem anderen als dem gewünschten Betätigungsfeld zur Verfügung stehen.

Gibt es bereits einen Arbeitgeber, der grundsätzlich offen und bereit wäre, einen Werkstattbeschäftigten den Weg auf den allg. Arbeitsmarkt zu ermöglichen (z. B. durch Praktika, Arbeitsversuche etc.) soll dies durch das Jobcoaching bereits unterstützt werden, auch wenn zu Beginn ein konkreter Arbeitsplatz noch nicht zur Verfügung steht, jedoch in Aussicht gestellt ist und das Ziel der Bemühungen darstellt. Das Jobcoaching beginnt grundsätzlich mit einer positiven Prognose.

Ohne Vorliegen eines solchen grundsätzlich bei einem konkreten Arbeitgeber erreichbaren sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis soll ein zusätzlich mit Fachleistungsstunden finanziertes Jobcoaching nicht begonnen werden. Die auf Wunsch des Beschäftigten notwendige Unterstützung zur Hinführung zu einem solchen Arbeitsverhältnis ohne Vorliegen eines konkreten oder in Aussicht gestellten Arbeitsplatzes ist über § 67 Abs. 1d LRV grundfinanziert, über das Entgelt des § 76 Abs. 1 LRV und fällt nicht unter die zusätzliche Möglichkeit nach §§ 67 Abs. 1e, 76 Abs. 2 LRV.

Zur Sicherung und weiteren Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses sind weitere Assistenzleistungen im Einzelfall und in Zusammenarbeit mit dem IFD zu prüfen.

Maßnahmen

Im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung des Jobcoachings Plus sind folgende inhaltliche Leistungen je nach Situation und Klient*in spezifisch kombinierbar. Leistungen aus der unten stehenden Auflistung (direkte Leistungen wie Jobcoaching, Jobcarving und psychosoziale Begleitung sowie indirekte Leistungen) werden im Rahmen des Kontingents an Fachleistungsstunden erbracht:

- Empowerment und Vorbereitungskurse (Sozialverhalten am Arbeitsplatz),
- Selbstintegration in den Arbeitsprozess,
- Ressourcenklärung,
- Einüben von Tätigkeiten in der Werkstatt oder am „neuen“ Arbeitsplatz (= training on the job),
- Ausarbeiten und Bereitstellen von Hilfsmitteln,
- Wegetraining,
- Betriebspraktika,
- Sicherstellung der Kommunikation,
- Gesprächsangebot für Mentoren und Betriebspaten,
- Qualifizierungsbausteine,
- Gefährdungsbeurteilung und Arbeitssicherheitsschulung am Arbeitsplatz Hygieneschulung etc.,
- Förderdiagnostik, Anforderungs-/Fähigkeitsprofil,
- Finden und Anpassen der Tätigkeiten,
- Leistungserhebung,
- Beratung der Arbeitgeber und Mentoren, Einrichten von Patenschaften im Betrieb,
- Arbeitsplatzakquise,
- Krisenprävention und Krisenintervention,
- professionelle Beziehungsarbeit,
- systematische Beobachtungen der psychischen und gesundheitlichen Verfassung,
- Überleitung ins Hilfesystem,
- Regelmäßige ressourcen- und lösungsorientierte Gespräche zur Unterstützung der individuellen Handlungsfähigkeit,
- Beratung Arbeitgeber z. B. zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit,
- Mentorenschulungen,
- Arbeitgebercoaching,
- Arbeitsplatzanalyse,
- Fahrtzeiten,
- Teambesprechungen, Fortbildungen, Supervision,
- Infomaterial erstellen, Informationsveranstaltungen intern und extern,
- Qualitätssicherung (Umfragen, Belohnungssystem etc.),
- Verfügbarkeit und Bereitschaftsdienste,
- Netzwerkarbeit trägerübergreifend,

- Konzeptionelle Arbeiten, Teamleitung u. a.,
- Bewerbungsunterlagen erstellen,
- Verwaltungsaufgaben wie Urlaub und Anwesenheit,
- Erstellung von Verträgen und Vereinbarungen,
- zielgerichtete Koordinationsarbeiten (IFD/Unterstützer*innen-Kreis/Unternehmen, Werkstattgruppen),
- Anbahnung EGZ,
- Rückführung in WfbM,
- Übergänge IFD oder persönliches Budget,
- Kontaktpflege (Unterstützer*innenkreis, gesetzliche Betreuer, ABW, Angehörige).

