

Nr. 3/4 Dezember 1996

*Schwerpunktthema:*

## Arbeitsplatzakquisition

*- die Herausforderung in Zeiten großer Arbeitslosigkeit  
Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu (er)finden -*

Diese (Doppel-)Ausgabe der *Impulse* hat eigentlich mehrere Schwerpunktthemen. Zum einen berichten wir über Erfahrungen von Integrationsfachdiensten bei der Akquisition von Arbeitsplätzen, zum anderen berichten wir aufgrund zahlreicher Nachfragen ausführlicher über die Diskussionen verschiedener Aspekte und Bereiche von Unterstützter Beschäftigung auf unserer letzten Jahrestagung am 3./4. Juni 1996 in Fulda.

### *Thematische Berichte von der Jahrestagung in Fulda 1996*

Die Aufgabe der Fachtagung war es einen kontinuierlichen Diskussionsprozeß über wichtige Aspekte von Unterstützter Beschäftigung in Gang zu bringen und nicht endgültige Aussagen zu formulieren. Aus der Vielfalt der Beiträge im Plenum und der 17 Arbeitsgruppen und aufgrund der teilweise eher fragmentarischen Arbeitsgruppenprotokolle haben wir uns auf einige Themen konzentriert. So berichten wir ausführlicher über Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit geistiger Behinderung und die Diskussion über „natural supports“ - die Förderung der „natürlichen Unterstützung“ im Betrieb - und wo die Möglichkeiten und Gefahren von externen Arbeitsassistenten und internen Mentoren Betrieb liegen. Die Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung und Menschen mit Autismus, Vernetzung von Integrationsfachdiensten, und Erfahrungen

im Übergang von der WfB zum allgemeinen Arbeitsmarkt sind weitere Themen von Arbeitsgruppen auf die wir in dieser Ausgabe eingehen wollen.

Der Diskussionsprozeß wird weitergehen. Es haben sich die ersten thematischen und regionalen Arbeitsgruppen in der BAG UB gebildet, wir sind an der Entwicklung von Fortbildungsangeboten und am 5./6. Juni 1997 werden wir unsere nächste Jahrestagung in Münster haben.

*In diesen impulsen:*

**Thematische Berichte  
von der Jahrestagung  
der BAG UB**

**Förderrichtlinie für  
Integrationsfachdienste  
wieder nicht beschlossen**

Bericht S.2

**BAG UB Umfrage  
Förderpraxis**

Ergebnisse S. 25

### **Inhaltsverzeichnis:**

<b>Impressum..</b>	2
<b>Förderrichtlinie Integrationsfachdienste wieder nicht beschlossen</b>	2
<b>Modellprojekt Integrationsfachdienste - Stellungnahme der BAG UB</b>	3
<b>Vorschlag bundesweite Begleitung Integrationsfachdienste</b>	3
<b>Neues aus der BAG UB: Jahrestagung und Fortbildung 97</b>	5
<b>Neues aus der BAG UB: Arbeitsgruppen</b>	6
<i>Berichte von der Jahrestagung in Fulda:</i>	
<b>Unterstützte Beschäftigung</b>	
für Menschen mit geistiger Behinderung	7
für Menschen mit psychischer Behinderung	11
für Menschen mit Autismus	14
<b>Schwerpunktthema: Arbeitsplatzakquisition</b>	15
<b>Unterstützung und Qualifizierung am Arbeitsplatz</b>	20
<b>Vernetzung von Integrationsfachdiensten</b>	24
<b>Umfrage Förderrecht</b>	25
<b>Fachtagung „Ich will auch in die Lehre gehen“</b>	27
<b>Unterstützte Beschäftigung in Europa</b>	28
<b>Gute Imagekampagne - Buchtip - Vorschau</b>	29
<b>Das BAG UB Rückmeldeformular</b>	30

# Förderrichtlinie für Integrationsfachdienste wieder nicht beschlossen

Der Beirat für Rehabilitation hat in seiner Sitzung am 19.11.1996 über die Förderrichtlinien für die bundesweiten Modellprojekte Integrationsfachdienste und Integrationsfirmen überraschend wieder nicht beschlossen. Die wiederholte Nichtentscheidung des Beirates für Rehabilitation war für die meisten Beteiligten mehr als enttäuschend. Seit über einem Jahr wird vom Bundesarbeitsministerium versucht,

ein entsprechendes Modellprojekt auf den Weg zu bringen.

