

Arbeits- und berufsbezogenen Förderung suchtkranker Menschen in der Praxis: Konzepte – Projekte – Maßnahmen

Einrichtung zur medizinischen Rehabilitation
suchtmittelabhängiger Männer

Anforderungen an die med. Rehabilitation

Arbeits- u. berufsbezogene Orientierung

- ➡ gewinnen in der medizinischen Rehabilitation an Bedeutung.
- ➡ Elemente der Arbeitswelt in die Strukturen und Prozesse der medizinischen Rehabilitation integriert sein müssen,
- ➡ mit dem Ziel, arbeits- u. berufsbezogene Probleme frühzeitig zu erkennen, damit
- ➡ zeitnah geeignete Maßnahmen einleiten und ergriffen werden können.

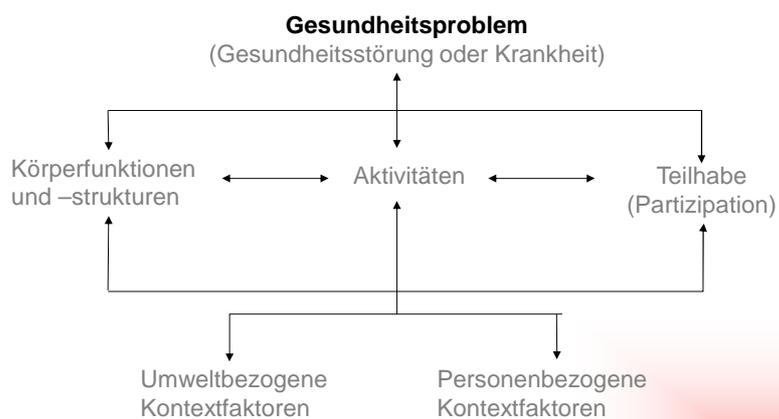
Arbeits- u. berufsbezogene Problemlagen

sind vor dem Hintergrund der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) als Kontextfaktoren, in der medizinischen Rehabilitation zu berücksichtigen

3

H.-J. Boder – Einrichtungleiter -

Das bio-psychosoziale Modell der ICF



Ursachen:



Veränderungen in der Arbeits- u. Berufswelt

- ➡ Einsatz modernen EDV (Basistechnologie),
- ➡ neuer Maschinen, Anlagen
- ➡ neue Fertigungs- u. Verfahrenstechniken und
- ➡ einem deutlich veränderten Produkt- u. Dienstleistungsangebot

Daraus resultiert für den AN:

- ➡ zunehmend mehr Innovations-,
- ➡ Lern- u. Anpassungsfähigkeit
- ➡ mehr Flexibilität (Mehr- u. Wochenendarbeit, Tarif)
- ➡ Arbeitsverdichtung (psychosoziale Belastung)

5

H.-J. Boder – Einrichtungleiter -



Aussagen u. Beispiele

- ➡ Berufs- u. arbeitsbezogene Interventionen in der Fachklinik
- ➡ Schnittstellen und regionale Kooperationen zu Betrieben und Arbeitsagenturen

6

H.-J. Boder – Einrichtungleiter -

1. Berufs- u. arbeitsbezogene Interventionen in der Reha

H.-J. Boder – Einrichtungleiter -

7

Leistungen zur med. Rehabilitation

- ➔ **§ 10 SGB VI: Minderung bzw. erhebliche Gefährdung der Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung**
- ➔ **Sozialmedizinische Voraussetzungen:**
 - Rehabilitationsbedürftigkeit
 - Rehabilitationsfähigkeit
 - Positive Rehabilitationsprognose

H.-J. Boder – Einrichtungleiter -

8

Eingangsdagnostik

- ➡ **Vorbefunde**
- ➡ **Klinische Untersuchungen**
- ➡ **Arbeits- u. berufsbezogene Anamnesen**
- ➡ **Screening-Fragebögen**