Zusammenarbeit mit dem IFD

Die WfbM nimmt den Kontakt zum IFD auf, wenn ein BiA-Praktikum oder ein BiA-Platz erfolgreich sind und dort die Möglichkeit der Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besteht. Die BiA-Teilnehmenden sind mit der Hinzuziehung des IFD einverstanden oder haben sie sogar angeregt.

Die Einbeziehung des IFD soll frühzeitig erfolgen, um BiA-Teilnehmende und Arbeitgebende umfassend zu informieren und die jeweiligen Förderleistungen in die Wege zu leiten.

Bewilligungsverfahren, Dauer, Beendigung

Auf Wunsch der/des Beschäftigten nach einem Wechsel auf den allg. Arbeitsmarkt wird Kontakt mit der zuständigen Fallmanagerin oder dem zuständigen Fallmanager der Eingliederungshilfe aufgenommen und ein Antrag wird gestellt. Oder im Rahmen des Teilhabe-/Gesamtplanverfahrens wird gemeinsam mit dem Beschäftigten und dem Job-Coach ermittelt, welche individuellen Unterstützungsleistungen für die weitere Begleitung gewünscht und notwendig sind.

Es können 60 Fachleistungsstunden als Kontingentspauschale für 12 Monate bewilligt werden.

Nach spätestens 12 Monaten und/oder wenn die Kontingentspauschale bereits ausgeschöpft wurde wird in Abstimmung mit der zuständigen Fallmanagerin oder dem zuständigen Fallmanager der Eingliederungshilfe das weitere Vorgehen abgestimmt und festgestellt, welcher weitere Bedarf zur Zielerreichung besteht.

Der Jobcoach dokumentiert die einzelnen Fachleistungsstunden mit einer Übersicht zum Verlauf des Coachings. Die Fachleistungsstunden sollen mit Unterschrift des Jobcoachs und Beschäftigtem zur Abrechnung bei der zuständigen Fallmanagerin oder dem zuständigen Fallmanager der Eingliederungshilfe eingereicht werden.

Allgemeine Dokumentation

Um Aussagen zur Wirksamkeit der zusätzlichen Fachleistungsstunden im Rahmen des Jobcoachings des § 67 Abs. 1e LRV treffen zu können, führt der Leistungserbringer ein nachvollziehbares Berichtswesen und eine entsprechende Dokumentation entsprechend des § 69 Abs. 2 LRV über:

- die im Kalenderjahr erfolgten Jobcoachings,
- die Anzahl der bewilligten Fachleistungsstunden,
- und die erfolgten Übergänge in den 1. Arbeitsmarkt (getrennt nach befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen),

und legt diese bis spätestens zum 31.01. des Folgejahres dem Sozialamt vor.
Es wird hierbei laufend überprüft, ob und wie Wirkungen auf die Anzahl und Dauer der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

Leistungsbeschreibung

Diese gemeinsamen Regelungen werden in der jeweilig gültigen aktuellen Fassung als Anlage Bestandteil der Leistungsbeschreibung für die WfbM.

Ausblick

Zum 31.12.2023 wird eine Revision der gemeinsamen Regelungen vorgenommen in der Runde der Landeshauptstadt Stuttgart – Sozialamt – mit den Leistungserbringern der oben genannten Träger der Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Die Leistungserbringer prüfen gemeinsam mit dem Leistungsträger bei dieser Revision, ob und wie die Bündelung von Ressourcen von Jobcoaches von verschiedenen WfbM möglich und sinnvoll ist.