

Unterstützte Beschäftigung in Deutschland Ein Überblick

Im Januar 1996 gab es nach Kenntnis der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) etwa 75 Integrationsfachdienste in Deutschland sowie mindestens 20 Werkstätten für Behinderte mit einem speziellen Vermittlungsdienst (18 Hessen, Oldenburg, Bremen). Die meisten Integrationsfachdienste sind noch behinderungsspezifisch organisiert. Etwa die Hälfte der Integrationsfachdienste zählte Menschen mit geistiger Behinderung zu Ihrer Zielgruppe, die andere Hälfte Menschen mit psychischer Behinderung. Einige wenige Fachdienste stehen Menschen unabhängig von der Behinderungsart offen oder betreuen zumindest verschiedene Behindertengruppen (Menschen mit geistiger und psychischer bzw. geistiger und körperlicher Behinderung). Über die Hälfte der Integrationsfachdienste, die Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz unterstützen sind seit 1995 entstanden.

Neue Integrationsfachdienste 1996 geplant

1996 wird sich die Zahl der Integrationsfachdienste weiter stark erhöhen. So sind neue Integrationsfachdienste Schleswig-Holstein, Niedersachsen, in Hessen, Rheinland, Württemberg-Hohenzollern, Berlin und Bremen geplant.

Förderrichtlinie für Integrationsfachdienste im BMA geplant

Das Bundesarbeitsministerium arbeitet an einer Förderrichtlinie für Integrationsfachdienste, die von 1996-2000 bundesweit weitere Modellprojekte aus Mitteln der Ausgleichsabgabe fördern soll. Diese Förderrichtlinie wurde zusammen mit einer Förderrichtlinie für Integrationsbetriebe Ende November 95 vom Beirat für Rehabilitation bedauerlicherweise zur Überarbeitung an die Arbeitskreise verwiesen und soll in überarbeiteter Form im Mai 1996 wieder beraten werden. Die strittigen

Punkte des Entwurfes betrafen jedoch in der Mehrzahl die Förderung von Integrationsbetrieben. Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung hat in einer Stellungnahme an das BMA die Förderrichtlinie grundsätzlich befürwortet, jedoch einzelne Veränderungen und Ergänzungen vorgeschlagen. Es war erfreulich festzustellen, daß viele Punkte des auf der Jahrestagung der BAG UB diskutierten Konzeptes für unterstützte Beschäftigung in den Grundsätzen des BMA für Integrationsfachdienste Eingang gefunden haben. Nähere Informationen sind bei der Geschäftsstelle der BAG UB erhältlich.

Inhaltsverzeichnis:

Nachrichten aus der BAG UB - neuer Geschäftsführer.....	2
Impressum.....	2
Angebote der BAG UB.....	3
Fortbildungswoche Unterstützte Beschäftigung.....	4
Fachtagung „Berufliche Zukunft gestalten“ 3.-4. Juni 96 in Fulda.....	4
Schwerpunkthema: Überblick Unterstützte Beschäftigung in Deutschland	
Studie Integrationsfachdienste für Menschen mit geistiger Behinderung....	5
Überblick Unterstützte Beschäftigung.....	8
- Westfalen - Lippe.....	8
- Rheinland, Erlangen	10
- Forschungsprojekt Uni Münster.....	10
- Hessen.....	12
- Schleswig-Holstein, Berlin, Bremen.....	13
Zweite Konferenz der European Union for Supported Employment	14
Das Ambulante Arbeitstraining.....	15
Kündigungsgründe von unterstützten Beschäftigungsverhältnissen.....	16
- Untersuchungen aus den USA.....	17
- Ergebnisse in Deutschland.....	18
Unterstützte Arbeitsplätze vorgestellt.....	19
Plakataktion „Zwei Profis wollen Integration“.....	19
Ja, ich bin dabei ! - das Anmeldeformular.....	20

Impressum:**Impulse****Herausgeber:****Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.
(BAG UB)****Fuhlsbüttler Str. 402,
22309 Hamburg****Tel. 040/ 6325494 bzw. 6399629**
(tel. Sprechstunde Mi. 10-12 Uhr)**Fax: 040/ 6325496**

Vorsitzender: Rolf Behncke

Geschäftsführer: Stefan Doose

Redaktion: Stefan Doose (ver-
antwortlich)**Druck:** Elbe- Werkstätten,
Hamburg**Auflage:** 500Das Mitteilungsblatt *Impulse*
erscheint vierteljährlich und ist
im Mitgliedsbeitrag der BAG UB
enthalten. Für Nichtmitglieder
beträgt der Bezugspreis 40 DM/
Jahr.Mitteilungen der Träger und na-
mentlich gekennzeichnete Bei-
träge entsprechen nicht unbedingt
der Meinung der Redaktion.**Mitgliedsbeiträge 1996
bitte überweisen**Die Mitglieder werden gebeten,
Ihre Mitgliedsbeiträge 1996 (mind.
200 DM für juristische Personen /
50 DM natürliche Personen) so
schnell wie möglich auf das Konto
der BAG UB bei der Hamburger
Sparkasse BLZ 200 505 50 Konto
Nr. 1246/122434 zu überweisen!(Sie können uns auch auf der letz-
ten Seite eine Einzugsermächtigung
erteilen - dann brauchen Sie
sich nie mehr um die Beitragszah-
lung zu kümmern!)Vielen Dank für Ihre Unterstüt-
zung!**Vorstellung des neuen
Geschäftsführer der
BAG UB Stefan Doose**

Im Oktober vergangenen Jahres
übernahm ich gerne die Aufga-
be, als Geschäftsführer die Bun-
desarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung mit
weiterzuentwickeln. Dies schließt
sich gut an meine vorangegan-
genen Studien an der University of
Oregon in den USA an, wo ich
mich schwerpunktmäßig mit Un-
terstützter Beschäftigung und dem
integrativen Übergang von der
Schule in das Berufsleben befaßt
habe. Meine Abschlußarbeit zum
Masters of Science in Special Edu-
cation and Rehabilitation umfaßte
eine Untersuchung über Integrati-
onsfachdienste für Menschen mit
geistiger Behinderung in Deutsch-
land (s. Artikel in dieser Ausgabe).
Vor diesem Auslandsaufenthalt
organisierte ich für den Hamburger
Spastikerverein und den Bundes-
verband für Körper- und Mehr-
fachbehinderte die bundesweite
Tagung „Wo anders arbeiten -
alternative Ausbildungs- und Ar-
beitsmöglichkeiten für behinderte
Menschen“, die im März 1994 in
Hamburg stattfand. Daneben ge-
hörte die Koordination eines Ar-
beitskreises für alternative Ar-
beitsmöglichkeiten in Hamburg
und die Schaffung eines unterstütz-
ten Arbeitsverhältnisses beim
Hamburger Spastikerverein zu
meinen Aufgaben. Diese Tätigkeit
führte ich neben meinem Aufbau-
studium an der Universität Bremen
aus, wo ich seit 1992 berufliches

Lehramt Sozialpädagogik, Deutsch
und Behindertenpädagogik als
Aufbaustudium studiere. Zuvor
hatte ich zwei Jahre für die Ev.
Stiftung „Das Rauhe Haus“ in
Hamburg als Sozialpädagoge in
zwei Wohngruppen gearbeitet und
für ein Jahr mit einer halben Stelle
ein Arbeitsprojekt vorbereitet.
Dieses Projekt bietet individuelle
Arbeitsbegleitung als Alternative
für Menschen an, die nicht in der
WfB arbeiten wollen oder dort
wegen ihres originellen, system-
sprengenden Verhaltens ausge-
grenzt wurden.

Ich habe an der Ev. Fachhochschu-
le des Rauhen Hauses Sozialpäda-
gogik/Sozialarbeit und Diakonie
mit dem Schwerpunkt Versor-
gungsformen älterer und behinder-
ter Menschen studiert.

Kirchliche Jugendarbeit in meiner
Heimatstadt Lübeck und mein
Zivildienst im Berufsbildungswerk
Timmendorfer Strand waren die
Wurzeln meiner beruflichen Be-
schäftigung mit dem sozialen Be-
reich.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung lebt
von den vielfältigen Erfahrungen,
Informationen und Ideen ihrer
Mitglieder und Partner.

Ich freue mich auf eine gute Zu-
sammenarbeit mit den vielen Initi-
ativen, Trägern und Personen, die
integrative Arbeitsmöglichkeiten
für Menschen mit Behinderungen
fördern wollen.

**Telefonische Sprech-
stunde der BAG UB**

Für Anregungen, Fragen und zur
Weitergabe von Informationen
können Sie mich jeden Mittwoch
zwischen 10-12 Uhr in der Ge-
schäftsstelle der Bundesarbeits-
gemeinschaft für Unterstützte Be-
schäftigung direkt unter der Tele-
fonnummer **Tel. 040/ 6399629**
bzw. über die Hamburger Ar-
beitsassistenten **Tel. 040/6325494**
erreichen.

Ergebnisse der Mitgliederbefragung

Ende letzten Jahres haben wir eine Fragebogenaktion unter den Mitglieder zu den gewünschten Aktivitäten der Bundesarbeitsgemeinschaft gemacht. Wir danken für die vielen Rückmeldungen. Es schälte sich folgende Prioritätenliste unserer Aktivitäten 1996 heraus:

1. Öffentlichkeitsarbeit
2. Interessensvertretung gegenüber/ Kooperation mit Gesetzgebern und Kostenträgern
3. Entwicklung und Verbreitung von Materialien zu unterstützter Beschäftigung
4. Beratung und Unterstützung von Trägern
5. Austausch unter Projekten und Fachdiensten organisieren
6. Dokumentation von unterstützter Beschäftigung

Als weitere wichtige Punkte wurden die Entwicklung von Maßstäben zur inhaltlichen und qualitativen Bewertung von unterstützter Beschäftigung und Vereinheitlichung des Berufsbildes der Fachdienstmitarbeiter genannt.

Eine zweitägige Fachtagung mit Mitgliederversammlung, eine einwöchige bundesweite Fortbildung und ein vierteljährliches Erscheinen der Impulse als Fachzeitung wurden für gut befunden.

Serviceangebote der BAG UB

Informationen und Beratung zu Unterstützter Beschäftigung

Die BAG UB bietet in Zusammenarbeit mit den in ihr organisierten Fachdiensten Informationen und Beratung zum Thema „unterstützte Beschäftigung“ gegen Erstattung der Reisekosten und ein kostendeckendes Honorar an, um professionell auf das gestiegene Informationsbedürfnis reagieren zu können. So sind bereits Präsentationen über unterstützte Beschäftigung innerhalb von Fachtagungen, Weiterbil-

dung in Werkstätten für Behinderte und in der Lehrerbildung angefragt worden.

Individuelle Fortbildung und Organisationsberatung für Integrationsfachdienste

Es besteht auch die Möglichkeit von einzelnen Fachdiensten oder regionalen Zusammenschlüssen von Integrationsfachdiensten, die Bundesgeschäftsstelle in der BAG UB in Anspruch zu nehmen. Mögliche Themen sind z.B.:

- *Überblick über Situation und Trends von unterstützter Beschäftigung in Deutschland,*
- *neue Methoden der persönlichen Zukunftsplanung,*
- *Arbeitsplatzakquisition*
- *Methoden zur Förderung der Integration im Betrieb (natural supports) oder*
- *Arbeitsplatzanalyse.*

Expertendatenbank Unterstützte Beschäftigung im Aufbau

Wir sind gerade dabei eine Expertendatenbank für unterstützte Beschäftigung in Deutschland aufzubauen. Sollte Sie oder ein Mitarbeiter Ihrer Fachdienstes sich für einen bestimmten Themenbereich besonders kompetent fühlen und diese Kenntnisse gerne an andere Projekte weitergeben wollen, nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf. Es müssen ja nicht alle neuen Integrationsfachdienste immer wieder bei null anfangen.

Beteiligung an Entwicklung von Materialien und Forschung zu unterstützter Beschäftigung

Die BAG UB will sich in Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten und Forschungsinstituten an der Entwicklung von Materialien und der bundesweiten Begleitforschung zu unterstützter Beschäftigung beteiligen. Die BAG UB hat den Auftrag bekommen, sich mit Recherchen über vorliegende Erfahrungen über unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Körperbehinderungen in den USA, an einem geplanten Handbuch zu beteiligen.