Die Förderrichtlinien waren den Beiratsmitgliedern nach massiven Bedenken der Bundesanstalt für Arbeit bezüglich der Integrationsfachdienste gar nicht zur Entscheidung vorgelegt worden. Die Bundesanstalt für Arbeit sieht die Vermittlung und berufliche Eingliederung Schwerbehinderter als eine besondere Arbeit der Arbeitsämter. Neue Modelle der beruflichen Integration dieses Personenkreises sollten daher vorrangig bei den Arbeitsämtern und nicht durch unabhängige Integrationsfachdienste durchgeführt werden.

Der Sinn und Zweck des Modellprojektes Integrationsfachdienste ist demgegenüber gerade die bundesweite Erprobung von trägerübergreifenden Integrationsfachdiensten zur Vermittlung *und* der notwendigen weiteren arbeitsbegleitenden Betreuung von bisher aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgegrenzten Menschen mit Behinderungen. Die vorliegenden Erfahrungen aus den verschiedenen regionalen Modellprojekten zeigen, daß nur durch eine derartige umfassende Unterstützung aus einer Hand durch Integrationsfachdiensten Eingliederungsmöglichkeiten für besonders auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen wie beispielsweise Menschen mit einer geistigen Behinderung oder schweren psychischen Behinderungen bestehen. Unterstützte Beschäftigung ist eben mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Die meisten SchwerbehindertenvermittlerInnen, bei denen seit einiger Zeit Erfahrungen in der Kooperation mit Integrationsfachdiensten vor Ort bestehen, sehen die Integrations-

fachdienste nicht als Konkurrenz sondern als sinnvolle Ergänzung ihrer Arbeit für solche Schwerbehinderte, die eine besonders intensive Unterstützung bei der Vermittlung und eine Begleitung am Arbeitsplatz benötigen. Das Integrationsfachdienste ein konzeptionell neuer und sinnvoller Weg der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung sind, die eine intensive Unterstützung benötigen, hat auch Arbeitsminister Norbert Blüm in seinem Interview für die Zeitung Z.B. Anfang dieses Jahres deutlich gemacht. Auf politischer Ebene sind auch in den Anträgen der Opposition Integrationsfachdienste als neue Möglichkeit der beruflichen Rehabilitation gefordert worden.

Es scheint somit einen Konsens sowohl auf politischer Ebene als auch mittlerweile im Beirat für Rehabilitation zu geben, daß Integrationsfachdienste eine sinnvolle ambulante Form der beruflichen Rehabilitation sind. Nun gilt es, in weiteren Gesprächen mit der Bundesanstalt für Arbeit, die bestehenden Bedenken zu klären. Das Modellprojekt Integrationsfachdienste soll dann bei der nächsten Sitzung des Beirates für Rehabilitation im April 1997 wieder auf der Tagesordnung stehen. Wollen wir hoffen, daß was lange währt, dann endlich gut wird. Wir haben den Mitgliedern des Beirates für Rehabilitation kurz vor der Sitzung im November noch mal eine Stellungnahme der BAG UB zugesandt, die wir in dieser Ausgabe der *impulse* auf Seite zur weiteren Diskussion dokumentieren.

## Impressum:

### *Impulse*

Herausgeber:

**BAG-UB**

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.

Fuhlsbüttler Str. 402,  
22309 Hamburg

Tel. 040/ 6399629 bzw. 6325494  
(Tel. Sprechstunde Mi. 10-12 Uhr)

Fax: 040/ 632 5496

Email: BAG\_UB@t-online.de

Vorsitzender: Rolf Behncke

Geschäftsführer: Stefan Doose

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE)

**Redaktion:** Stefan Doose

(verantwortlich)

**Druck:** Elbe- Werkstatt, Hamburg

**Auflage:** 1000

Das Mitteilungsblatt *Impulse* erscheint vierteljährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis 40 DM/ Jahr.

Mitteilungen der Träger und namentlich gekennzeichnete Beiträge entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

# Modellprojekt Integrationsfachdienste

## Stellungnahme der BAG UB

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB), als Zusammenschluß von Integrationsfachdiensten und Initiativen in diesem Bereich, begrüßt ausdrücklich das Modellvorhaben Integrationsfachdienst als Schritt in die richtige Richtung.

