

Vortrag, 60. Ergotherapie-Kongress 2015 in Bielefeld
03. Mai 2015

Wie können betriebliche Inklusionsprozesse gestaltet werden?

Das Kopplungsfenster als effektives Instrument zur
Komplexitätsreduzierung in der Prozessplanung

Thorsten Hirsch

Ergotherapeut (Bc. of Health in OT) und Systemischer Berater (SG)

IFB - Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung

www.i-f-b.org hirsch@i-f-b.org



IFB

Institut für berufliche
Qualifizierung
und Entwicklung

Intention des Vortrags

- Kopplungsfenster vorstellen (Hötten/Hirsch, 2014)
- Systemische Sicht auf betriebliche Inklusion
- Hintergrund: Jobcoaching / Prozessplanung
- (Weitere?) Einsatzmöglichkeiten diskutieren



IFB

Institut für berufliche
Qualifizierung
und Entwicklung

Gliederung

- Definition von Inklusion
- Systemische Sicht auf betriebliche Inklusion
- Kopplungsfenster
- Von der Kopplung zu den Zielen

- Literatur
- Fragen / Diskussion zum Kopplungsfenster

Definition von Inklusion (in leichter Sprache)

„Inklusion bedeutet:

- alle Menschen sollen überall dabei sein.
- Alle Menschen haben die gleichen Rechte.
- Alle Menschen können selbst bestimmen was sie wollen.
- Niemand wird ausgeschlossen.“

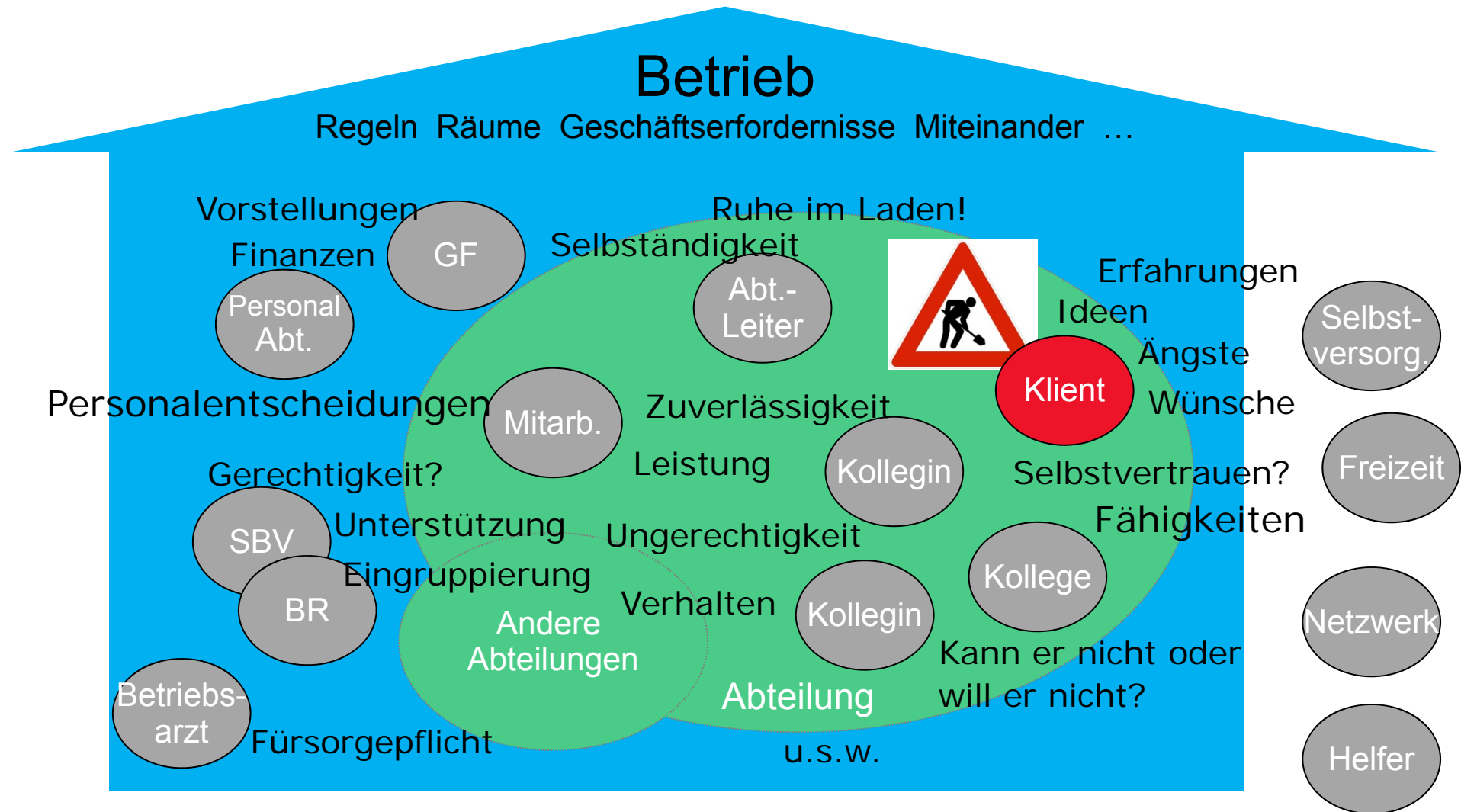
(Quelle: www.aktion-mensch.de)