Praxismaterialien zu unterstützter Beschäftigung

Video über unterstützte Beschäftigung

Die Hamburger Arbeitsassistenz hat seit 1992 nach dem Konzept der unterstützten Beschäftigung Menschen mit geistiger Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. In dem Video (VHS, 28 Minuten) werden die verschiedenen Unterstützungsformen des Fachdienstes dargestellt:

- Erstellung von individuellen Fähigkeitsprofilen
 - Erschließen von Arbeitsplätzen
 - Qualifizierung am Arbeitsplatz.
- Ferner werden Beispiele für unterstützte Beschäftigungsverhältnisse gezeigt.

Handbuch Unterstützte Beschäftigung

In dem Handbuch werden unterschiedliche Bereiche und Aspekte der Unterstützten Beschäftigung thematisiert:

Erstellen von Fähigkeitsprofilen, Akquisition von Arbeitsplätzen, Arbeitsplatzanalyse, Qualifizierung am Arbeitsplatz, Qualifikation der Mitarbeiter, Übergang Schule- Beruf, Vernetzung, Nutzung des Rehabilitationsinstrumentariums, wirtschaftliche Aspekte des Fachdienstes, personeller Aufbau etc.

Das Handbuch wurde von einem Verbund von Integrationsfachdiensten erarbeitet, (ISB Berlin, FEB Reutlingen, Projekt Integration Gelsenkirchen, Hamburger Arbeitsassistenz) um damit nachfolgenden Initiativen und Projekten möglichst konkrete Argumentations- und Arbeitshilfen zu bieten.

Das Handbuch, wie das Video kosten je 20 DM (zzgl. Versandkosten) und sind erhältlich bei der Hamburger Arbeitsassistenz
Fuhlsbüttler Str. 402
22309 Hamburg,

Tel: 040-6325494;

Fax: 040-6325496

Es ist soweit!

Die erste Fortbildungswoche zu Unterstützter Beschäftigung und die erste Fachtagung der BAG UB

Bundesweite Fortbildungswoche zu unterstützter Beschäftigung

Die BAG UB veranstaltet vom 6.-10. Mai 1996 eine bundesweite Fortbildung zum Thema unterstützte Beschäftigung als Qualifizierungsmaßnahme für ca. 15 Arbeitsbegleiter und Integrationsberater verschiedener Fachdienste, sowie interessierte Mitarbeiter aus anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

Es soll sich Zeit genommen werden, die methodischen Kenntnisse in unterstützter Beschäftigung aus den bestehenden Integrationsfachdiensten in Deutschland und den USA kennenzulernen, zu vertiefen und zu diskutieren.

Themen der Fortbildung sind:

1. Neue Methoden der beruflichen Zukunftsplanung und der Erstellung von Fähigkeitsprofilen
2. Arbeitsplatzakquisition
3. Arbeitsplatzanalyse
4. Qualifizierung und Unterstützung am Arbeitsplatz,
5. Förderung der Integration am Arbeitsplatz

Die Fortbildung wird zusammen mit erfahrenen Mitarbeitern der Hamburger Arbeitsassistenten durchgeführt. Die Fortbildung kostet 600 DM für Mitglieder der BAG UB/ bzw. 750 DM für Nichtmitglieder. Die Fortbildungswoche findet im Ev. Zentrum Rissen in Hamburg statt. Die Kosten für Unterkunft und Vollpension betragen je nach Ausstattung der Zimmer zwischen 85,10 DM und 112,12 DM pro Tag und Person.

„Berufliche Zukunft gestalten! - Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Behinderung“

Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) vom 3.-4. Juni 96 in Fulda

Die BAG UB veranstaltet vom 3.-4. Juni 1996 ihre Mitgliederversammlung im Rahmen einer zwei tägigen Fachtagung zum Thema „unterstützte Beschäftigung“. Die Fachtagung soll in verschiedenen Referaten und Arbeitsgruppen die konzeptionelle Weiterentwicklung von unterstützter Beschäftigung in Deutschland fördern. Zielgruppe sind MitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten und anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, der Hauptfürsorgestellen, der Arbeits- und Sozialverwaltung, von Behindertenverbänden, Eltern und Menschen mit Behinderungen selber.

Geplante Themenstränge mit jeweils mehreren Arbeitsgruppen sind:

- **Bündnis für Arbeit auch für Menschen mit Behinderungen?** (Stellenwert der Arbeit, Perspektiven angesichts sich verändernder Arbeitsmärkte, flexiblere Tarifverträge)
- **Integrative Übergänge Schule - Beruf** (Persönliche Zukunftsplanung, Integrative Berufsvorbereitungsmaßnahmen, Ambulantes Arbeitstraining)
- **Soziale Absicherung der unterstützten ArbeitnehmerInnen** (Zusätzliche Rentenversicherung, EU-Rente)
- **Methoden in unterstützter Beschäftigung** (Marketing, Arbeitsplatzakquisition, Arbeitsplatzanalyse, Unterstützung am

Arbeitsplatz, Förderung der Integration)

- **Möglichkeiten von unterstützter Beschäftigung für Menschen spezieller Zielgruppen** (Menschen mit psychischer Behinderung, Autismus, Hirnschädigungen, Körper- und Mehrfachbehinderungen, schweren geistigen Behinderungen).
- **Weiterentwicklung von unterstützter Beschäftigung in Deutschland** (regionale Implementation, Qualitätsstandards, Forschungsagenda, politische Strategien)

Mitwirkende gesucht

Die vorgelegten Themenschwerpunkte sind als Rahmenkonzeption der Tagung gedacht. Für die Gestaltung der Tagung, Präsentationen und Moderationen von Arbeitsgruppen suchen wir noch Mitwirkende aus den Integrationsfachdiensten und den anderen mit unterstützter Beschäftigung befaßten Institutionen. Anregungen, Ideen, Themen- und Referentenvorschläge bitte an die Geschäftsstelle der BAG UB weiterleiten.

Organisatorisches

Die Tagung wird vom 3.-4. Juni 96 im Kolpinghaus in Fulda stattfinden. Der Tagungsbeitrag beträgt inklusive Verpflegung (Kaffee-pausen, Abend- und Mittagessen) 150 DM für Mitglieder/ bzw. 200 DM für Nichtmitglieder. Ermäßigungen für unterstützte Beschäftigte, Familien und Studenten auf Anfrage. Die Übernachtung mit Frühstück kostet im Kolpinghaus 85 DM im Einzelzimmer/ bzw. 115 DM im Holiday Inn.

Tagungsunterlagen und Anmeldung für beide Veranstaltungen bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB), Fuhlsbüttler Str. 402, 22309 Ham-

Ergebnisse einer Studie über unterstützte Beschäftigung in Deutschland

im Juni 1995 an der University of Oregon
von Stefan Doose

Im Rahmen einer Masterarbeit (masters project) an der University of Oregon wurde von mir im Sommer 1995 der Versuch unternommen, bundesweit erstmals genauere Daten über Integrationsfachdienste für Menschen mit geistiger Behinderung zu erheben. Die Studie bestand aus 2 Untersuchungen: Die eine war eine Umfrage an die der BAG UB bekannten Initiativen und Fachdienste im Bereich unterstützte Beschäftigung. Sie erfaßt 22, der 24 damals bekannten Integrationsfachdienste für Menschen mit geistiger Behinderung, sowie zu Vergleichszwecken 3 Vermittlungsdienste von Werkstätten für Behinderte. Die andere eine Erhebung von Merkmalen von 130 unterstützten Arbeitsplätzen in 7 verschiedenen Projekten, wobei 5 Integrationsfachdienste (80 unterstützte Arbeitsplätze) und 2 Vermittlungsdienste von WfB waren (50 vermittelte Arbeitsplätze).

Die Untersuchungen sind als Vorstudie für dringend notwendige weitere und umfassendere Untersuchungen auf Bundesebene zu sehen. Es wurde versucht, den Ausgangspunkt der Entwicklung von unterstützter Beschäftigung in Deutschland mit beschränkten Mitteln festzuhalten. Sozusagen als erstes Zwischenergebnis seien hier einige Ergebnisse zur Diskussion gestellt:

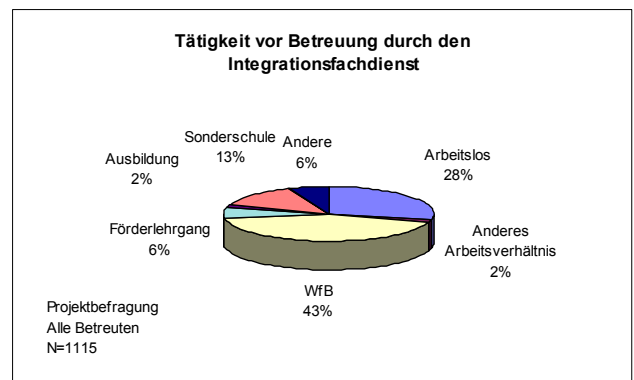
Primäre Behinderung der unterstützten Personen:

Die 25 in die Auswertung einbezogenen Fachdienste berichteten, daß über 80% der von ihnen in integrierten Arbeitsverhältnissen betreuten Menschen eine Lern- oder geistige Behinderung haben und zwar davon 16% eine Lernbehinderung und 58% eine geistige Behinderung. 10 % hatten eine psychische Behinderung, wobei Integrationsfachdienste, die nur Menschen mit psychischer Behinderung betreuen nicht in die Untersuchung mit einbezogen wurden, und 6% eine Körperbehinderung.

Tätigkeit vor Betreuung durch den Fachdienst

Die von den Integrationsfachdiensten unterstützten Personen waren vorher zumeist in einer Werkstatt für Behinderte (43%), arbeitslos (28%) bzw. in der Sonderschule (13%).

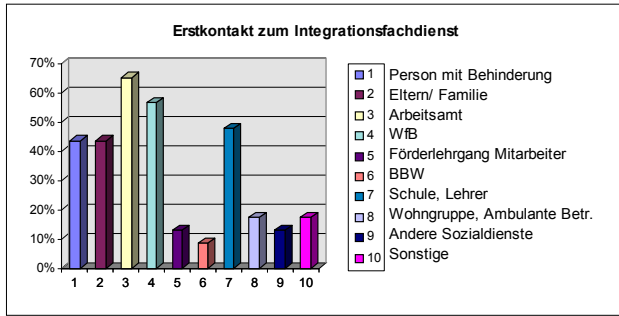
Für 2/3 der unterstützten Arbeitnehmer ist dies das erste Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.



Projektumfrage: 25 Integrationsfachdienste

Kontakt zum Integrationsfachdienst

Der Erstkontakt zum Integrationsfachdienst kam am häufigsten über das Arbeitsamt, die WfB bzw. die Schule zustande, was auf eine gelungene Einbettung der Integrationsfachdienste in das bestehende System der beruflichen Rehabilitation hinweist.



Projektumfrage: 25 Integrationsfachdienste

Fachdienstausrüstung

Die untersuchten Integrationsfachdienste hatten 0-11 hauptberufliche Fachdienstmitarbeiter. Ein Initiative arbeitete auf ehrenamtlicher Basis mit Lehrern und Sozialarbeitern, während andere Fachdienste Projektkoordinatoren und mehrere Arbeitsassistenten hatten. 60% der untersuchten Fachdienste hatten lediglich 1-2 Mitarbeiter. Die durchschnittliche Zahl der Fachdienstmitarbeiter war 3 einschließlich Verwaltungskräften.

Qualifikation der Fachdienstmitarbeiter

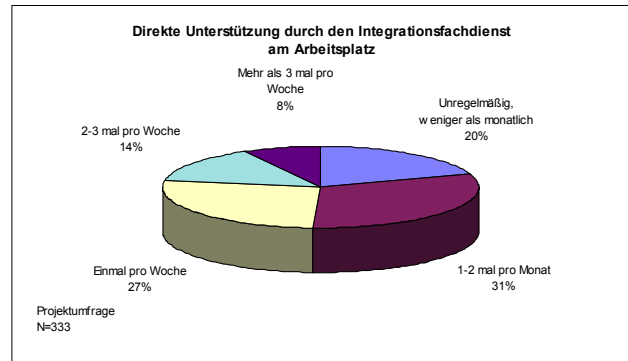
Zweidrittel der Fachdienstmitarbeiter waren Fachhochschul-/ Hochschulabsolventen in Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, Erziehungswissenschaften oder Behindertenpädagogik. Die zweitgrößte Gruppe waren Erzieher/ Heilerzieher oder Ergotherapeuten (13%). Die Mitarbeitern aus den sozialen Berufen hatten häufig zusätzlich noch Erfahrungen im betrieblichen Bereich (Lehre vor dem Studium). Die dritte Gruppe der Mitarbeiter hatte eine Lehre im betrieblichen Bereich und zusätzlich zumeist Erfahrungen im sozialen Bereich (10%). Die vierte Gruppe waren Verwaltungsfachkräfte (9%).