Arbeits- u. berufsbezogene Diagnostik

- ➡ **Klärung der grundsätzlichen Motivation**
- ➡ **Ermittlung von Ressourcen** (Neigungen u. Förderfaktoren,..)
- ➡ **interne Belastungserprobung**
- ➡ **Reflexionsgespräch** (Abgleich von Selbst- u. Fremdwahrnehmung)

Therapiebereiche (Multiprofessionell)

- ➡ **Medizinische Versorgung**
- ➡ **Arbeits- und Ergotherapie**
- ➡ **Psychotherapie**
- ➡ **Sport und Freizeit**
- ➡ **Sozialberatung**

11

H.-J. Boder – Einrichtungleiter -

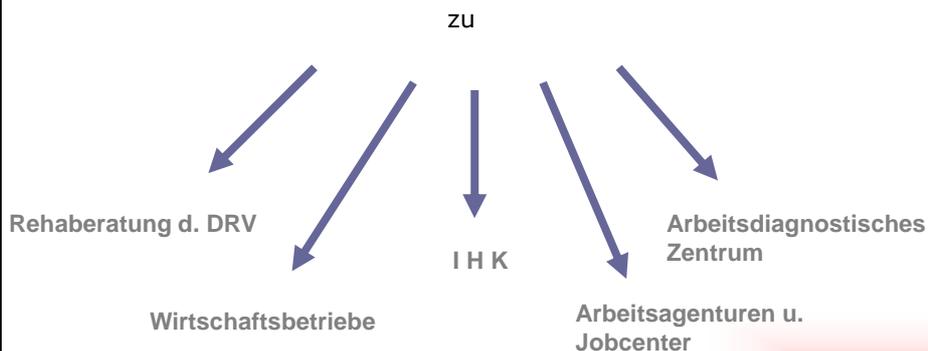
Arbeits- und Ergotherapie

- ➡ **Hauswirtschaftsbereich**
- ➡ **Service**
- ➡ **Gärtnerei**
- ➡ **Grünanlagen**
- ➡ **Tischlerei**
- ➡ **Fahrradwerkstatt**
- ➡ **Hausmeister**
- ➡ **Projektarbeiten**
- ➡ **Verantwortungsbereiche**
- ➡ **Berufspraktika**

12

H.-J. Boder – Einrichtungleiter -

Regionale Kooperationen und Schnittstellen



13

H.-J. Boder – Einrichtungsleiter -

Kooperation zu Betrieben

Belastungserprobung:

- Unternehmen erhalten eine aktuelle Bewerbungsmappe
- Informationen zur gegenwärtigen Lebenssituation
- Persönlicher Kontakt zu den Personalverantwortlichen
- Zieldefinition für die Belastungserprobung
- Prozessbegleitung
- Reflexionsgespräch
- Perspektivgespräch

14

H.-J. Boder – Einrichtungsleiter -

Nachstationäre Angebote:

- **Fortführung der Begleitung**
 - > Besuche am Arbeitsplatz
 - > Kontaktbesuche
 - > Kontrollprogramm
- **Case-Management**
- **Ambulante Reha / Weiterbehandlung**
- **Nachsorge**
- **Selbsthilfe**
- **Schnellvermittlung**
- **Schulungs-/ Infoangebote f. Untern**
- **Klinikbesuche**

15

H.-J. Boder – Einrichtungsleiter -

Kooperation mit dem Jobcenter:

- **Kontaktaufnahme zum Jobcenter**
- **Bieten Leistungen an, wenn Zuständigkeit noch nicht gegeben ist**
- **Steuerung der Belastungserprobung über JC**
- Vorteil:**
- **Kontakt zur Wirtschaft**
- **Anträge können während der Belastungserprobung gestellt werden**
- **Übernahmewahrscheinlichkeit wird erhöht**
- **Ausnutzung billiger Arbeitskräfte wird herabgesetzt**

16

H.-J. Boder – Einrichtungsleiter -

Kooperation mit dem Jobcenter:

