

**Vortrag:**

**Prozessbegleitung für  
Arbeitnehmer\*in und Betrieb –  
gute Beispiele aus der Praxis**

**Thomas Dirr und Manuel Weber**

Access – Inklusion im Arbeitsleben

# Kurzprofil zu Access

**Access** ermöglicht seit 1998 gemeinsam mit aufgeschlossenen Arbeitgebern den „**Zugang**“ zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen durch eine gezielte und aktive Begleitung.

## Gesellschafter

Drei  
Gemeinnützige  
Vereine

## Firma

70 Mitarbeitende  
an vier Standorten  
(Stand 03/2025)

Juli 1998: 6 MA

## Beirat

36 Persönlichkeiten  
aus dem  
öffentlichen Leben

# Was macht Access?

---

- ▶ Wir unterstützen Menschen mit Behinderungen Arbeit zu finden.
- ▶ Bislang haben wir mehr als 1100 Menschen mit Behinderungen in Arbeit vermittelt.
- ▶ Wir beraten Arbeitgeber. Seit 1998 arbeiten wir mit mehr als 1500 Betrieben zusammen.
- ▶ Wir helfen auch, die Arbeitsstelle zu behalten.
- ▶ Wir kooperieren eng mit Behörden und unterstützen bei Förderanträgen.
- ▶ Wir entwickeln und bieten passgenaue Angebote.

# Das Betriebliche Arbeitstraining (seit 2001) Fit für Kita und GastroService (seit 2020)



- Wir arbeiten mit sieben Kooperations-Werkstätten in der Metropolregion Nürnberg zusammen.
- Seit 2023 ist Access „Anderer Leistungsanbieter“ für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich.

# Unsere Erfolge mit dem Budget für Arbeit

- ▶ 39 Menschen haben seit 2018 die Maßnahmen BAT oder Fit für Kita und Gastroservice abgeschlossen

## Ergebnisse

19 Vermittlungen über das Budget für Arbeit

6 reguläre Vermittlungen

2 Werkstattaußenarbeitsplätze

27 betriebliche Vermittlungen

**69 Prozent Vermittlungsquote**

- ▶ Nachhaltigkeit im Budget für Arbeit: 14 von 19 Arbeitsverhältnissen bestehen weiterhin (74 Prozent) und werden durch uns begleitet.

# Budget für Arbeit - Fehlende Anbahnung

---

- ▶ In § 61 SGB IX ist die Rede von „Menschen mit Behinderungen, (...) denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (...) angeboten wird.“
- ▶ So ein Angebot kommt in aller Regel nicht einfach so. Bis dahin vergehen viele Monate, oft auch Jahre intensiver Unterstützung und Begleitung.
- ▶ Menschen mit Behinderungen, die zum Personenkreis der WfbM gehören, sind in gängigen Bewerbungsverfahren in der Regel nicht konkurrenzfähig. Vielmehr benötigen sie **lange und intensive Anbahnungsprozesse**, die von Jobcoaches eng zu begleiten sind.

# Das Budget für Arbeit in der Praxis



## Manuel Weber

arbeitet seit 2018 als Helfer  
in der Betreuung im  
Vitalis Wohnstift Nürnberg.