Unterstützung am Arbeitsplatz

Knapp 50% der unterstützten Beschäftigten wurde mindestens einmal pro Woche am Arbeitsplatz unterstützt. Die meisten sahen Ihre Unterstützungsperson einmal die Woche (27%), 14 % 2-3 mal die Woche und 8%, vor allem in der Anfangszeit, mehr als dreimal die Woche.

51% der unterstützten Beschäftigten sahen die Fachdienstmitarbeiter weniger als 3 mal monatlich, davon

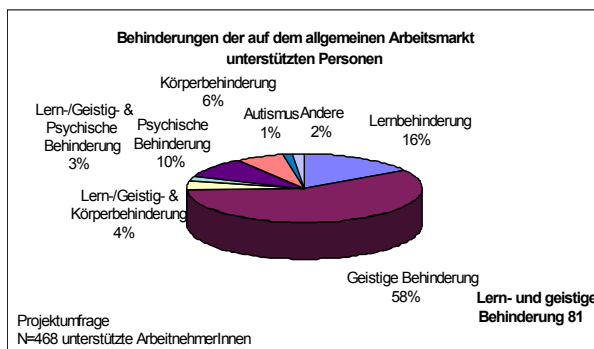
niger als monatlich. In diese Kategorie fielen z.B. früher intensiver betreute Arbeitsplätze, die nun nur noch in Krisensituationen betreut werden.



Projektumfrage: 25 Integrationsfachdienste

Viele Fachdienste konnten in der Vergangenheit aufgrund der Förderungsbedingungen keine intensive Unterstützung am Arbeitsplatz leisten. Die neu gegründeten Fachdienste haben in dieser Hinsicht mehr Möglichkeiten, so daß anzunehmen ist, daß sich die Intensität der direkten Betreuung am Arbeitsplatz in den nächsten Jahren steigen wird.

Mit der Möglichkeit einer intensiveren, dauerhaften Betreuung steigt der Anteil der schwerer behinderten Menschen in den untersuchten Fachdiensten (z.B. Verhältnis Lern- und geistige Behinderung nach Schwerbehindertenausweis).

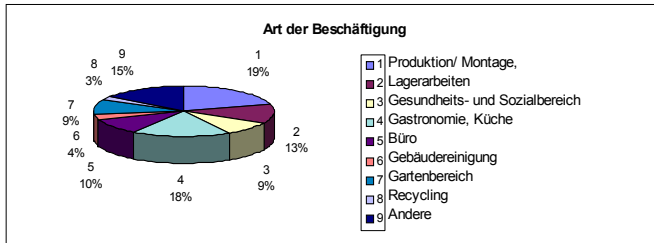


Projektumfrage: 25 Integrationsfachdienste

31% 1-2 mal pro Monat und 20% unregelmäßig, we-

Branchen der unterstützten Arbeitsplätze

Die meisten der untersuchten Arbeitsplätze wurden im Produktions-/ und Montagebereich (19%), im Gastronomie-/ und Küchenbereich (18%) und im Lagerbereich (13%), sowie im Bürobereich (10%) gefunden.

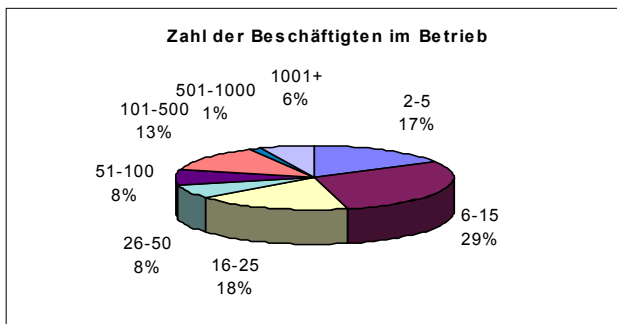


Untersuchung: 80 von Integrationsfachdiensten unterstützte Arbeitsplätze

Die Branchen der unterstützten Arbeitsplätze unterscheiden sich auch geschlechtsspezifisch. So waren bei den Frauen mit über 30% der Gastronomie- und Küchenbereich Spitzenreiter, während bei den Männern über 25% im Lagerbereich arbeiteten. Der Gesundheits- und Sozialbereich, bei den Frauen mit 14% an dritter Stelle, spielte bei den Männern mit 1% kaum eine Rolle.

Betriebsstruktur

Die gefundenen Betriebe waren zumeist kleine Betriebe 72% der Betriebe hatten unter 50 Beschäftigte. 46% der Betriebe, beschäftigten weniger als 16 Mitarbeiter und unterlagen damit nicht der Beschäftigungspflicht des Schwerbehindertengesetzes.



Untersuchung: 80 von Integrationsfachdiensten unterstützte Arbeitsplätze

Lohn und Wochenarbeitszeit

Der durchschnittliche Lohn in den untersuchten von Integrationsfachdiensten unterstützten Arbeitsverhältnissen lag bei 13,60 DM, die durchschnittliche Arbeitszeit zwischen 33 und 35 Stunden.

Die existierende Hilfsarbeiterstelle mit Vollzeitarbeit war der überwiegende Arbeitsplatztypus. Etwa 70% der Arbeitsplätze waren schon vorher existierende Arbeitsstellen, während bei 30% der Arbeitsplätze der Arbeitsplatz mit Tätigkeiten aus verschiedenen Stellen bzw. unter Auslassung bisheriger Tätigkeiten zusammengestellt wurde.

Arbeitsbedingungen

Die unterstützten Arbeitsplätze waren zumeist bezüglich betrieblicher Sozialleistungen, Urlaub und Pausenregelung den anderen Arbeitsplätzen im Betrieb gleichgestellt.

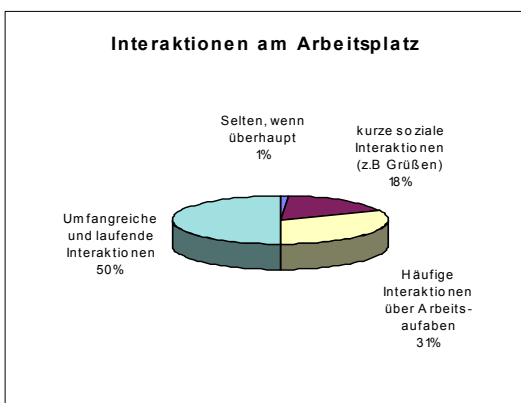
In Bezug auf Arbeitsvielfalt und betriebliche Beförderungsmöglichkeiten waren dagegen im Vergleich zu den anderen Angestellten eine Reihe von unterstützten Arbeitsplätzen nicht betriebsüblich.

Bewältigung von Arbeitsaufgaben

Die Bewältigung von Arbeitsaufgaben wurde von den Integrationsfachberatern in den unterstützten Arbeitsverhältnissen als einigermaßen betriebsüblich dargestellt. Sie befand sich also im Toleranzbereich der unterstützten Betriebe. Dabei entsprach im Schnitt die Arbeitsqualität stärker den üblichen betrieblichen Leistungen als die Arbeitsquantität.

Integration im Betrieb

Die Beteiligung an sozialen Aktivitäten im Betrieb wurde überwiegend als sehr typisch (50%) bzw. zumindest einigermaßen typisch verglichen mit anderen Angestellten im Betrieb beurteilt. Die Kontakte zu Kollegen waren überwiegend positiv. Über 80% hatten arbeitsübliche Interaktionen am Arbeitsplatz, 50% sogar laufende und umfangreiche Interaktionen.



Untersuchung: 80 von Integrationsfachdiensten unterstützte Arbeitsplätze

Über 70% der unterstützten Arbeitnehmer sind nach Einschätzung der Integrationsberater sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz, 26% sind einigermaßen zufrieden und nur 4% unzufrieden.

Barrieren für die berufliche Integration

Als Barrieren für die erfolgreiche berufliche Integration wurden von den Projekten

1. die wirtschaftliche Situation mit hoher Arbeitslosigkeit
2. mangelndes Interesse von Arbeitgebern Menschen mit einer erheblichen Behinderung einzustellen
3. die geringe Qualifikation der Bewerber mit Behinderungen (Lücke zwischen der benötigten Qualifikation und der in der Schule und WfB erhaltenen)
4. das Förderungsrecht
5. mangelnde Unterstützung von der WfB genannt.

Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration

Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration waren nach Einschätzung der Integrationsfachdienste:

1. die individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz
2. Lohnkostenzuschüsse
3. gute regionale Kontakte
4. die hohe Motivation der Menschen mit Behinderung
5. positive Einstellung von Arbeitgebern.

Dieser Beitrag sollte einen kleinen Überblick über einige der Forschungsergebnisse der Studie über Integrationsfachdienste für Menschen mit geistiger Behinderung Mitte 1995 geben.

Begrenzungen der Studie

Die Beschränkung der Studie sind vielfältig: viele der Integrationsfachdienste waren gerade erst entstanden bzw. sind seitdem gegründet worden, die Integrationsfachdienste für Menschen mit psychischer Behinderung wurden weitestgehend nicht in die Untersuchung mit einbezogen und es konnte lediglich das Geschehen aus Perspektive der Fachdienstmitarbeiter erfaßt werden. Eine umfassendere Untersuchung, die die Entwicklung von unterstützter Beschäftigung kontinuierlich weiterverfolgt ist notwendig, um gesicherte und verallgemeinerbare Ergebnisse zu erhalten.

Die Studie wollte ein Ausgangspunkt für weitere Erkenntnisse und Untersuchungen sein. Sie ist zur Zeit noch nur in Englisch erhältlich, wird aber im Frühjahr überarbeitet auf Deutsch erscheinen. Ich bin gerne bereit, in verschiedenen Zusammenhängen die Ergebnisse umfassender darzustellen, zu diskutieren und zu erläutern.

Doose, Stefan (1995) *Supported Employment and Natural Supports in Germany and the USA - A survey of programs and individuals in supported employment in Germany*. Masters Project. University of Oregon, Eugene, USA erhältlich bei der BAG UB

Pilotprojekte zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Lern- und geistig Behinderten in Westfalen-Lippe

Ab Mitte 94 wurde damit begonnen, spezielle berufliche Integrationsdienste für Schwerbehinderte mit geistigen Beeinträchtigungen einzurichten. Zu dieser Zielgruppe zählen geistig Behinderte, umfänglich Lernbehinderte oder Körper- und Sinnesbehinderte einhergehend mit geistigen Beeinträchtigungen.

Nach gründlichen Vorbereitungen, regionalen Bedarfsanalysen und der Erarbeitung eines Evaluierungskonzeptes in den Jahren 93 und 94 gab der Sozialausschuß der Landschaftsversammlung im Juni 94 grünes Licht für die Realisierung erster Projekte. Die Laufzeit beträgt vorerst drei Jahre, wobei nach Abschluß der Pilotphase überprüft wird, in welcher Form eine Weiterführung möglich ist. Dabei sind die Bedingungen für eine flächendeckende Umsetzung von Integrationsdiensten zu untersuchen und regionale Besonderheiten zu berücksichtigen. Zur Umsetzung der Ziele wurden an sieben Standorten in Westfalen-Lippe entsprechende Fachdienste eingerichtet, davon vier in städtischen Ballungszentren und drei in ländlichen Kreisen (Bielefeld, Bochum, Emsdetten, Gelsenkirchen, Hagen, Herford, Minden).

Alle Träger verfügen über Erfahrungen in der beruflichen Rehabilitation und Integration Behinderter. Es wurde darauf geachtet, solche Standorte aufzunehmen, an denen bereits Ansätze zur Vernetzung aller am Integrationsgeschehen Beteiligten bestanden und Synergiegewinne zu erwarten sind. An vier Standorten sind die jeweiligen frei gemeinnüt-

zigen Träger bereits Auftragnehmer im Rahmen des Programms „Eingliederung arbeitsloser psychisch Behinderter“, so daß in diesen Fällen bereits das Modell eines behinderungs- und trägerübergreifenden Dienstes erprobt werden kann.