Wir weisen in diesem Zusammenhang jedoch nochmals auf unserer Meinung nach wichtige Punkte für die *Durchführung des Modellprojektes Integrationsfachdienste* hin:

1. Im Modellprojekt sollten *realistische Erfahrungswerte hinsichtlich des durchschnittlichen Betreuungsaufwandes* gesammelt werden. Die Zahl der Betreuungsfälle pro Fachkraft hängt nach unseren Erfahrungen von der konkreten Zielgruppe des Fachdienstes und der benötigten Intensität der Betreuung ab. Die Festlegung des Umfangs und der Intensität der notwendigen Betreuung am Arbeitsplatz kann nur im Einzelfall erfolgen. Der Vergleich mit den Psychosozialen Fachdiensten für die Bemessung der Betreuungsfälle ist unrealistisch, da diese Fachdienste z.B. nicht die sehr arbeitsintensive Akquisition von Arbeitsplätzen, das Training am Arbeitsplatz und die notwendige anfänglich intensive Arbeits- bzw. Ausbildungsbegleitung leisten. Gerade in der Gründungsphase von Integrationsfachdiensten, in der Kontakte zu Arbeitgebern erst aufgebaut werden müssen und alle Betreuten sich in der zeitintensiven Trainings- und Betreuungsphase befinden, erscheint die angegebene Zahl von 20-25 Betreuungsfällen pro Fachkraft nach den Erfahrungen der Integrationsfachdienste in der BAG UB als unrealistisch hoch. In einigen

Regionen liegt der Betreuungsschlüssel selbst für Psychosoziale Fachdienste bei 1:12.

1. Integrationsfachdienste müssen die Unterstützung am Arbeitsplatz, solange wie nötig, d.h. im Einzelfall *auch dauerhaft* anbieten können, wenn sie eine Alternative zur WfB sein sollen.
2. Integrationsfachdienste müssen für *alle* Menschen mit Behinderung, die diese Unterstützung benötigen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung offenstehen.
3. Integrationsfachdienste sollten *unabhängige* Partner in einem Kooperationsverbund mit dem Arbeitsamt, der Hauptfürsorgestelle, der WfB und den Schulen sein.
4. Integrationsfachdienste sollten eine Wahlmöglichkeit für Menschen mit Behinderung sein, die sich dort *direkt bewerben* können.
5. Integrationsfachdienste sollten aus *interdisziplinären Teams von mehreren Mitarbeitern mit einer Zusatzausbildung* als Arbeitsassistent bestehen.
6. Die BAG UB sollte als *Vertretung der Integrationsfachdienste im Projektbeirat* des Modellprojektes mit beratender Stimme einbezogen werden.

Für die aus unserer Sicht notwendige Begleitung des Modellprojektes haben wir die folgende Projektskizze beigefügt.

## Vorschlag für die Begleitung der weiteren Entwicklung von Integrationsfachdiensten

Damit das Modellprojekt seine Funktion der quantitativen und qualitativen Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten erfüllen kann, halten wir folgendes Paket als *Begleitung des Modellprojektes* für sinnvoll:

### 1. Informationstransfer, Vernetzung der Angebote

Integrationsfachdienste sind als wirksames Instrument zur Eingliederung von Menschen mit Lern- und leichter geistiger sowie psychischer Behinderung bundesweit bereits mehrfach in Modellprojekten erfolgreich erprobt worden. Es gibt nach Kenntnis der BAG UB zur Zeit bereits über 100 Integrationsfachdienste und über 80 Vermittlungsdienste an Werkstätten für Behinderte in Deutschland. Diese Fachdienste unterscheiden sich jedoch regional erheblich in ihrer Verfügbarkeit, Konzeption und Zielgruppe.

Ferner liegen aus den USA und Kanada, sowie mittlerweile auch auf europäischer Ebene über die European Union of Supported Employment (EUSE) und die HORIZON und HELIOS Programme umfangreiche Erfahrungen zu „Supported Employment“ vor.

Das neue Modellprojekt Integrationsfachdienste macht nur Sinn, wenn die vorhandenen Erfahrungen bundesweit aufgegriffen, diskutiert und weiterentwickelt werden. Dafür ist ein qualitativ guter Informationstransfer unter den Integrationsfachdiensten und interessierten Beteiligten notwendig. Die BAG UB könnte die inhaltliche Ausgestaltung und organisatorische Abwicklung dieses Informationstransfers übernehmen. Die BAG UB kann dafür erfahrene Integrationsfachdienste, sehr gute

Kontakte zu europäischen und amerikanischen Projekten und Forschungseinrichtungen als Ressourcen einbringen. Das Handbuch „Unterstützte Beschäftigung“, Fortbildungen zu Methoden Unterstützter Beschäftigung, die Jahrestagung „Berufliche Zukunft gestalten - Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Behinderung“ und die Zeitung „impulse“ sind erste Schritte der BAG UB und ihrer Mitglieder den notwendigen Informationstransfer in diesem Bereich anzustoßen.