- EQJ (Einstiegsqualifizierungsjahr)
- Bieten Leistungen für Jugendliche bis 25 Jahren
- Unternehmen bieten Ausbildungsplätze für zunächst ein Jahr
- Jugendliche werden in das erste Lehrjahr integriert
- Werden durch Einzel- u. Gruppengespräche unterstützt
- Case-Management
- Unternehmen erhalten für dieses Jahr eine finanzielle Unterstützung
- Verläuft die Integration positiv, übernimmt der Betrieb den AZUBI

17

H.-J. Boder – Einrichtungsleiter -

EQJ - Einstiegsqualifizierung

1. Zielgruppe

- Das EQJ ist ein Angebot der Wirtschaft, richtet sich an
- junge Menschen im Alter von 18 - 25 Jahren und ist eine
- Kombination von Arbeiten und Lernen.
- richtet sich an Personen, ohne Ausbildung o. Beschäftigung,
- sind bei den Agenturen für Arbeit gemeldet.

2. Vorteile

- Für Jugendliche, die nur bedingt Ausbildungsfähig sind,
- Die nach Vorbereitungsmaßnahmen keinen Ausbildungsplatz finden konnten.
- Jugendliche lernen den Betrieb und das Berufsleben kennen.
- Tätigkeiten und Inhalte des EQJ sind an staatlich anerkannte Ausbildungsberufe geknüpft.
- Bei gegenseitigem Interesse ist der Übergang in eine Ausbildung oder Beschäftigung jederzeit möglich.

18

H.-J. Boder – Einrichtungsleiter -

EQJ - Einstiegsqualifizierung



3. Nutzen für das Unternehmen?

- Die Einstiegsqualifizierung ist für alle Tätigkeitsbereiche offen.
- Schulzeugnisse sagen oft nicht viel über die praktischen Begabungen aus.
- Betrieben bietet die EQJ die Chance, den Nachwuchs intensiv kennen zu lernen.
- Denn: Auch Betriebe, die nicht alle Anforderungen an eine komplette Ausbildung erfüllen, können in das Angebot einsteigen.

4. Dauer der Einstiegsqualifizierung?

- Die Dauer sollte mindestens sechs Monate, maximal jedoch ein Jahr betragen.
- Sie ist in Abhängigkeit von der Entwicklung des Jugendlichen im Einzelfall flexibel gestaltbar.

5. Wie endet die Einstiegsqualifizierung?

Die Teilnehmer weisen in einem abschließenden Praxis-Test nach, dass sie die vorgesehenen Qualifikationen erworben haben. Der Betrieb stellt das Ergebnis durch Beobachtung der Ausführung einer Praxis-Aufgabe fest. Der Erfolg wird durch ein IHK-Zertifikat bestätigt. Eine Anrechnung der Einstiegsqualifizierung auf eine anschließende, einschlägige Ausbildung ist mit maximal 6 Monaten möglich.

19

H.-J. Boder – Einrichtungsleiter -

EQJ - Einstiegsqualifizierung



6. Vertragsverhältnis

- Prinzip 'learning by doing,
- Der Betrieb vermittelt Fertigkeiten, Kenntnisse und soziale Kompetenzen.
- Rechtliche Basis ist § 19 Berufsbildungsgesetz

7. Vergütung für die Einstiegsqualifizierung?

- Im Vordergrund steht, junge Menschen an das Berufsleben heranzuführen
- teilweise Erstkontakte herzustellen und betriebliche Abläufe kennen zu lernen
- Eine Vergütung wird von den Agenturen für Arbeit gefördert

(212,- – plus 106,- – für Sozialabgaben).

20

H.-J. Boder – Einrichtungsleiter -

EQJ - Einstiegsqualifizierung



8. Berufsschulpflicht

- besteht nicht, wenn die Schulpflicht erfüllt ist und
- die zu Qualifizierenden volljährig sind.

9. Qualifizierungsbereiche

- Bau,
- Wirtschaft und Verwaltung,
- Handel,
- Gastgewerbe Speisenvorbereitung,
- Gastgewerbe Service,
- Lagerlogistik,
- Metall, Textil; Druck,
- Elektro.