Die Fachdienste sind jeweils mit zwei Mitarbeitern besetzt, davon einer mit Vorerfahrungen für den Arbeitsschwerpunkt Sozialarbeit und einer für den Bereich Arbeitstraining. Fast alle Fachkräfte haben Vorerfahrungen im Bereich der beruflichen Rehabilitation. Die inhaltliche Ausrichtung erfolgt am Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ (siehe Kasten: „Integrationsaufgaben“).

Aus der Ausgleichsabgabe werden 75% der Kosten finanziert. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes Nordrhein-Westfalen hat die restlichen Mittel aus dem Landesanteil am Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt.

Zwei der neu einzurichtenden Projekte nahmen im Herbst ihre Arbeit auf, der Fachdienst in Gel-

hatte eine eineinhalbjährige Vorlaufphase im Rahmen des europäischen Programms „Horizon“.

Nach der Bekanntmachung der Projekte war sofort ein Bewerberansturm zu verzeichnen. Zum Teil bestanden schon vor dem Start der Projekte Wartelisten. Institutionen wie Sonderschulen und örtliche Arbeitsämter griffen schnell auf die Dienste zu. An einigen Standorten wurden Beiräte gegründet. Positiv zu verzeichnen ist, daß die jeweiligen örtlichen Fürsorgestellen von Anfang an die neuen Fachdienste unterstützten und ihre Betriebskontakte zur Akquise von Arbeitsplätzen bei geeigneten Betrieben nutzten. Deutlich wurde auch, daß das neue Unterstützungsangebot im Spannungsfeld zur Werkstatt für Behinderte (WfB) agiert und eine kooperative Zusammenarbeit von großer Bedeutung ist. Zum Teil bestehen in Werkstätten Ängste, daß Leistungsträger nach „draußen“ drängen, teilweise wird die Werkstatt auch belastet, wenn nach einem Praktikum kein festes Arbeitsverhältnis entsteht und die WfB die Enttäuschung des Behinderten aufarbeiten muß.

Integrationsaufgaben

- Erarbeitung individueller Fähigkeits- und Interessenprofile der Klienten
- Akquisition geeigneter Praktikums- und Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Vorbereitung der Arbeitsaufnahme. Arbeitsplatzanalyse, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Vorbereitung des Klienten und der betrieblichen Mitarbeiter
- Qualifizierung und Begleitung am Arbeitsplatz
- Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers
- Unterstützung bei Fragen der sozialen Integration
- Nachbetreuung und Krisenintervention

senkirchen bestand bereits und

Kontakt:

Michael Schneider
LWL - Hauptfürsorgestelle
48133 Münster
Tel.: 0251/591-272
Fax: 0251/591-4775

Lernbehinderte

Die meisten Integrationsfachdienste richten ihr Angebot vorwiegend auf die Zielgruppe der geistig oder psychisch behinderten Menschen aus.

In einer auf Information, Kommunikation sowie schnelle Aufnahme und Verarbeitung von neuem Wissen ausgerichteten Arbeitsgesellschaft haben auch die nichtausbildungsfähigen Lernbehinderten eine Beeinträchtigung, welche den Zugang zu regulären Arbeitsplätzen besonders erschwert.

Deswegen zählen in Westfalen-Lippe die umfanglich Lernbehinderten zur Zielgruppe der Projekte. Betroffene können nach folgender Interpretationshilfe beim Versorgungsamt eine Anerkennung als Schwerbehinderte beantragen:

"Für einen besonderen Schweregrad der Lernbehinderung spricht, wenn der Behinderte wegen seiner Behinderung trotz beruflicher Fördermöglichkeiten (z.B. in besonderen Rehabilitationseinrichtungen) nicht in der Lage ist, sich im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung, ggf. auch unter Nutzung der Sonderregelungen für Behinderte nach §48 BBiG und §42 HwO, beruflich zu qualifizieren; in diesen Fällen ist je nach Ausprägung des Gesamterscheinungsbildes der Behinderung ein GdB von 50 bis 70 angezeigt. Für einen GdB von 30 bis 40 spricht, wenn der Lernbehinderte einen Ausbildungsberuf nur unter Nutzung von Sonderregelungen für Behinderte nach §48 BBiG und §42b HwO erreichen kann."

Quelle: Ärztlicher Sachverständigenrat beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Erste Erfahrungen am Beispiel Kreis Steinfurt

Lernen fördern e.V. Kreisverband Steinfurt ist Träger eines der sieben Projekte zur Integration von Schwerbehinderten mit geistigen Beeinträchtigungen. Seit Anfang 1995 begleiten eine Diplom-Pädagogin und ein Ergotherapeut mit Sitz in Emsdetten Lern- und geistig Behinderte bei der Integration in Arbeit und Beruf. Mit ihrer Hilfe hat Herr T. den Sprung ins Berufsleben geschafft. Seit März dieses Jahres arbeitet er in einem Autohaus im Bereich Wagenpflege. Der Inhaber des Betriebes hält die Einstellung des Mitarbeiters für einen gelungenen Versuch. "Meine anfängliche Skepsis gegenüber der Beschäftigung eines geistig behinderten Mitarbeiters hat sich schnell gelegt", faßt der Chef des Autohauses, in dem Herr T. arbeitet, zusammen. Autos waschen, polieren, ja im wahrsten Sinne des Wortes auf Hochglanz bringen, das ist Herrn T's. Aufgabe. Mit Fleiß und Routine erledigt er mittlerweile sein Arbeitspensum wie alle anderen Beschäftigten auch. Herr T. wurde anfänglich dreimal pro Woche von einem Mitarbeiter des Projektes bei der Einarbeitung vor Ort unterstützt. "Durch diese kostenlose Dienstleistung wurden wir bei der zeitintensiven Einarbeitung wesentlich entlastet", so der Betriebsinhaber des Autohauses. Für Herrn T. ist es nach dem Besuch einer Sonderschule und jahrelanger Mithilfe auf einem Bauernhof die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seines Lebens. Die Einrichtung des Arbeitsplatzes wurde durch die Hauptfürsorgestelle auch investiv gefördert.

Wie Herr T. wandten sich 55 Ratsuchende von Beginn bis Ende des Jahres 95 an das Emsdettener Projekt. Neun Personen haben mit Unterstützung bereits einen festen Arbeitsplatz gefunden, zwei befinden sich noch in einem Praktikum, für weitere 3 Personen wurde ein Praktikum angebahnt und vier weitere befinden sich in der vorbereitenden Betreuung, bei ihnen geht es zunächst um die genaue Abklärung der Voraussetzungen und Fähigkeiten. 18 Personen mußten bereits auf die Warteliste gesetzt werden.

Modellprojekt zur beruflichen Eingliederung körper- und mehrfachbehinderter junger Menschen

Seit dem 1.11.95 arbeitet in Münster ein Fachdienst (eine Vollzeitkraft) zur Integrationsbegleitung für Körperbehinderte. Der Fachdienst knüpft an ein Forschungsprojekt der Uni Münster zum Übergang von körperbehinderten Schülern in den Beruf an. Die daraus entstandenen Erfahrungen an kontinuierlicher Begleitung und Unterstützung körperbehinderter Sonderschulabgänger in den Bereichen Qualifizierung, Arbeit, Freizeit und Wohnen verdeutlichen die Dringlichkeit der Fortführung dieser angewandten sozialpädagogischen Hilfen.

Der jetzige Fachdienst für körper- und mehrfachbehinderte junge Leute arbeitet konzeptionell in Anlehnung an die anderen Pilotprojekte zur Unterstützten Beschäftigung für Lern- und Geistigbehinderte, die der Landschaftsverband Westfalen-Lippe bereits eröffnete. Zu der Zielgruppe des Fachdienstes gehören Körper- und Mehrfachbehinderte, die eine berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt suchen. Ihre aktuelle Ausgangssituation kann die Sonderschule, die WfB, das BBW oder die Arbeitslosigkeit sein.

Die Instrumente dieses Konzeptes sollen sich an die Komplexität der Beeinträchtigungen Körperbehinderter anpassen und die bisher

üblichen beruflichen Eingliederungsprozesse variieren. Schwerpunkt dieses Fachdienstes wird es daher sein, die Möglichkeiten betrieblicher Qualifikation für körperbehinderte Sonderschulabgänger zu erweitern und die Übergänge von überbetrieblichen in betriebliche Berufsstationen enger zu gestalten. Es ist davon auszugehen, daß sich vor allem die Akquisition von Praktikums- und Arbeitsplätzen sowie deren individuelle Ausgestaltung bei dieser Zielgruppe als besonders erschwerend darstellen wird. Dies zeigt sich voraussichtlich in einem höheren Maß an Intensität und Dauer der Begleitung.

Das regionale Einzugsgebiet bezieht sich auf das der Schule für Körperbehinderte in Münster, schließt also die anliegenden Kreise Coesfeld, Warendorf und Steinfurt mit ein.

Der Landesverband Nordrhein-Westfalen für Spastisch Gelähmte und andere Körperbehinderte e.V., Düsseldorf hat die Trägerschaft des Projektes übernommen. Das dreijährige Projekt wird über den Landschaftsverband Westfalen-Lippe und das EU-Programm HORIZON finanziert. Eine transnationale Kooperation wird daher Bestandteil dieses Projektes sein, um eine Übertragbarkeit nationaler Ansätze zur beruflicher Eingliederung Behinderter zu gewährleisten.

Kontaktadresse:

Projekt Integration
Beratungsstelle zur beruflichen Eingliederung Körper- und Mehrfachbehinderter
Annette Klinkenbusch
Bröderichweg 43
48159 Münster
Tel./Fax: 0251/2105-123

Serviceagentur Arbeitsassistenten des Zentrum für Selbstbestimmtes Leben, Erlangen

Die Serviceagentur „Arbeitsassistenten“ wird Arbeitgebern und behinderten Arbeitnehmern zur praktischen Verwirklichung von Arbeitsverhältnissen ihre Dienste anbieten.

Fokus wird auf den behinderten Arbeitnehmer gelegt, der durch „peer-support“ - d.h. partnerschaftliche Beratung durch Betroffene - in jeder Phase des Arbeitslebens unterstützt wird. Dies umfaßt die Beratung und Begleitung des schwerbehinderten Arbeitnehmers vom Erstgespräch bis zur Unterstützung am Arbeitsplatz. Im Sinne eines Peer-support wird eine konsequente Partizipation der Betroffenen den Zugang zum Arbeitsleben für Arbeitnehmer mit Behinderungen zu normalisieren. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Problematik von Frauen mit Behinderung. Die Dienstleistungen werden umfassen:

- Standortbestimmung und Entwicklung einer beruflichen Perspektive
 - Unterstützung bei der Umsetzung der angestrebten beruflichen Perspektive;
 - Vorbereitung und Vermittlung von Kontakten zu Arbeitgebern, Institutionen und Behörden;
 - Beratung bei der ergonomischen Arbeitsplatzanpassung;
 - Vermittlung von Qualifizierungsmaßnahmen für Schwerbehinderte;
 - Auskunft bzw. Vermittlung in arbeitsrechtlichen Fragen;
 - psycho-soziale Begleitung während eines Arbeitsverhältnisses.
- Arbeitsplätze können nur geschaffen bzw. erhalten werden, wenn der Arbeitgeber in den Kommunikationsprozeß einbezogen ist. Arbeitgeber werden über Fördermöglichkeiten informiert, werden Personal vermittelt bekommen und sie

werden in den einzelnen Schritten der Arbeitsplatzerrichtung begleitet und entlastet.

Dokumentation, Methodenentwicklung und Evaluation werden im Rahmen des Bereiches „angewandte Wissenschaft“ unsere Arbeit begleiten und eine Verbindung von Theorie und Praxis leisten.

Integrationsfachdienste für geistig und körperbehinderte Menschen im Rheinland

Im Rheinland bestehen seit Anfang 1995 bereits 2 Berufsbegleitende Dienste für geistig und körperbehinderte Menschen (BBD) in Leverkusen und Mönchengladbach. Im Laufe des Jahres 1996 sollen flächendeckend 7 weitere Berufsbegleitenden Dienste für geistig und körperbehinderte Menschen aufgebaut werden. Neue Dienste in Velbert, St. Augustin, Düren, Euskirchen haben zum 1. Januar 1996 ihren Betrieb aufgenommen, Integrationsfachdienste in Düsseldorf, Köln, Duisburg werden folgen.