## 2. Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsangeboten

In den Integrationsfachdiensten arbeiten zumeist Menschen aus pädagogischen Berufen, oft mit einer vorherigen betrieblichen Ausbildung, und Ergotherapeuten. Die für die Arbeit in einem Integrationsfachdienst erforderlichen speziellen Kenntnisse wie z. B. die Erstellung eines Fähigkeitsprofils, Arbeitsplatzakquisition, Arbeitsplatzanalyse und Unterstützung der Qualifizierung am Arbeitsplatz sind aber nicht Bestandteil irgendeiner vorhandenen Ausbildung. Die Entwicklung von qualitativ guten Qualifizierungsangeboten wird entscheidend für den weiteren Erfolg der Integrationsfachdienste sein. Es sollte auf Bundesebene eine berufsbegleitende Qualifizierung, ähnlich der arbeitspädagogischen Zusatzausbildung für Gruppenleiter in den WfB entwickelt werden.

Die BAG UB steht mit der Irish Union of Supported Employment und dem Open Training College in Dublin in Gesprächen, einen dort im Rahmen des HORIZON Programmes in der Entwicklung befindlichen Kurs auf Deutschland zu übertragen. Unter Einbeziehung erfahrener Fachdienstmitarbeiter und entsprechender Kursunterlagen aus den USA könnte ein qualitativ hochwertiger Kurs mit entsprechenden Materialien für Deutschland entwickelt

werden, wofür entsprechende finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen müssten. Der Kurs ist eine Mischung aus praxisnahen Fernstudium mit entsprechenden Materialien und Aufgaben für die Praxis und einem Kontaktstudium mit kurzen Seminarblöcken je Einheit. Die Betreuung vor Ort wird durch ein System von AnleiterInnen und TutorInnen sichergestellt. Als Kooperationspartner für die Entwicklung und Durchführung eines entsprechenden bundesweiten Kontaktstudiums wäre eine in diesem Bereich erfahrene Hochschule notwendig. Als eine Möglichkeit hat sich die Sonderpädagogische Fakultät in Reutlingen unter Mitarbeit von Prof. Dr. Rainer Trost angeboten. Der Kurs könnte auch gezielt in bestimmten Regionen bei entsprechenden Kooperationspartnern angeboten werden.

## 3. Praxisnahe Begleitforschung

Aus Sicht der BAG UB ist auf Grundlage der vorliegenden einzelnen Begleitforschungen eine differenzierte und fundierte bundesweite Bestandsaufnahme und Vergleich der unterschiedlichen Entwicklungen im Bereich Unterstützter Beschäftigung in Deutschland notwendig. Die Forschungsstelle Lebenswelten behinderter Menschen der Universität Tübingen unter Mitarbeit von Prof. Dr. Rainer Trost hat in Kooperation mit der BAG UB bereits im letzten Jahr dem BMA eine Begleitforschung im Rahmen des Modellprojektes Integrationsfachdienste vorgeschlagen und würde auch bei einem neuen Vorhaben mitwirken. Es wäre aus Sicht der BAG UB auch ein Forschungsverbund für das Modellprojekt möglich, das mit der Universität Tübingen, der Universität Münster und dem ISB in Berlin, die im Bereich der Unterstützten Beschäftigung bereits erfahrene Forschungsinstitute in Kooperation mit der BAG UB projektbezogen bündelt.

Die aufgelisteten 3 Punkte: *Informationstransfer, Entwicklung und Durchführung von Qualifizierung für Arbeitsassistenten und eine praxisnahe Begleitforschung* sind aus unserer Sicht wichtig für eine erfolgreiche Implementation von Integrationsfachdiensten in Deutschland. Eine solche Projektbegleitung würde einen höchstmöglichen Synergieeffekt in alle Richtungen erzielen. Die BAG UB kann in Zusammenarbeit mit den genannten Kooperationspartnern die mit den oben genannten Aufgaben verbundenen Serviceleistungen erbringen. Eine anteilige Förderung aus europäischen Mitteln im Rahmen des HORIZON Programmes wären in der nächsten Förderphase ab Mitte 1997 durchaus möglich. Für alle drei Bereiche gibt es entsprechende interessierte europäische Partner, die an ähnlichen Vorhaben arbeiten wollen.

### Unterstützte Beschäftigung im Internet

Die BAG UB ist jetzt auch per Email und im Internet zu erreichen. Ab sofort können Sie die Geschäftsstelle der BAG UB per Email unter **BAG\_UB@t-online.de** erreichen.