IFB

Institut für berufliche
Qualifizierung
und Entwicklung

Aspekte der betriebliche Inklusion



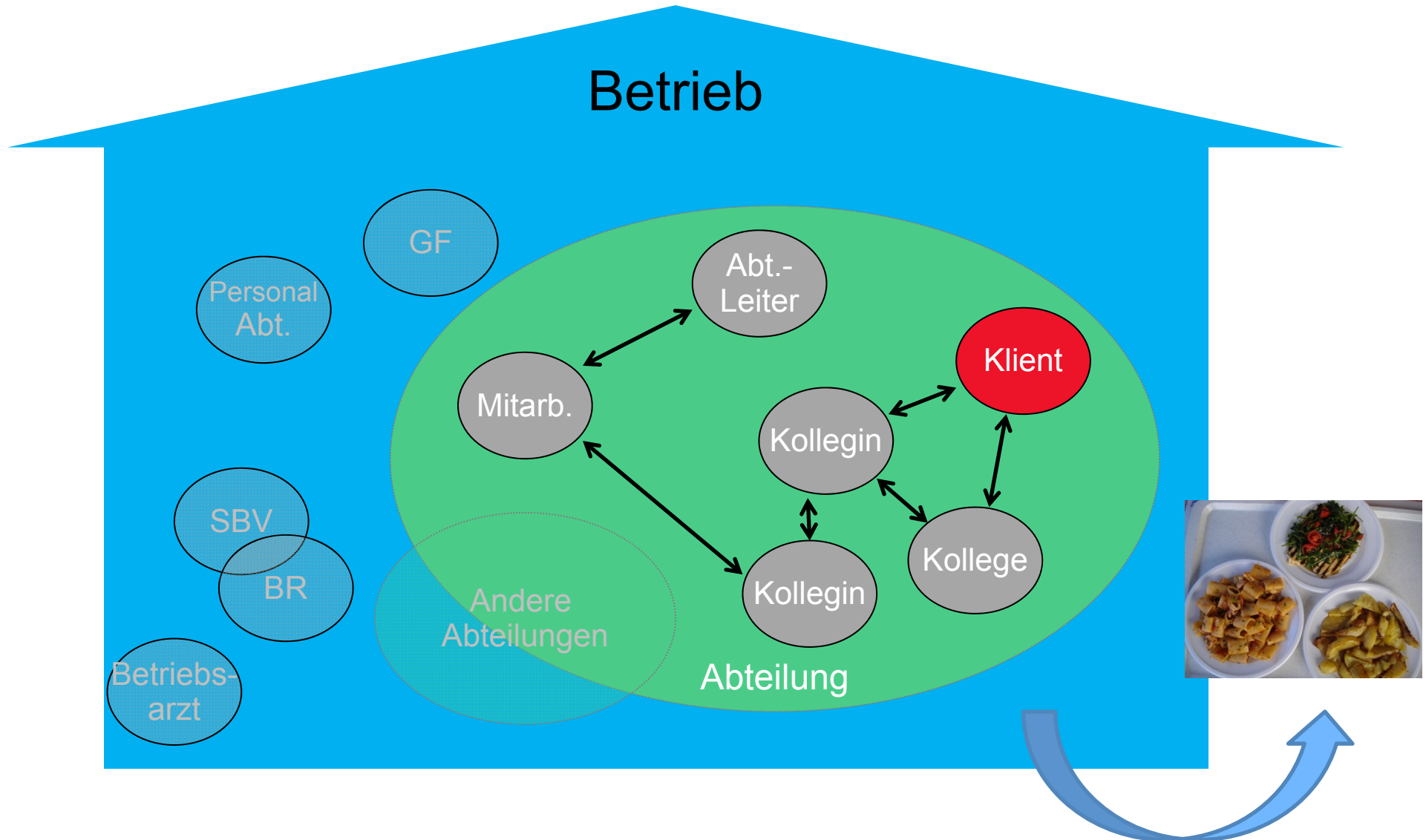
**Worauf kommt es in einem
erfolgreichen Prozess an?**