Die Größe der Integrationsfachdienste richtet sich nach der Zahl der Sonderschulabgänger und beträgt zwischen 1 und 4 Mitarbeiter. Das Modellprojekt wird von INFAS wissenschaftlich begleitet. Ansprechpartner ist die Hauptfürsorgestelle Rheinland.

Forschungsprojekt "Unterstützte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung" am Institut für Sozialpädagogik, Weiterbildung und Empirische Pädagogik an der Universität Münster

Im Dezember 1994 begann die Forschungsgruppe mit der sozialwissenschaftlichen Begleitung der sieben von der Hauptfürsorgestelle in Westfalen-Lippe eingerichteten Pilotprojekte zur Beschäftigung von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Hypothesen

des Forschungsprojektes "Unterstützte Beschäftigung" bezüglich der Bedingungen für eine erfolgreiche berufliche Integration

Als mitentscheidende Faktoren dürften sich nach den Erfahrungen anderer Projekte herausstellen:

1. Positive Erfahrungen oder Erfolgsorientierungen der betreffenden Adressaten, ihrer Angehörigen sowie insbesondere auch der professionellen Anleiter, Begleiter, Bezugspersonen im Hinblick auf den Erfolg der Maßnahme und den weiteren beruflichen und sonstigen Entwicklungsweg.

2. Die soziale Kontaktfähigkeit /Attraktivität des jeweiligen Adressaten, die insbesondere mit der Art seiner Behinderung, seinem Erscheinungsbild sowie seinen sozialen Umgangsformen zusammenhängt. Dies begünstigt bei Anleitern und Berufskollegen wohlwollende Akzeptanz und Unterstützung.

3. Das Vorhandensein und die Qualität informeller Kontakte zu relevanten Personen im beruflichen Bereich seitens der Adressaten, der Angehörigen oder der professionellen Betreuer. Dies sichert zum einen die Erschließung entsprechender Beschäftigungsangebote im Berufsbereich wie auch von unterstützenden Kontakten sowie schnelle Rückmeldungen zwischen Betreuern und Betrieb bzw. den Beschäftigten dort.

Andere Forschungsprojekte mit ähnlicher Zielsetzung lieferten bereits den Nachweis, daß Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen mit begleitenden Hilfen nach dem Konzept der "Unterstützten Beschäftigung" weit über das übliche Ausmaß hinaus in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren sind. Ziel des Forschungsvorhabens an der Universität Münster ist es, diese Erfahrungen aufzugreifen, zu systematisieren und in Kooperation mit den Praxisprojekten den Prozeß der beruflichen und sozialen Integration sowie seine Bedingungen im Einzelnen zu untersuchen und zu unterstützen. Weiterhin beteiligt sich die Forschungsstelle bei der Qualifizierung des Fachpersonals. Forschungsschwerpunkte sind die Erarbeitung von Kriterien zur Rekrutierung geeigneter Klienten, die

Analyse der Strategien zur Akquisition von Arbeitsplätzen und der Bedingungen ihres Erfolges sowie die Evaluierung geeigneter arbeits- und sozialpädagogischer Methoden zur beruflichen Integration.

Die Ergebnisse werden den Praxisprojekten rückgemeldet und sollen zur Effektivierung der Arbeit beitragen. Daneben werden sie durch entsprechende Publikationen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Leitung des Forschungsprojektes: Prof. Dr. J. Hohmeier und PD Dr. H. Mair; wissenschaftliche Mitarbeiter: J. Barlsen und J. Bungart.

Kontakt:
Westfälische-Wilhelms-Universität
Fachbereich 9 / Institut III
Jörg Barlsen/Jörg Bungart
Georgskommende 33
48143 Münster
Tel.: 0251/83-4204
Fax: 0251/83-8389

Die Fragen des Forschungsauftrages:

1. Welche Arbeitsplätze in welchen Arbeitsmarktsektoren kommen für die verschiedenen Zielgruppen in Frage?
2. Eignen sich bestimmte Sektoren generell eher für bestimmte Gruppen behinderter Menschen?
3. Welche Methoden eignen sich für die Ansprache und Motivierung von Arbeitgebern zur Bereitstellung von Arbeitsplätzen?
4. Welche Erwartungen werden Behinderten im Hinblick auf ihr Arbeits- und Sozialverhalten entgegengebracht, wieweit werden Probleme befürchtet?
5. Wie kann mit der Unterstützung der Projektmitarbeiter ein Arbeitsklima geschaffen werden, in dem die behinderten Mitarbeiter den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes gerecht werden können?
6. Welche Methoden gewährleisten möglichst gesicherte Aussagen über arbeitsrelevante Fähigkeiten behinderter Menschen?
7. Wie können die Ressourcen des bestehenden Rehabilitationsystems für die Vorbereitung auf projektierte Arbeitsplätze auf kognitiver, motorischer und motivationaler Ebene nutzbar gemacht werden?
8. Welche begleitenden Hilfen sind für bestimmte Gruppen zwingend erforderlich?
9. Welche Methoden, respektive welche Kombinationen von Methoden (z.B. Ergotherapie vs. sozialpädagogische Begleitung) eignen sich für bestimmte Gruppen?
10. Welche Anteile begleitender Hilfen können durch nicht professionelle Helfer (z.B. Paten im Betrieb) übernommen werden?
11. Wie stellt sich die berufliche Situation aus der Sicht der Behinderten dar? Welche Erfahrungen wurden gemacht und wie werden sie interpretiert?

Neue Integrationsfachdienste in Hessen

Auf der Basis einer vom Projekt berufliche Integration (PBI) erstellten Konzeption sollen in Hessen für Abgänger und Abgängerinnen aus Sonderschulen und dem gemeinsamen Unterricht weitere Alternativen neben der Werkstatt für Behinderte erschlossen werden. Diese Bemühungen ergänzen die bereits von Werkstattseite aus unternommenen Integrationsversuche auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

1. Konzeptionelle Überlegungen

Um erfolgreiche Eingliederungsarbeit zu leisten, ist es unabdingbar mit allen an der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen zuständigen Institutionen Kontakt zu halten. Hierbei handelt es sich neben dem Menschen mit Behinderung und dessen Eltern vor allem um die Sonderschulen (für Praktisch Bildbare) und Schulen mit gemeinsamen Unterricht, die Arbeitsverwaltung (Berufsberatung, Arbeitsvermittlung) sowie weitere Institutionen wie z.B. Hauptfürsorgestellen, Psychosoziale Dienste. Auf diese Weise kann jede Institution ihre jeweiligen Kompetenzen im Sinne des betroffenen Schulabgängers einbringen.

Individuelle Förderpläne

Ziel ist es, durch Bündelung der Aktivitäten einen individualisierten, auf den Einzelfall bezogenen Förderplan zu erstellen, der

- bereits in den letzten Schuljahren erstellt werden
- pädagogische Handlungsanweisungen/ Zielvorgaben enthält
- zeitliche „Fahrpläne“ festlegt (in welchen Schritten und Zeiträumen welche Ziele zu erreichen sind)

- sowie weitere rechtlichen und finanziellen Förderinstrumentarien nach SchwbG, AReha, BSHG etc. einbezieht, die vorher mit den zuständigen Stellen abgeklärt worden sind.

2. Organisatorische Umsetzung

Finanziert durch die Hauptfürsorgestellen sollen im Rahmen eines dreijährigen Modellprojektes in ausgewählten Regionen Hessens (Frankfurt, Marburg, Kassel, Gießen) 4 Integrationsfachdienste in Anlehnung an die Psychosozialen Dienste (PSD) aufgebaut werden. Diese Integrationsfachdienste fungieren als Bindeglied zwischen den Maßnahmen des Arbeitsamtes, der Hauptfürsorgestellen und weiterer Rehabilitationsträger. Sie

ergänzen die bestehenden Maßnahmen und Aktivitäten. Hierbei leistet das PBI koordinierende Aufgaben zwischen den Diensten und stellt auch Bezüge zu überregionalen Gremien her.

3. Perspektivisches

Aufgabe der Zukunft wird es sein, die in Hessen bestehenden Dienste für Menschen mit Behinderungen kooperativ miteinander wirken zu lassen. So gilt es, das Angebot der in Werkstätten tätigen Fachkräfte für Außenarbeitsplätze mit dem Angebot der Integrationsfachdienste abzustimmen.

Die gesammelten Erfahrungen der Integrationsfachdienste werden durch das PBI dokumentiert und fließen in Überlegungen zur Verstärkung dieses zusätzlichen Angebots für Menschen mit Behinde-

Zusammenfassung möglicher Arbeitsschwerpunkte der Integrationsfachdienste

1. Klientenarbeit

- frühzeitige Kontaktaufnahme zur gezielten berufsbezogenen Qualifizierung unter Berücksichtigung der weiteren Lebenszusammenhänge (wohnen, Freizeit)
- Aufbau einer realistischen Selbsteinschätzung des Klienten
- Verstärkung der Qualifizierungs- und Vermittlungsbemühungen durch Organisation und Mitbetreuung von Praktika (training on the job)
- unmittelbare Begleitung am Arbeitsplatz: vor Ort berufliche Stabilisierung erreichen, zur Krisenintervention bereit sein, Erschließung von innerbetrieblichen Betreuungsmöglichkeiten („Patenschaften“)

2. Firmenarbeit

- persönlichen Kontakt zu Unternehmen pflegen
- Aufklärung über Behinderungssphänomene sowie den adäquaten Umgang damit
- Abstimmung des betrieblichen Ablaufes auf den Klienten
- Information über Fördermöglichkeiten und Hilfestellung bei der Beantragung von Mitteln

3. Zusammenarbeit mit Behörden/ Gemeinwesenarbeit

- Kontakt und Austausch mit den für die berufliche Eingliederung zuständigen Stellen

4. Weitere Aufgaben

- administrative Aufgaben: Erstellen von Stellungnahmen und (Förder-) Gutachten
- eigene Fortbildung betreiben
- Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf die Schaffung von regionalen Vernetzungsstrukturen

zung ein.

Um eine finanziell tragfähige Einbindung in Regelstrukturen zu erreichen, ist es notwendig, daß Hauptfürsorgestellten und Arbeitsverwaltung eine gemeinsame Lösung anstreben.

Kontakt:

Projekt Berufliche Integration (PBI)
J.W.Goethe- Universität, Institut für
Sonder- und Heilpädagogik, Sen-
ckenberganlage 15
60054 Frankfurt/M.
Tel. 069/ 798-22212

5 neue Integrationsfachdienste in Schleswig-Holstein geplant

In den früheren Jahren ist es einzelnen Werkstätten für Behinderte gelungen, einen nennenswerten Anteil der im Arbeitstrainingsbereich aufgenommenen behinderten Menschen soweit zu fördern, daß eine Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich wurde. Diese Erfolge sind dann aber insbesondere wegen der sich verschlechternden Arbeitsmarktlage zurückgegangen. Von 1987 bis 1993 sind insgesamt nur 165 behinderte Menschen aus der WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden.

Zusätzlich zum schleswig-holsteinischen Ergänzungsprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ist aufgrund der positiven Erfahrungen im Bereich der Hauptfürsorgestellten Karlsruhe, Stuttgart und Hamburg eine Konzeption „Eingliederungsfachdienst Werkstatt für Behinderte (WfB)“ entwickelt worden. Sie sieht vor, regional einen Integrationsfachdienst in eigener Trägerschaft mit jeweils zwei Fachkräften aufzubauen. Dieser Eingliederungsfachdienst soll im Zusammenwirken mit den Werkstätten für Behinderte, den Arbeitsämtern, den örtlichen Fürsorgestellten und der Hauptfürsorgestelle geeignete Behinderte auswählen, Arbeitsplätze erschließen, eine Arbeitsaufnahme unterstüt-

zen, Qualifizierung und Begleitung am Arbeitsplatz durchführen und eine Nachbetreuung sowie notwendige Krisenintervention und umweltbezogene Betreuung übernehmen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Entsprechende Fachdienste entstehen zur Zeit in den Kreisen Ostholstein, Dithmarschen, Nordfriesland, Rendsburg- Eckernförde und in der Stadt Flensburg und werden 1996 ihre Tätigkeit aufnehmen.