Das Forschungsprojekt Unterstützte Beschäftigung der Westfälischen Wilhelms Universität Münster baut gerade eine Home-Page im Internet zu Unterstützter Beschäftigung in Deutschland auf. Die Adresse ist: **<http://www.uni-muenster.de/Erziehungswissenschaft/supported-employment>**

Darüber werden Sie in Kürze neben allgemeiner Informationen, den Bericht der HELIOS Arbeitsgruppe zu Supported Employment, Forschungsergebnisse über Unterstützte Beschäftigung erhalten. Die BAG UB wird auch über diese Seiten zu erreichen sein und aktuelle Informationen und die *impulse* dort zur Verfügung stellen.

**Kalender vormerken!**

## Jahrestagung 97 der BAG UB 5.-6. Juni 1997 im Kolpinghaus in Münster

Die nächste Jahrestagung der BAG UB wird aller Voraussicht nach vom 5.-6. Juni 1997 im Kolpinghaus in Münster, Westfalen stattfinden.

Die zweitägige Fachtagung soll die konzeptionelle Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland fördern.

Die Themen werden sich sowohl politisch als auch praxisnah um alle relevanten Bereiche von Unterstützter Beschäftigung drehen. Als Arbeitsform sind Referate im Plenum, Arbeitsgruppen (90 min) und diesmal auch längere Workshops (3 Std.) vorgesehen.

Es ist angedacht, einen Tag vor der Tagung im Rahmen einer kleinen Vorkonferenz thematischen Arbeitsgruppen die Gelegenheit zum Treffen zu geben und vielleicht 1-2 ganztägige Workshops anzubieten.

Im Rahmen der Tagung wird auch wieder die Mitgliederversammlung der BAG UB stattfinden. In diesem Jahr wird auch die Wahl eines neuen Vorstandes anliegen.

Für die Tagung suchen wir noch Mitwirkende, die Lust haben, eine Arbeitsgruppe oder einen Workshop zu gestalten. Bewerbungen auf dem Rückmeldebogen auf der letzten Seite der *impulse* oder ab sofort in der Geschäftsstelle der BAG UB.

### 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 für individuelle Fortbildung und Organisationsberatung in Anspruch zu nehmen. Themen können nach Absprache festgelegt werden.

## Fortbildung 97 Fortbildungsangebot im Baukastenprinzip geplant

Die BAG UB wird ab Februar 1997 eine Serie von zwei bis dreitägigen Fortbildungsseminaren zu wichtigen Themen von Unterstützter Beschäftigung durchführen. Diese Seminare sind im Baukastensystem konstruiert, können aber auch einzeln belegt werden.

Themen der Fortbildungsreihe sind unter anderen:

1. Grundlagen von Unterstützter Beschäftigung
2. Individuelle Berufsplanung, Erstellung von Fähigkeitsprofilen
3. Arbeitsplatzakquisition
4. Arbeitsplatzanalyse
5. Qualifizierung und Unterstützung am Arbeitsplatz,
6. Förderung der Integration am Arbeitsplatz (natural supports)
7. Rechtliche Fragestellungen

Es soll versucht werden, sowohl für Einsteiger als auch für Fortgeschrittene interessante Fortbildungsangebote zusammenzustellen. So wird neben einem Seminar zu neuen Wegen der Arbeitsplatzakquisition Anfang des Jahres von Susanne Göbel und Stefan Doose ein ausführliches Seminar zu neuen Methoden der persönlichen Zukunftsplanung mit Menschen mit Behinderung angeboten werden, oder ist Ende Juni/Anfang Juli 97 eine Fortbildung mit Melinda Mast, Supported Employment Koordinatorin vom amerikanischen Verband für Körper- und Mehrfachbehinderte, zum Thema Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen geplant.

Das detaillierte Fortbildungsprogramm ist Anfang Januar 97 in der Geschäftsstelle erhältlich. Es kann mit dem Rückmeldebogen am Ende dieses Heftes angefordert werden.