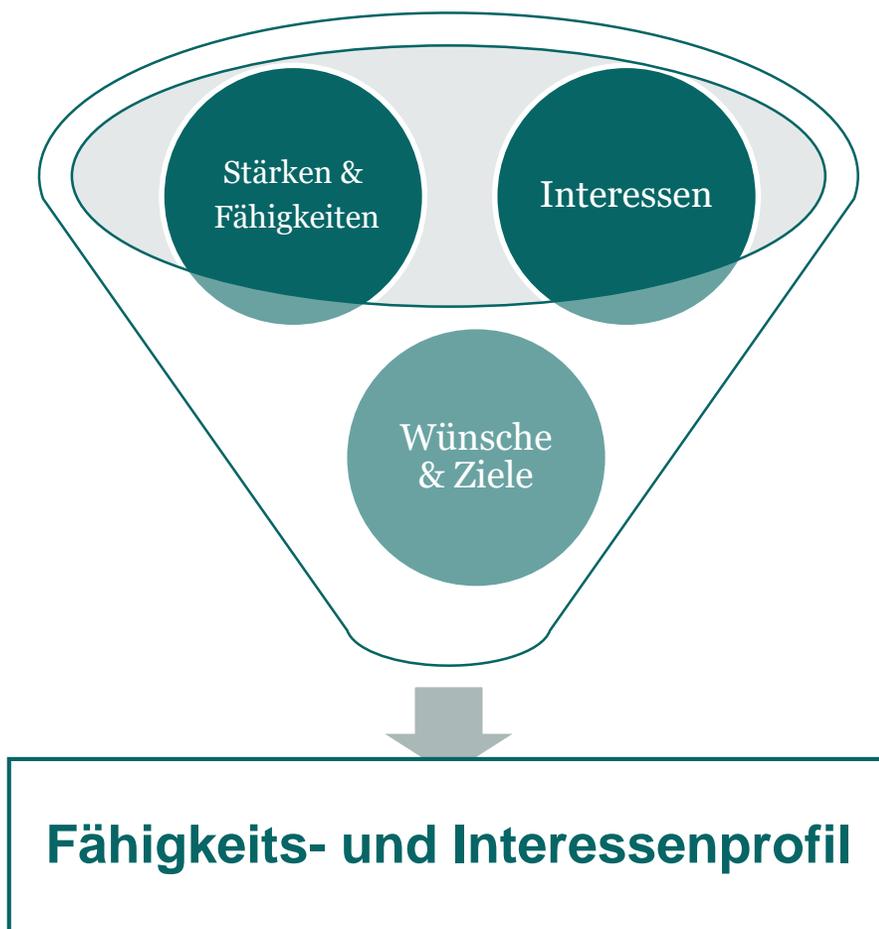
# Der Anbahnungs- und Vermittlungsprozess

...nach dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung



Piktogramme von <https://www.flaticon.com>

# 1. Kennenlernen und Berufsplanung



- ▶ Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zwischen Jobcoach und Teilnehmer\*in
- ▶ Fokus auf die Stärken, Fähigkeiten und Ressourcen
- ▶ Methoden aus der Persönlichen Zukunftsplanung
- ▶ Einbezug des sozialen Umfelds

## 2. Akquise / Suche nach einem Betrieb

---



„Erst platzieren, dann qualifizieren!“

- ▶ **Denken in Tätigkeiten** – nicht in Berufen
- ▶ **Kontakte nutzen**
  - ▶ ... des Fachdienstes
  - ▶ ... der Person, des (familiären) Umfelds
- ▶ Warmakquise – Kaltakquise
  
- ▶ Vorstellungsgespräch gemeinsam vorbereiten und durchführen
- ▶ Bei Bedarf Fahrtraining anbieten

### 3. Qualifizierung im Betrieb

---



- ▶ **Langzeit-Erprobungen**/Qualifizierungen von mindestens zwölf Wochen in einem Betrieb, um Routine und Sicherheit zu erlangen.
- ▶ **Mehrfache** betriebliche Erprobungen/Qualifizierungen
- ▶ Mehrere Tage 1:1 **Jobcoaching** im Betrieb zu Beginn einer jeden neuen Erprobung, um die Einarbeitung zu unterstützen, danach mindestens wöchentliche Betriebsbesuche
- ▶ **Bildungsangebot** einmal pro Woche in der Gruppe