Kontakt:

Herr Scharff, Hauptfürsorgestelle
Postfach 1121, 24100 Kiel
Tel. 0431 988-5571

Baden- Württemberg

Im Bereich der Hauptfürsorgestelle Württemberg-Hohenzollern ist mittlerweile ein flächendeckendes Netz von Fachdiensten zur beruflichen Eingliederung geistig Behinderter (FEB) geschaffen worden. Seit Herbst 1995 sind alleine 9 neue FEB gegründet worden, so in Ludwigsburg, Biberach, Ravensburg, Esslingen, Stuttgart, Böblingen, Winnenden und Aalen.

Im Bereich der Hauptfürsorgestelle Baden werden angegliedert an den PSD Integrationsfachdienste für psychisch Behinderte (ID) und für geistig Behinderter (FEB) weiter ausgebaut.

Hamburg

In Hamburg beginnt mit ARINET ein Integrationsfachdienst für Menschen mit psychischer Behinderung. Bei der Hamburger Arbeitsassistenz wurde in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt nun auch die Möglichkeit eines ambulanten Arbeitstrainings für Menschen mit geistiger Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes geschaffen (siehe Meldung in diesem Heft).

Niedersachsen

In Niedersachsen sieht das Konzept der Hauptfürsorgestelle die Schaffung von „Berufsbegleitenden Fachdiensten für Schwerbehinderte im Arbeitsleben“ vor. Der

Konzeptentwurf liegt zur Zeit zur Abstimmung im Ministerium. Die ersten Integrationsfachdienste werden in diesem Jahr entstehen. Der erste Standort wird Oldenburg sein.

Am 1.2.1996 fand im Niedersächsischen Landtag ein Hearing der Landtagsfraktion Der Grünen/Bündnis 90 zu diesem Thema statt.

Berlin

Das Institut für Sozial- und Betriebspädagogik (ISB) plant einen Integrationsfachdienst in Berlin. Ein entsprechender Projektantrag ist gestellt worden.

Bremen

In Bremen planen die Lebenshilfe Bremen und Selbstbestimmt Leben gemeinsam im März 1996 eine Gesellschaft für Unterstützte Beschäftigung zu gründen. Ein Konzept liegt bereits vor. Im November fand in Bremen ein Fachtag zum Thema „Unterstützte Beschäftigung“ statt.

Werden Sie Mitglied in der BAG UB

Die BAG UB ist die fachliche Plattform für alle Menschen, die integrative Arbeitsverhältnisse für Menschen mit Behinderung mit unterstützter Beschäftigung erreichen wollen. Ob als einzelner Fachdienstmitarbeiter, unterstützter Arbeitnehmer, Familienangehöriger, interessierter Professioneller oder als neuer Integrationsfachdienst, Initiative, Forschungsstelle oder Behindertenverband sind uns alle willkommen. Ordentliches Mitglied kann jeder Träger oder Initiative werden, die einen Fachdienst betreibt oder konkret plant. Alle anderen können förderndes Mitglied werden, was bis auf das Stimmrecht in der Mitgliederversammlung den Bezug aller Vergünstigungen und Informationen der BAG UB einschließt.

Ein Antragsformular finden Sie am Ende dieses Heftes !

Zweite Konferenz der European Union for Supported Employment (EUSE) -

Dublin 19./20. Oktober 1995

von Rolf Behncke

Vor zwei Jahren wurde der Europäische Zusammenschluß nationaler Verbände von Projekten und Initiativen der Unterstützten Beschäftigung -EUSE - ins Leben gerufen. Die zweite Jahrestagung, die jetzt in Irland mit 550 TeilnehmerInnen stattfand, brachte zum Ausdruck, daß der Rehabilitationsansatz der Unterstützten Beschäftigung bereits in vielen europäischen Ländern Fuß gefaßt hat. In Dublin waren jetzt VertreterInnen aus den meisten europäischen Ländern (mit Ausnahme der osteuropäischen Länder) anwesend. Gemessen an der Anzahl von Projekten, die es mittlerweile bereits in der Bundesrepublik gibt, waren die Deutschen leider deutlich unterrepräsentiert - dies nicht nur in Hinsicht auf die geringe Teilnehmerzahl sondern auch bezüglich inhaltlicher Beiträge zum Konferenzgeschehen.

Neben den inhaltlich-fachlichen Auseinandersetzungen bieten derartige Veranstaltungen eine einzigartige Möglichkeit, einen Überblick über das Ausmaß und die Form der Etablierung von Unterstützter Beschäftigung in den einzelnen Ländern zu gewinnen: Eine längere Tradition hat Unterstützte Beschäftigung, was den europäischen Raum betrifft, in England und ist dort vergleichsweise stark präsentiert. Spürbaren Einfluß auf die berufliche Rehabilitation hat Unterstützte Beschäftigung mittlerweile auch in Holland, Irland, den skandinavischen Ländern (insbesondere Norwegen) und der Bundesrepublik. Auch wenn sich die Arbeitsweisen in den Grundzügen und vor allen Dingen in den Grundideen gleichen, variiert doch die Praxis je nach nationaler sozial- und arbeitsmarktpoli-

tischer Gesetzgebung, den finanziellen Ressourcen und dem jeweils vorfindlichen System der beruflichen Rehabilitation (so z.B., ob bereits ein gut ausgebautes System von WfB existiert oder nicht, etc.).

Interessant ist es auch zu verfolgen, wie sich praktische Erfahrungen in der Entwicklung von Konzept und Arbeitsweise von Unterstützter Beschäftigung seit der letzten Jahrestagung vor 1 1/2 Jahren in Rotterdam niedergeschlagen haben. Neben der nach wie vor bestehenden Zuversicht waren diesmal auch kritische Stimmen zu den Entwicklungen der letzten Jahre zu hören. Diese kamen insbesondere auch von den in Dublin stark vertretenen US-Amerikanern, die auf eine längere Zeitspanne von Supported Employment zurückblicken können:

Supported Employment kann vor allen Dingen in den USA große Erfolge verzeichnen, trotzdem bleibt das Programm hinter seinen hochgespannten Erwartungen zurück. Zwar konnten in den USA mittlerweile über 110.000 Menschen mit Behinderungen in unterstützter Beschäftigung gebracht werden, der Anteil von Teilnehmern an Supported Employment-Teilnehmern gegenüber den in stationären Einrichtungen betreuten Personen hat sich in den letzten Jahren jedoch nur unwesentlich ausweiten können. Folgerichtig war auf der Dubliner Tagung ein Schwerpunkt der inhaltlichen Diskussion auf die Probleme und Anforderungen bei der Überführung von stationären Rehabilitationseinrichtungen in ambulante Formen der beruflichen Integration gewidmet. Sowohl in den USA als

auch in England gibt es erfolgreiche Beispiele derartiger Prozesse. Personen mit schwereren Beeinträchtigungen (Autismus, Körper- und Mehrfachbehinderungen, schwerer geistiger Behinderung) sind in Modellprojekten und engagierten Einzelprojekten erfolgreich in unterstützter Beschäftigung. Trotz gegenteiligen Anspruchs ist es insgesamt aber nur sehr begrenzt gelungen, sie in reguläre Supported Employment-Programme einzubeziehen. Auch für die meisten europäischen Länder gilt, daß Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung vorwiegend ein Angebot für die leistungsstärkeren Personen mit Behinderung sind. In diesem Zusammenhang war auf dem EUSE-Treffen die Vorstellung des irischen Projektes „Challenge“ besonders ermutigend. Dieses Projekt hat in den letzten Jahren ausdrücklich schwerstmehrfachbehinderte Menschen in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt.

Eine weitere Tendenz, die auf der Dubliner Tagung sehr deutlich wurde, ist der Umstand, daß Menschen mit Behinderung in einem zunehmend größerem Maße Anteile an der Regie in den Entscheidungsprozessen in ihrem den beruflichen Lebensweg übernehmen. Unterstützte persönliche Lebens- und Karriereplanung von Menschen mit Behinderung werden mehr und mehr zu einem zentralen Element des gesamten Integrationsprozesses. Diese Entwicklung wurde durch die starke Präsenz von Independent Living Gruppen (Selbstbestimmtes Leben) auf der Tagung unterstrichen.

Insgesamt konnten die TeilnehmerInnen im Rahmen der EUSE-Tagung in einer Vielzahl von Ar-

beitsgruppen unterschiedliche Aspekte von Unterstützter Beschäftigung diskutieren. Der Erfahrungsaustausch auf der PraktikerInnen-Ebene ist aber sicherlich der fruchbarste Effekt derartiger Tagungen. Bedauerlich war es deshalb, daß von bundesdeutschen Fachdiensten kaum aktive MitarbeiterInnen repräsentiert waren (aus Finnland waren beispielsweise 50 Personen anwesend). Sicherlich spielen sprachliche Barrieren dabei eine Rolle, und bei zukünftigen Tagungsereignisse dieser Art ist auf ausreichende Übersetzungsmöglichkeiten zu achten. Die nächste - dritte - Konferenz der European Union for Supported Employment EUSE wird Anfang 1997 in Norwegen stattfinden. Die BAG UB wird im Sprecherkreis der EUSE mitarbeiten.

Wer weitere Informationen über die internationalen Entwicklungen haben möchte, wende sich an die Geschäftsstelle der BAG UB.

Ein neuer Weg im Übergang von der Schule in den Beruf

Das Ambulante Arbeitstraining

Bisher gab es für SchulabgängerInnen aus den Sonderschulen und Integrationsklassen nur begrenzte Möglichkeiten außerhalb des Arbeitstrainings in den Werkstätten für Behinderte eine berufliche Erstausbildung zu erhalten. Auch war der Weg aus dem Eingangs- und Arbeitstrainingsbereich in der Produktionsbereich der WfB in der Regel alternativlos vorgezeichnet. Daran konnten auch die seit einigen Jahren aktiven Fachdienste der beruflichen Integration, die sich die Eingliederung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts auf ihre Fahnen geschrieben haben, nur in Einzelfällen etwas ändern (z.B. der Eingliederungsfachdienst von Miteinander leben in Pforzheim). Dies galt auch für die Hamburger

Arbeitsassistenten. Erfolge konnte die Hamburger Arbeitsassistenten bei der beruflichen Eingliederung von Personen aufweisen, die bereits längere Zeit in einer WfB gearbeitet hatten. Für den Personenkreis der SchulabgängerInnen waren die Angebote des Fachdienstes häufig nicht angemessen. Für viele junge Menschen ist das Angebot eines regulären Beschäftigungsverhältnis im unmittelbaren Anschluß an die Schule verfrüht. Sie benötigen zunächst eine Phase der beruflichen Orientierung, der praxisbezogenen Vorbereitung auf das Arbeitsleben und der Qualifizierung.

Seit November 1995 ist die Hamburger Arbeitsassistenten in der Lage, ein entsprechendes Angebot zu machen - das Ambulante Arbeitstraining:

In einer maximal zweijährigen Maßnahme wird den jugendlichen SchulabgängerInnen aus den Sonderschulen und Integrationsklassen eine berufliche Orientierung, und Vorbereitung, sowie eine branchenspezifische Qualifizierung vermittelt. Kernstück der Maßnahme sind fachlich strukturierte Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Wie bereits in unterstützten Beschäftigungsverhältnissen werden die PraktikantInnen am betrieblichen Arbeitsplatz nach den individuellen Erfordernissen durch ArbeitsbegleiterInnen des Fachdienstes unterstützt. Grundlage der Praktikumsverläufe sind individuelle Qualifizierungspläne, die sich an den Berufsbildern der entsprechenden Branchen orientieren, aber ohne die in den entsprechenden Ausbildungsverordnungen vorgegebenen Leistungsstandards zu übernehmen, da diese in der Regel die Möglichkeiten des beschriebenen Personenkreises weit überschreiten. Alle Praktikumsverläufe werden dokumentiert und zertifiziert, so daß einem potentiellen Arbeitgeber sehr konkret vermittelt werden kann, über welche beruflichen Kenntnisse und Erfah-

rungen ein Bewerber mit Behinderung verfügt.

Es ist davon auszugehen, daß die Eingliederungschancen durch diese betriebsnahe Maßnahme erheblich erhöht werden. Flankiert werden diese Praktika durch Phasen der psycho-sozialen Betreuung und berufsschulische Maßnahmen. Es wird angestrebt, auch den Berufsschulunterricht in einer integrativen Form durchzuführen.