## Finanzielles:

### Mitgliedsbeiträge 1997

Die Mitgliedsbeiträge für 1997 werden im Januar fällig. Sie betragen laut Beschluß der letzten Mitgliederversammlung für Integrationsfachdienste und Organisation 400 DM im Jahr und für persönliche Mitglieder 100 DM. Wer dies nicht zahlen kann (notleidende Organisationen, StudentInnen, unterstützte ArbeitnehmerInnen), kann auf Antrag den Beitrag um 50% ermäßigen. Sofern nicht schon geschehen, die **Anträge auf Mitgliedsbeitragsermäßigung bis zum Ende des Jahres zusenden**. Die neuen Beiträge werden für die Mitglieder, die uns eine Abbuchungsermächtigung erteilt haben, Mitte Januar 97 abgebucht. Die anderen können das beiliegende Überweisungsformular benutzen. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

### Aktion:

#### Ein Weihnachtsgeschenk für die BAG UB

Die Finanzlage der BAG UB ist nach wie vor dramatisch. Es ist noch in keiner Weise abgesichert, wie wir unsere Aufgabe im nächsten Jahr weiter erfüllen können. Dennoch meinen wir, daß Unterstützte Beschäftigung eine wertvolle Idee ist und ein guter Informationstransfer wichtig ist. Die BAG UB ist nach Bescheid des Finanzamtes für Körperschaften Hamburg-Ost vom 25.10.96 als gemeinnützig anerkannt worden und ist berechtigt Spendenbestätigungen für steuerliche Zwecke auszustellen. Die Mitgliedsbeiträge sind nach § 10 b EStG und § 9 Nr. 3 KStG wie Spenden abziehbar. Also noch kurz vor Jahresende ein Weihnachtsgeschenk an die BAG UB gemacht und eine Spende überwiesen oder persönliches Mitglied werden. Spendenbescheinigung mit Widmung garantiert. Jede Spende hilft. Ein Überweisungsträger liegt bei.

# Arbeitsgruppen in der BAG UB

## Thematische Arbeitsgruppen

Um eine lebendige inhaltliche Arbeit auch zwischen den Jahrestagungen anzuregen, haben wir in der letzten Ausgabe der *impulse* Interessenten zur Bildung von thematischen Arbeitsgruppen in der BAG UB gesucht. Die Arbeitsgruppen sollten aus 4 - 8 Personen bestehen und sich bis zur nächsten Jahrestagung drei bis viermal treffen, um Positionen und Materialien zum Thema zu entwickeln. Als Themen wurden vorgeschlagen:

1. Entwicklung von ethischen Grundsätzen und Qualitätsstandards
2. Notwendige Änderungen von gesetzlichen Grundlagen
3. Öffentlichkeitsarbeit
4. Arbeitsplatzakquisition
5. Qualifizierung am Arbeitsplatz
6. Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen unterhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes
7. Finanzierung der BAG UB

Zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Qualifizierung am Arbeitsplatz haben sich schon unabhängige Gruppen gebildet, die sich auch schon je zweimal getroffen haben. Die Arbeitsgruppe zum Thema Entwicklung von ethischen Grundsätzen und Qualitätsstandards wird sich am 18. Januar 97 zum ersten Mal in Hamburg treffen. Für alle anderen Themen gibt es bereits InteressentInnen, doch fehlen dort noch einige Mitstreiter und jeweils eine Person, die die Koordination der Arbeitsgruppe in die Hand nimmt. Wer an diesen Arbeitsgruppen Interesse hat und vielleicht auch die Koordination der Treffen übernehmen würde bitte bei der BAG UB in der Geschäftsstelle melden.

## Landesarbeitsgemeinschaften Unterstützte Beschäftigung, regionale Arbeitsgruppen

Unterstützte Beschäftigung braucht ein Netzwerk von aktiven Menschen, die vor Ort und in ihrem Bundesland für unterstützte integrative Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten arbeiten und diese entsprechend den Gegebenheiten in den einzelnen Bundesländern weiterentwickeln.

Ein bundesweiter Austausch ist schon allein durch die hohen Fahrtkosten nur in beschränktem Umfang möglich. Viele der Probleme bei der Umsetzung von Unterstützter Beschäftigung müssen außerdem auf Landesebene geklärt werden.

Der Vorstand der BAG UB hat auf seiner Vorstandssitzung im Herbst 96 beschlossen, die Gründung von jeweils landesweiten Arbeitsgruppen zum Thema Unterstützte Beschäftigung anzuregen. Die Arbeitsgruppen sollten unabhängig von Kostenträgern sein und an der landesweiten Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung arbeiten. Eine sinnvolle Möglichkeit können auch die Bildung von Landesarbeitsgemeinschaften für Unterstützte Beschäftigung (LAG UB) sein, die alle aktiven Mitglieder der BAG UB in einem Bundesland umfassen. Die Landesarbeitsgemeinschaften können als unabhängige Interessensvertretung und Fachzusammenschluß auf Landesebene sein, die sich bestimmter landesweiter und inhaltlicher Themen annehmen und die Ergebnisse dann wieder in den Bundeszusammenhang über die BAG UB einbringen.