IFB

Institut für berufliche
Qualifizierung
und Entwicklung

Betriebliche Inklusion



Verbindungen

- Verbindungen bedeuten Inklusion (=Zugehörigkeit).
- Im betrieblichen Kontext entstehen Verbindungen über Zusammenarbeit.
- Grundlage der Zusammenarbeit: Betriebliche Regeln.

Betriebliche Regeln

- Einige sind schriftlich fixiert, die meisten nicht.
- Werden verhandelt.
- Entwickeln sich ständig weiter, d.h. sie verändern sich!
- Mitarbeiter mit Einschränkungen sind meist auf Einzellösungen angewiesen, d.h. Änderungen oder Erweiterungen der Regeln werden nötig.

Aufgaben von Integrationsprozessen

- mögliche Verbindungen identifizieren
- Ziele zu deren Entwicklung mit Betrieb und Mitarbeiter vereinbaren.
- Lernprozesse im Arbeitsalltag so fördern, dass diese Verbindungen entstehen können (z.B. im Jobcoaching)

Verbindungen systematisch entwickeln

- Verbindungen entstehen durch KOPPLUNG von Bedarfen und Ressourcen:
Eine/r bietet etwas an, ein anderer braucht dies.
- Egal WER: Verbindungen sind wechselseitig und können von zwei Seiten aus entwickelt werden.
- In gelungenen Prozessen lernt immer der, der Lernen kann.

Was ist entscheidend?

- Eine Inklusionslösung durch gelungene Kopplung.
- Kopplung wird durch Bedarfe und Ressourcen von Betrieb und Mitarbeiter möglich.

Das Kopplungsfenster

Bedarfe Betrieb

„Was brauchen wir, damit der behinderte Kollege bei uns rein passt?“

Bedarfe Mitarbeiter

„Was müsste sich im Betrieb ändern, damit ich meine Fähigkeiten hier gut einbringen kann?“

Ressourcen Betrieb

„Was bieten wir als Betrieb einem behinderter Mitarbeiter?“

Ressourcen Mitarbeiter

„Welchen Nutzen hat der Betrieb davon, wenn er mich beschäftigt?“

Kopplungsfenster

Bedarfe

Betrieb

- Wollen wissen, was Sie ihm zutrauen können
- Muss wissen, wie Herr Stauss eingesetzt werden kann/sollte
- Einen Mitarbeiter, der u.a. einfache IT-Arbeiten ausführt, die Kollegen zu monoton sind
- Unterstützung beim Umgang mit Auswirkungen von Asperger-Aut.