Grundlage dieser Maßnahme sind Vereinbarungen zwischen der Hamburger Arbeitsassistenten und den Hamburger Werkstätten sowie der Arbeitsverwaltung:

TeilnehmerInnen an der Maßnahme „Ambulantes Arbeitstraining“ werden zunächst von der Berufsberatung des Arbeitsamtes an eine der Hamburger WfB als Teilnehmer des regulären Arbeitstrainings der WfB verwiesen allerdings mit der Maßgabe „möglicher Teilnehmer für das Ambulante Arbeitstraining“. D.h. diese/r Jugendliche erhält den offiziellen Status eines WfB-AT-Mitarbeiters mit allen sozialen Absicherungen, ohne aber u.U. eine WfB je von innen gesehen haben zu müssen, weil er/sie unmittelbar in die Maßnahme Ambulantes Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistenten geht. Möglich ist auch die Teilnahme am Ambulanten Arbeitstraining von Personen, die sich bereits in einem AT der WfB befinden, aber die restliche Zeit ihres ATs als Ambulantes AT durchführen möchten (max. 2 Jahre). Sollte nach Absolvierung Ambulanten ATs sich nicht unmittelbar ein unterstütztes Beschäftigungsverhältnis anschließen, ist es durchaus möglich, in den Produktionsbereich der WfB zu gehen, wenn der Teilnehmer dieses wünscht.

Finanziert wird das Ambulante Arbeitstraining über den Tageskostensatz, den das Arbeitsamt an die zuständige WfB zahlt und von dort unter Abzug einer Verwaltungspauschale an die Hamburger Arbeitsassistenten weitergeleitet wird.

In ersten Jahr werden zunächst 10-12 Personen an dieser Maßnahme

teilnehmen. Es ist geplant die Zahl auszuweiten.
erheblich in den folgenden Jahren

Kündigungsgründe bei unterstützten Arbeitsverhältnissen

Warum verlieren geistig behinderte Menschen ihren Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? - Untersuchungen aus den USA

von Dieter Schartmann

Die systematisch betriebene berufliche Integration geistig behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besitzt in Deutschland erst eine sehr kurze Tradition. Von einzelnen Ausnahmen abgesehen, kann man den Beginn der Integrationsbemühungen mit dem Start einzelner Modellprojekte zu Beginn der 90'er Jahre gleichsetzen. Bei der Konzeption dieser Projekte konnten zahlreiche Erfahrungen rezipiert werden, die in Ländern des westlichen Auslands (z.B. USA, Kanada, Irland, Spanien) bezüglich der beruflichen Integration bereits erarbeitet worden sind. Obwohl die ausländischen Erkenntnisse nicht ohne weiteres auf deutsche Verhältnisse übertragen werden konnten, nahmen sie allein schon aufgrund der geleisteten konzeptionellen Grundlagenarbeit eine wichtige Anregungsfunktion für die deutsche Integrationsbewegung wahr. Besonders im amerikanischen Raum, in dem seit mittlerweile fast 25 Jahren eine gezielte berufliche Integration betrieben wird, konnten durch eine intensive wissenschaftliche Begleitforschung wesentliche Strukturelemente für eine erfolgreiche Integration herausgearbeitet werden. Aus diesen Gründen lohnt sich immer wieder ein Blick "über den großen Teich", um für die eigene Arbeit neue Anregungen zu sammeln.

Im folgenden soll ein kleiner Teilaspekt der amerikanischen wissenschaftlichen Begleitforschung zusammenfassend referiert werden, aus dem interessante Rückschlüsse auf die Konzeption von Integrationsmaßnahmen gezogen werden

können. Es geht um die Frage, warum geistig behinderte Menschen ihren Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verloren haben, also um eine Analyse der Beendigungsgründe von Arbeitsverhältnissen.

Zusammenfassung vorliegender amerikanischer Studien

Die meisten Studien zu dieser Thematik beinhalten eine Befragung von relevanten Personengruppen (Integrationsberater, Arbeitgeber, Projektleiter) per Interview oder Fragebogen; ergänzend oder teilweise ausschließlich wurden auch Aktenanalysen durchgeführt. Ohne eine kritische Berücksichtigung der sicherlich bestehenden unterschiedlichen Interessen bei einer Benennung von Beendigungsgründen aus der Perspektive der jeweils befragten Gruppe ergibt sich folgendes Bild bei einer Zusammenfassung der zentralen Aussagen:

- durch alle Untersuchungen wird belegt, daß viele Arbeitsplatzverluste aufgrund **mangelnder Übereinstimmung zwischen den Arbeitsanforderungen des Arbeitsplatzes auf der einen Seite und den Arbeitsfähigkeiten des behinderten Menschen auf der anderen Seite** begründet werden können. Dabei sind zwei Möglichkeiten denkbar: Übersteigen zum einen die Fähigkeiten die Anforderungen in signifikanter Weise, so ist oft eine mangelnde Arbeitseinstellung und ein deutlicher Motivationsverlust zu erkennen (vgl. Lagomarcino

1990, 308f.). Die Folgen sind dann häufig ungenaues, unzuverlässiges Arbeiten oder eine allgemeine Unzufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation.

Sind zum anderen die Arbeitsanforderungen - trotz begleitender Hilfe - wesentlich und dauerhaft höher als die arbeitsbezogenen Fähigkeiten, so resultiert dies oft in einen Arbeitsplatzverlust aufgrund der Unzufriedenheit des Arbeitgebers. Dabei wird in der Regel eine zu niedrige Produktivität des behinderten Menschen beklagt, die sich vor allem in einem zu geringem Arbeitstempo und in einer zu geringen Arbeitsqualität dokumentiert (vgl. z.B. Hill et al. 1986). Sehr häufig wurde auch vor allem von den Arbeitgebern eine für den jeweiligen Arbeitsplatz zu geringe Selbständigkeit des behinderten Menschen als Kündigungsgrund angegeben.

- Neben diesen in allen Untersuchungen genannten Begründungen traten nahezu ebenso häufig Arbeitsplatzverluste aufgrund **mangelnder sozialer Fähigkeiten im weitesten Sinne** auf. Dazu zählen zum Beispiel selbstverletzendes Verhalten, depressive Episoden, psychotische Schübe, Fremdaggressionen (vgl. Greenspan & Shoultz 1981) sowie unangemessene Interaktionen mit Kollegen (Lagomarcino 1990, S.305).

Dabei darf man aus zwei Gründen nicht in den Fehler verfallen

len, diese Kündigungen ausschließlich auf angeblich mangelnde soziale Fähigkeiten des behinderten Menschen abzuwälzen. Erstens ist das Empfinden, daß soziales Verhalten einer Situation nicht angemessen ist, normativ und somit selber sozialer Natur: es ist folglich auch veränderbar. Es fällt dann allerdings in den Aufgabenbereich des Integrationsberaters, die Arbeitsumgebung so auf den neuen Mitarbeiter einzustellen und vorzubereiten, daß mögliche Verhaltensauffälligkeiten weitgehend toleriert werden können. Zweitens ist beispielsweise bei fremdaggressivem Verhalten zu bedenken, daß diese Verhaltensweisen in aller Regel auch eine eigene Geschichte aufweisen. Fremdaggressionen bestehen bei den allermeisten Menschen nicht aus sich heraus, sondern sind ein Produkt dieser Geschichte. Das Endprodukt "Fremdaggression" entwickelt sich dabei durch einzelne Komponenten, die nicht ausschließlich in der Verantwortung des behinderten Menschen liegen (z.B. Hänselei durch Kollegen, Zuschoben von unbeliebten Arbeiten oder auch durch eine momentane "emotionale Schieflage" im privaten Bereich). Einige dieser Komponenten müßten im Vorfeld einer Maßnahme identifiziert werden können und somit präventiv ausgeschlossen werden können.

- Neben diesen beiden wichtigsten Gruppen von Beendigungsgründen, die in vielen Studien erwähnt werden, gibt es aus anderen Untersuchungen interessante Hinweise, durch welche Faktoren Arbeitsverhältnisse beendet wurden: So zeigt eine ältere Studie von Sowers et al. (1979), daß Arbeitsplatzverluste bedeutend häufiger auftreten, wenn **keine exakte Beschreibung des Arbeitsplatzes** des behinderten

Menschen vorliegt. Eine zwischen Arbeitgeberseite und Integrationsdienst gemeinsam abgesprochene Arbeitsplatzbeschreibung besitzt die Funktion, daß sich beide Seiten darauf berufen können, falls sich Schwierigkeiten bspw. bezüglich des Arbeitsgebietes oder des Arbeitsumfanges ergeben. Einen ebenfalls interessanten Hinweis liefert eine Studie von Brickey et al. (1985): es wurden zwei Gruppen behinderter Menschen miteinander verglichen: die eine war fünf Jahre nach ihrer Platzierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dort noch erfolgreich tätig, die andere nicht mehr. Die größten Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen zeigte sich in der **elterlichen Unterstützungsbereitschaft** der Maßnahme: dort wo die Eltern eine Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt befürworteten bzw. teilweise aktiv unterstützten, waren die meisten behinderten Menschen noch dort tätig.

Welche Rückschlüsse für die Konzeption von Eingliederungsmaßnahmen - bei aller Vorsicht vor den bekannten länderspezifischen Unterschieden zwischen den USA und Deutschland - sind daraus zu ziehen?

Schlußfolgerungen

1. Es muß immer ein den individuellen Fähigkeiten entsprechender Arbeitsplatz ausgewählt werden, wobei sowohl die Entwicklungspotentiale des Klienten als auch die Unterstützungsressourcen des Betriebes entsprechend zu berücksichtigen sind. Es ist also nicht von primärer Relevanz, daß man möglichst "fitte" Leute vermittelt, sondern daß Fähigkeiten und Anforderungen in ein optimales "Passungsverhältnis" gebracht werden. Mit anderen Worten: die Fähigkeiten von behinderten Menschen darf man bei einem Platzierungsversuch nicht *absolut* sehen, sondern immer nur *relativ* bezogen auf

einen Arbeitsplatz. Und: auch Arbeitsverhältnisse, in denen behinderte Menschen dauerhaft unterfordert sind, sind gefährdete Arbeitsverhältnisse.

2. Die Einbindung des neuen Arbeitnehmers in die sozialen Strukturen am Arbeitsplatz ist ein eminent wichtiger Baustein jeder Integrationsmaßnahme. In den USA ist dieser Erkenntnis Rechnung getragen worden, indem neben dem bekannten Job-Coach-Modell ein erfolgreiches Alternativmodell der "Natürlichen Unterstützung am Arbeitsplatz" entwickelt wurde (vgl. Schartmann 1995). Bei diesem sogenannten "Mentoren-Modell" wird die notwendige Unterstützung des behinderten Menschen so weit wie möglich vom Betrieb selber organisiert, um die soziale Akzeptanz im Betrieb zu optimieren.

Literatur:

Weitere Literatur auf Anfrage beim Autor.

Brickey, M.P.; Campbell, K.M.; Browning, K.J. (1985): A five-year follow-up of sheltered workshop employees placed in competitive jobs; IN: MR, 23, 67-73 (Mesosystem, Eltern)(*).

Hill, J.W.; Wehman, P.; Hill, M.; Goodall, P. (1986): Differential reasons for job separation of previously employed mentally retarded persons across measured intelligence levels; IN: Mental Retardation, 24, 347-351

Greenspan, S.; Shoultz, B. (1981): Why mentally retarded adults lose their jobs: Social competence as a factor in work adjustment; IN: Applied Research in Mental Retardation, 2, 23-38 (Mesosystem)(*).

Lagomarcino, T.R. (1990): Job separation issues in supported employment; IN: Rusch, F. (Ed.): Supported employment, Sycamore: Sycamore Publishing Group, 301-316

Schartmann, D. (1995): Soziale Integration durch Mentoren. Das

Konzept des "Natural Support" als Aktivierung innerbetrieblicher Unterstützungsressourcen in der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung; IN: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft, 18, Heft 4, 43-54

Sowers, J., Thompson, L.E.; Connis, R.T. (1979): The food service: Vocational training program; IN: Bellamy, G.T.; O'Conner, G.; Karan, O.C. (Eds.): Vocational rehabilitation of severely handicapped persons, Baltimore: University Park Press (*)

Kündigungen in unterstützter Beschäftigung

- Ergebnisse aus der Befragung von Integrationsfachdiensten in Deutschland im Juni 1995

von Stefan Doose

Als Teil der Projektumfrage (N=25) unter Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung in Deutschland wurde auch die Frage nach Kündigungen und dem anschließenden Verbleib gestellt. In der ersten Hälfte des Jahres 1995 wurden 32 von 532 integrierten unterstützten Arbeitsverhältnissen gekündigt. Dieses schließt nicht Betriebspraktika ein, die nicht in ein Arbeitsverhältnis mündeten. Seit Existenz der befragten Projekte wurden 110 Arbeitsverhältnisse gekündigt, wenn man dies auf die angegebene Zahl der von den Projekten in diesem Zeitraum unterstützten Arbeitsplätze (N=610) bezieht, ist dies eine Quote von ungefähr 18%. Bei einigen Integrationsfachdiensten waren bisher alle Arbeitsverhältnisse erfolgreich (wobei einige neue Projekte auch erst gerade die ersten Vermittlungen getätigt hatten), während andere angaben, daß mit zunehmender Erfahrung des Fachdienstes und der Möglichkeit intensiverer Unterstützung am Ar-

beitsplatz auch der Anteil der Kündigungen zurückgegangen sei.