In einigen Regionen gibt es bereits unabhängige Zusammenkünfte von Integrationsfachdienstmitarbeitern so in Schleswig-Holstein, Berlin oder Württemberg-Hohenzollern.

In Hessen hat sich im November eine landesweite Arbeitsgruppe zu Unterstützter Beschäftigung gebildet, die sich mit dem ambulanten Arbeitstraining als Möglichkeit der unterstützen Qualifizierung im Betrieb und dem

Betreuten Arbeiten als außertarifliche Möglichkeit der unterstützten Beschäftigung (ambulante Werkstatt) für Menschen mit schweren Behinderungen beschäftigen will. Wir würden uns über die Gründung von zahlreichen aktiven Landesarbeitsgemeinschaften für Unterstützte Beschäftigung freuen! Unterstützung gibt es bei Geschäftsstelle der BAG UB.

## Mitarbeit von unterstützten ArbeitnehmerInnen in der BAG UB

Die Hauptpersonen in Unterstützter Beschäftigung sind die unterstützten ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen. Ihre Perspektive und Erfahrungen sind entscheidend für die Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung. Ich würde gerne innerhalb der BAG UB nachdenken, wie wir die Mitarbeit und Mitwirkung der unterstützten ArbeitnehmerInnen ermöglichen und fördern können.

Die Förderung von lokalen Selbstvertretungsgruppen sind sicherlich eine Möglichkeit. Sie wären auch eine Möglichkeit des geselligen Austausches mit anderen Menschen in ähnlicher Lebenslage.

Auf Bundesebene wären vielleicht das Angebot von einem überregionalen Bildungsurlaub (z. B. Mein Recht am Arbeitsplatz, Lösen von Konflikten, Erfahrungsaustausch, Besuch unterstützter Arbeitnehmer in anderen Städten und Ländern, BAG UB-Gruppe Unterstützte Arbeitnehmer) und die Mitwirkung als Experten an der Jahrestagung denkbar. Wir sollten auch über gute Formen der Mitwirkung im Vorstand nachdenken. Unterstützte ArbeitnehmerInnen können übrigens nach der Satzung jetzt schon ordentliche Mitglieder der BAG UB werden. Ich würde mich über Mitdenker und Mitgestalter in dieser Sache freuen. Bitte spricht doch unterstützte ArbeitnehmerInnen oder Arbeitsuchende an, die an einer Mitarbeit in der BAG UB Interesse haben könnten.

# Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen<sup>1</sup>

von Jörg Barlsen, Universität Münster

Die Anzahl der Projekte zur Integration von Menschen mit Behinderungen hat in den letzten beiden Jahren rapide zugenommen. Nach Angabe der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung existieren in der Bundesrepublik weit mehr als 100 Initiativen. Ungefähr 10 weitere Fachdienste befinden sich noch im Aufbau. Knapp 50% dieser Fachdienste bemühen sich um die berufliche Integration geistig Behinderter, gut die Hälfte sind Integrationsfachdienste für psychisch Behinderte, gut 10% haben unter anderen oder ausschließlich Körperbehinderte als Zielgruppe benannt. Außerdem existiert ein Fachdienst für Schädel-Hirnverletzte und ein weiterer ist in Planung, der sich die berufliche Eingliederung von Autisten zum Ziel gesetzt hat.

## **Gleicher Name - verschiedene Konzepte**

Ogleich die genannten Initiativen sich grundsätzlich an den Prinzipien der Unterstützten Beschäftigung orientieren, bestehen in inhaltlicher und methodischer Hinsicht deutliche Unterschiede, so daß derzeit kaum von einem einheitlichen Konzept gesprochen werden kann. Zurückzuführen ist diese Verschiedenheit auf zwei konvergierende Tendenzen in der Entstehungsgeschichte entsprechender Fachdienste:

Schon bald nach der Einrichtung der Psychosozialen Dienste durch die Hauptfürsorgestellen (1986) gab es innerhalb der begleitenden Hilfe eine Entwicklung von einer Feuerwehrfunktion bei drohender

Kündigung zu eher präventiven Maßnahmen zum Arbeitsplatzverlust. Nach und nach weitete sich dann das Tätigkeitsspektrum dieser Dienste „nach vorn“ auf die Aufgabe der Erst- und Wiedereingliederung aus, bis schließlich zunächst an den PSD und später auch an freie Träger der Auftrag zur Einrichtung spezieller Fachdienste zur Eingliederung Behinderter - sog. Integrationsfachdienste - vergeben wurde.