# 3. Qualifizierung im Betrieb

## Aufgaben für den Jobcoach

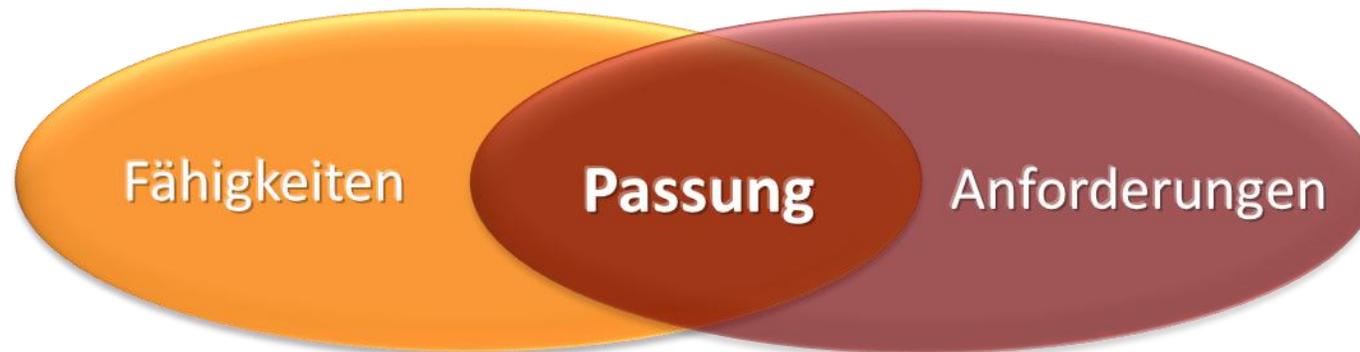


Mensch mit Behinderung	Betriebliche Akteur*innen
Hilfsmittel, Checklisten etc. erstellen	Regelmäßige Auswertungs- und Feedbackgespräche
Aufgaben trainieren, einüben	Sensibilisierung der Kolleg*innen und Vorgesetzten
Soziale Kompetenzen erweitern	Ggf. Anpassung der Anforderungen, der Arbeitsumgebung, der Arbeitszeit...
Betriebliche Kultur vermitteln	Finanzielle Ausgleichs klären

# 3. Qualifizierung im Betrieb

---

## Wir suchen nach der Passung



(Eingeschränkte) Fähigkeiten stehen (zu verändernden) Anforderungen gegenüber. Wir loten gemeinsam aus, wo wir eine gemeinsame Schnittmenge finden können.

## 4. Klärung einer Perspektive und Vermittlung

---

- ▶ Gemeinsame Gespräche mit Arbeitgeber\*in und Teilnehmer\*in
- ▶ Klärung der **Rahmenbedingungen** (Arbeitsbeginn, Arbeitszeiten, befristet/unbefristet...)
- ▶ **Information** und **Beratung** zum Budget für Arbeit und anderen Fördermöglichkeiten, z. B. über Arbeitsplatzausstattungen, Mehrfachanrechnungen etc.
- ▶ Abnehmen jeglicher **bürokratischer Formalitäten** für alle Beteiligten

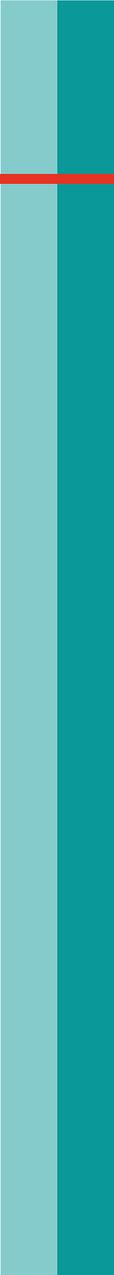


# 5. Berufsbegleitung

---



- ▶ Nach Abschluss eines Arbeitsvertrags
- ▶ Ziel ist die **dauerhafte Sicherung** des Arbeitsverhältnisses
- ▶ Finanziert durch das Inklusionsamt, Voraussetzung SB-Ausweis oder Gleichstellung
- ▶ Begleitung **je nach Bedarf** (Fallgruppen)
- ▶ Überprüfung alle 6 Monate, auch auf Dauer möglich



---

# Vielen Dank Ihre Aufmerksamkeit!



[www.access-inklusion.de](http://www.access-inklusion.de)



[Linkedin.com/access](https://www.linkedin.com/company/access)



[Instagram.com/access\\_inklusion](https://www.instagram.com/access_inklusion)