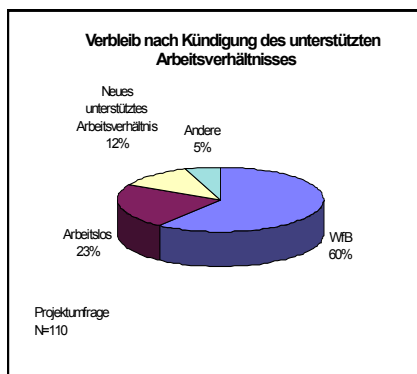
Als Gründe der Kündigung wurden

1. Überforderung
2. Mangelnde soziale Fähigkeiten, Arbeitstugenden
3. Niedrige Arbeitsleistung
4. Schlechte Arbeitsatmosphäre im Betrieb

von den Projekten angegeben.

Sechzig Prozent der gekündigten Arbeitnehmer mit geistiger Behinderung kehrten in die WfB zurück, 23% wurden arbeitslos, 12% wurden in einem neuen Arbeitsverhältnis unterstützt und 5% machten etwas anderes (Rente, Ausbildung, nicht unterstützte Arbeit).

Man muß dabei berücksichtigen, daß Kündigungen bei Berufsan-



fängern und in niedrig qualifizierten Berufen insgesamt häufiger sind.

Die Beschäftigungssituation von neu eingestellten Schwerbehinderten ist allgemein instabil. Knapp die Hälfte schied nach Sadowski/Frick (1992, S.102, zit. nach ISB 1995) innerhalb der ersten drei Jahre ihrer Beschäftigung wieder aus dem Betrieb aus. „Rund 21% scheiden im Laufe des ersten Jahres nach Einstellung im Betrieb aus, 18% während des zweiten und weitere 9% während des dritten Jahres“. Die von den untersuchten Integrationsfachdiensten unterstützte Gruppe von geistig Behinderten, die bisher zumeist als nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar angesehen wurde, gehört zu den besonders benachteiligten Schwerbehinderten. Obwohl differenziertere Untersuchungen notwendig sind, deuten die ersten

Hinweise darauf hin, daß die unterstützten Arbeitsverhältnisse insgesamt stabiler sind.

Kündigungen sind, wenn Sie vom Arbeitnehmer nicht gewollt sind, soweit wie möglich zu vermeiden. In einigen Fällen muß eine Kündigung jedoch auch als Teil des individuellen Orientierungsprozesses verstanden werden oder ist sogar wünschenswert, wenn es sich um einen Arbeitsplatz mit schlechten Arbeitsbedingungen handelt oder ein besserer Arbeitsplatz gefunden wurde. Erfahrungen aus den USA zeigen, daß einige unterstützte Arbeitnehmer erst nach vielen Anläufen den für sie passenden Arbeitsplatz fanden und nun dort schon seit längerer Zeit arbeiten.

Die ersten Hinweise auf die deutsche Situation, die diese in vieler Hinsicht beschränkte Untersuchung bietet, sind im weiteren Verlauf der Entwicklung von unterstützter Beschäftigung auf größerer Basis zu überprüfen und zu verfolgen. Es ist zu hoffen, daß die Zahl derer steigt, die nach einer Kündigung einen neuen unterstützten Arbeitsplatz bekommen oder gekündigt haben, weil sie einen besseren Arbeitsplatz gefunden haben. Unterstützte Beschäftigung sollte auch heißen, Menschen bei beruflichen Veränderungen zu unterstützen.

Doose, Stefan (1995) *Supported Employment and Natural Supports in Germany and the USA - A survey of programs and individuals in supported employment in Germany*. Masters Project. University of Oregon, Eugene, USA erhältlich bei der BAG UB - ist demnächst in einer überarbeiteten Version auf Deutsch erhältlich.

Sadowski, Dieter/ Frick, Bernd (1992) *Die Beschäftigung Schwerbehinderter. Betriebswirtschaftliche Analysen und politische Empfehlungen*. Idarstein - zitiert nach..

Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB) (1995) *Handlungsformen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben*. Berlin

Gute Arbeitsplätze

- *Unterstützte Arbeitnehmer stellen Ihre Arbeitsplätze vor:*

Ein schöner Arbeitsplatz im Modellbauladen

Ich arbeite seit dem 10.5.95 in diesem Modellbauladen. Mein Chef heißt Thorsten Borchert und mein Kollege Sönke Perschon. Wir drei haben ein sehr gutes Verhältnis. Ich habe an meinem Arbeitsplatz eine Menge zu tun. Ich muß die Kundenbestellungen bearbeiten. Gegen Mittag bekommen wir eine Menge Pakete von Graupner, Multiplex, Vario, Simprop-Electronic geliefert. Dann muß ich den Inhalt kontrollieren und abhaken. Danach wird alles in den Computer eingegeben und Etiketten gedruckt. Die Ware wird etikettiert und weggepackt in die Verkaufsregale. Ich arbeite von 9:30 bis 16:00 Uhr von Montag bis Freitag. Ich habe auch schon mal länger gearbeitet, wenn viel zu tun war. Für Thorsten Borchert ist das eine große Erleichterung und er freut sich auch, daß er mich hat. Er hat noch eine Familie mit zwei Kindern. Einmal in der Woche ist seine Frau da. Im Modellbaugeschäft kann ich nicht vor 9:30 Uhr sein, denn dann ist es noch geschlossen. Ich verdiene im Monat 1.325 DM Nettogehalt, bin glücklich und zufrieden. Nach ca. 6 Monaten habe ich mich schon richtig eingearbeitet und habe fast den gesamten Lagerbestand unter Kontrolle! Wenn ich etwas nicht finde, gehe ich zum Computer und tippe die Artikelnummer ein. „Es gibt viel zu tun, packen wir's an !!!“ - Und es macht mir viel Spaß!

Hartmut Korallus

Zwei Profis wollen Integration

Unter diesem Slogan stand eine Plakataktion der Hamburger Arbeitsassistenten im November 1995. Der ehemalige Bürgermeister von Hamburg Dr. Klaus von Dohnanyi und ein Bewerber der Hamburger Arbeitsassistenten warben für die berufliche Integration von Menschen mit geistiger Behinderung.

Die Plakate wurden im Rahmen einer regelmäßigen Plakataktion der Stadt Hamburg an ca. 300 Bushaltestellen, Werbe- und Informationstafeln im ganzen Stadtgebiet für 2 Wochen ausgehängt. Finanziell unterstützt wurde diese Aktion von der Wirtschaftsbehörde Hamburg und der Hauptfürsorgestelle.

Die Plakataktion wurde positiv im Stadtbild wahrgenommen und sorgte für zahlreiche Gespräche und Meldungen in der Presse. Es war sicherlich eine gelungene Imagewerbung für Menschen mit geistiger Behinderung, jedoch keine Aktion die direkt eine Vielzahl von Arbeitsplätzen für Menschen mit geistiger Behinderung nach sich zieht. Aktionen wie diese fördern jedoch den allgemeinen Bekanntheitsgrad des Integrationsfachdienstes und der Idee der beruflichen Eingliederung von Menschen mit geistiger Behinderung.

Interessierte können das (allerdings recht große) Plakat zum Kostenbeitrag von 30 DM zuzüglich Versandkosten bei der Hamburger Arbeitsassistenten bestellen.

Schwerpunktthema der nächsten Impulse: Integrative Übergänge von der Schule in den Beruf

Das Schwerpunktthema der nächsten Ausgabe der Impulse im Mai 96 wird der integrative Übergang von der Schule in den Beruf sein. Wir werden u.a. über integrative Förderlehrgänge (Fli), integrative Berufsvorbereitungsmaßnahmen, ambulantes Arbeitstraining und ein Forschungsprojekt zum Übergang von körperbehinderten Schülern in das Berufsleben berichten. Weitere Beiträge sind uns herzlich willkommen (Berichte von Fachdiensten, Schilderung guter Arbeitsplätze, Tips zur Arbeitsplatzakquisition, Material- und Veranstaltungshinweise).

Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe ist der 20. März 1996.

Schwerpunktthemen der übernächsten Ausgaben wird Arbeitsplatzakquisition sein.

An die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)
Fuhlsbüttler Str. 402
22309 Hamburg
oder per Fax. 040/6325496

- bitte bei Bedarf einfach kopieren -

Hiermit möchte ich mich zur Fortbildungswoche der BAG UB zum Thema „Unterstützte Beschäftigung vom 6.-10. Mai 1996 im Ev. Zentrum Rissen in Hamburg anmelden.

- Ich hätte gerne ein Einzelzimmer mit Etagedusche (93,15 DM Vollpension)
 ein Doppelzimmer mit Etagedusche (85,10 DM Vollpension p.P.)
zusammen mit
- ein Einzelzimmer mit Bad/WC (117,87 DM Vollpension)
- Ich benötige ein rollstuhlgerechtes Zimmer bzw. folgende anderen Hilfen:

Die Kosten der Unterkunft werden direkt beim Ev. Zentrum Rissen während der Tagung abgerechnet. Der Tagungsbeitrag der BAG UB beträgt 600 DM für Mitglieder bzw. 750 DM für Nichtmitglieder.

Hiermit melde ich mich zur der Fachtagung (und Mitgliederversammlung) der BAG UB „Berufliche Zukunft gestalten - Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Behinderung“ vom 3.-4. Juni 1996 im Kolpinghaus in Fulda an.

- Ich hätte gerne ein Einzelzimmer im Kolpinghaus 85 DM (Ü/F)
 Ich hätte gerne ein Einzelzimmer im Holiday Inn 115 DM (Ü/F)

Die Kosten der Unterkunft werden direkt im Kolpinghaus während der Tagung abgerechnet. Die Zimmer im Kolpinghaus sind begrenzt und werden nach Reihenfolge der Anmeldung vergeben. Der Tagungsbeitrag der BAG UB beträgt 150 DM für Mitglieder bzw. 200 DM für Nichtmitglieder inkl. Verpflegung während der Tagung (Kaffeepausen, Abend- und Mittagessen) und wird mit der Anmeldung fällig.

Bitte senden Sie mir ein ausführliches Fortbildungs- und Tagungsprogramm

Name, Vorname: _____
Organisation: _____
Straße: _____
PLZ, Ort : _____
Tel.: _____ Fax: _____

Ich bin/ unsere Organisation ist bereits Mitglied der BAG UB

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- als Integrationsfachdienst/ Initiative, die Fachdienst plant als ordentliches Mitglied
(Mitgliedsbeitrag mind. 200 DM pro Jahr) - unser Beitrag DM
- als fördernde juristische Person
(Mitgliedsbeitrag mind. 200 DM pro Jahr) - unser Beitrag DM
- als fördernde natürliche Person
(Mitgliedsbeitrag mind. 50 DM pro Jahr) - mein Beitrag DM

Wir können leider weder förderndes noch ordentliches Mitglied werden und möchten nur die Impulse für 40 DM pro Jahr abonnieren.

Von meinem/ unseren Konto Nr. _____ bei _____
BLZ _____ soll von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung
(BAG UB) folgende Beträge abgebucht werden:

- einmalig in den nächsten Wochen der Gesamtbetrag von _____ DM
 zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres der Mitgliedsbeitrag in Höhe von _____ DM

Wir überweisen den Betrag in den nächsten Tagen auf das Konto der BAG für Unterstützte Beschäftigung bei der Hamburger Sparkasse BLZ 20050550 Konto Nr. 1246/122434.

Ort, Datum

Unterschrift