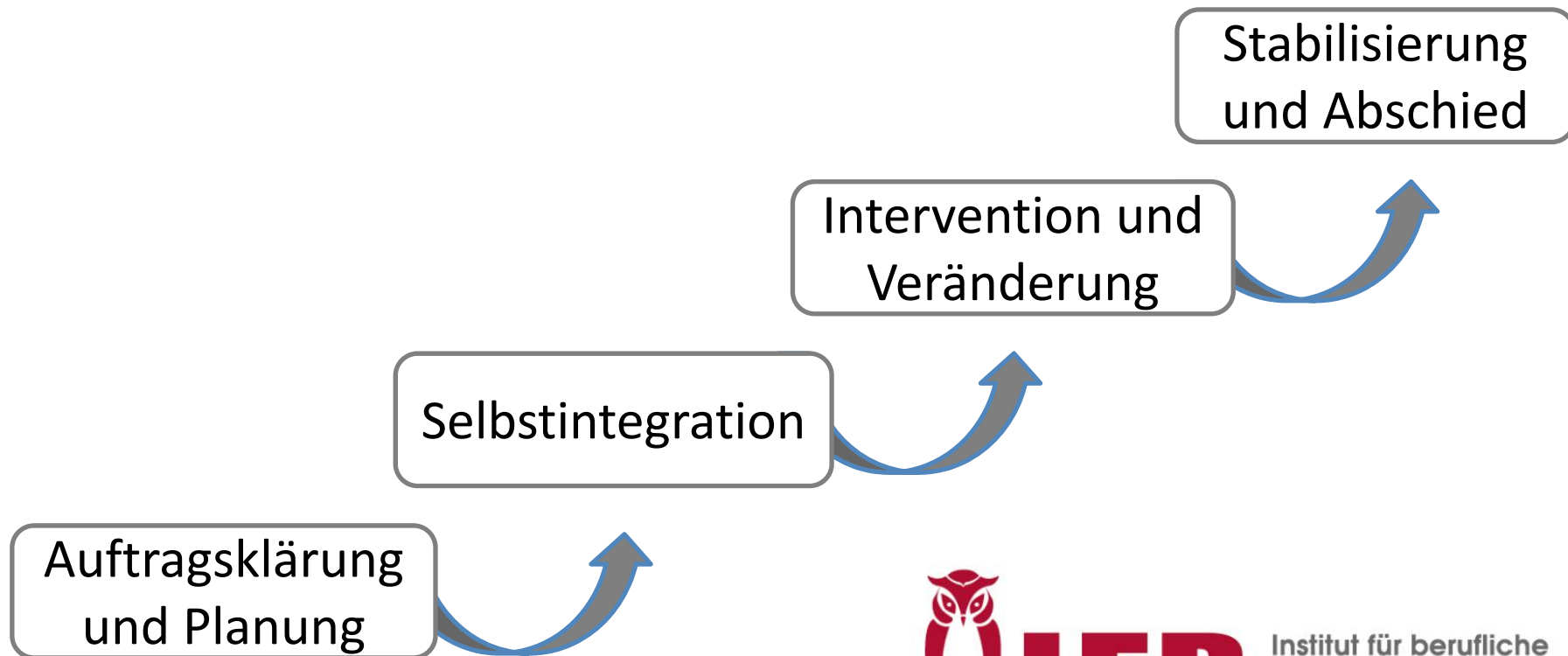
Ressourcen

- Bereitschaft für Personalentw.
- Umsetzung auf Probe möglich
- Abteilungsleiter hat Interesse an Autismus
- Selbstbild der Abteilung: „Wir haben hier doch alle unsere Macken“

Klient

- Klarheit und offene ggf. aktive Ansprache der Kollegen
- Klare Strukturen und Abläufe
- Festen Ansprechpartner
- Voraussichtlich in einzelnen Bereichen mehr Zeit zum Lernen
- Verständnis für nicht sichtbare Grenzen von Flexibilität und Leistungsfähigkeit
- Interesse an IT, Vorfreude auf eine IT-Tätigkeit
- Abgeschlossene Ausbildung Bürokaufmann (gut), Englisch, Selbständigkeit (Reisen), privat gute PC-Kenntnisse, gute Leistungen bei Probeaufgabe

Gestaltung des Inklusionsprozesses im Jobcoaching



Literatur

- Hötten/Hirsch: „Jobcoaching – die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen gestalten“ (Balance Buch+ Medien Verlag/Psychiatrie-Verlag, Juni 2014)
- Höhl/Köser/Dochat (Hrsg.):
Produktivität und Teilhabe am
Arbeitsleben - Arbeitstherapie
Arbeitsrehabilitation
Gesundheitsförderung (Schulz-Kirchner-
Verlag, Mai 2015)



Fragen?

Welche Möglichkeiten sehen Sie für den Einsatz des Kopplungsfensters?

Welche Ideen entwickeln Sie zum Kopplungsfenster?



Inklusion

~~Liebe~~ ist...

...was du daraus machst

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!