Parallel zu dieser Erweiterung der ursprünglich begleitenden Hilfen im Arbeitsleben durch Aktivitäten zur Ermöglichung einer Arbeitstätigkeit setzte auf Seiten der abgebenden Einrichtungen eine ähnliche Entwicklung ein: In Sonderschulen, WfB und auch BBW, deren Aufgabe vorrangig die Qualifizierung Behinderter ist, erkannte man, daß eine erfolgreiche und dauerhafte Integration ins Arbeitsleben kaum ohne eine nachgehende Betreuung zu erreichen ist. Sie erweiterten ihre Angebote um Unterstützungen nach der Qualifizierung bis hin zur Akquisition eines Arbeitsplatzes und der Einarbeitung auf diesen (vgl. INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG UND BETRIEBSPÄDAGOGIK E.V. 1995, 11 f).

Zunächst verliefen diese Entwicklungen unabhängig voneinander. So sind beispielsweise die Initiativen der Schulen für geistig Behinderte in Donaueschingen und Pforzheim allein aus der Überzeugung heraus entstanden, daß zumindest ein Teil der Schüler weitgehend selbständig arbeiten und leben kann. Konzeptionelle Vorbilder hatten diese Initiativen noch nicht. Gleiches gilt für



Carola Danker hauswirtschaftliche Helferin im Altenheim Unterstützung am Arbeitsplatz durch die Hamburger Arbeitsassistenten

die Bemühungen der ARBEITSGRUPPE „AUBENARBEITSPLÄTZE IN HESSEN“ (1991), die ein Konzeptionspapier zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von WfB erstellten. Später beeinflussten sich die beschriebenen Bestrebungen gegenseitig: Die Publikation der Integrationsergebnisse sowie einschlägige Fachtagungen hatten insbesondere in den WfB die Folge, den Vermittlungsauftrag neu in den Mittelpunkt konzeptioneller Überlegungen zu stellen und führten damit zu einer neuen Standortbestimmung. Ähnliches gilt sicher für

<sup>1</sup> Referat auf der Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung „Berufliche Zukunft gestalten - Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen“ am 4. Juni in Fulda (gekürzt).

verschiedene Berufsbildungswerke und Sonderschulen. Eingefahrene Strukturen und vermeintlich bewährte Automatismen („geistig behinderte Schulabsolventen können nur in der Werkstatt für Behinderte arbeiten“) werden neu überdacht. Die Integrationsfachdienste übernehmen derzeit somit zugleich eine Korrektur- und Innovationsfunktion im traditionellen Rehabilitationssystem.

Ungeachtet der Frage, wer der eigentliche Initiator dieser Umorientierungen ist, wird also zur Zeit von zwei Seiten versucht, die institutionelle Trennung zwischen Qualifizierung und Vermittlung aufzuheben und die Unterstützung auf die für Krisen anfälligen Schwellen oder Übergänge auszuweiten. Gemeinsame Elemente aller Initiativen sind

- die Akquisition von Arbeitsplätzen,
- die Auswahl und Beurteilung geeigneter Bewerber,
- Begleitung in der Phase der Einarbeitung am Arbeitsplatz und eine
- nachgehende Betreuung und Krisenintervention.

Darüber hinaus werden eine Fülle verschiedener Maßnahmen angeboten sowie neben den gemeinsamen noch weitere Ziele verfolgt, deren Bedeutung und Ausprägung eng mit der Trägerschaft und damit auch mit der Entstehungsgeschichte der Fachdienste verbunden sind.

So sehen beispielsweise die aus Initiativen der Schulen hervorgegangenen Dienste ihre Aufgabe nicht nur in der Unterstützung der beruflichen Eingliederung, sondern auch - im Sinne ihres allgemeinbildenden Auftrags - in der Begleitung bei Fragen des selbständigen Wohnens und der Freizeitgestaltung. Die Fachdienste in den Werkstätten versuchen verstärkt, die eigenen Möglichkeiten zu nutzen, um den behinderten Mitarbeitern vor der Vermittlung eine berufliche Qualifizierung bzw. Vorbereitung anzubieten. Insbesondere die WfB in Bremen und Bayern haben sich im

Rahmen verschiedener Modellprojekte die Entwicklung von Qualifizierungskonzepten vorgenommen. Die Fachdienste in freier Trägerschaft setzen in der Regel einen konzeptionellen Schwerpunkt in der Einarbeitung am Arbeitsplatz und Integration innerhalb eines Betriebes.

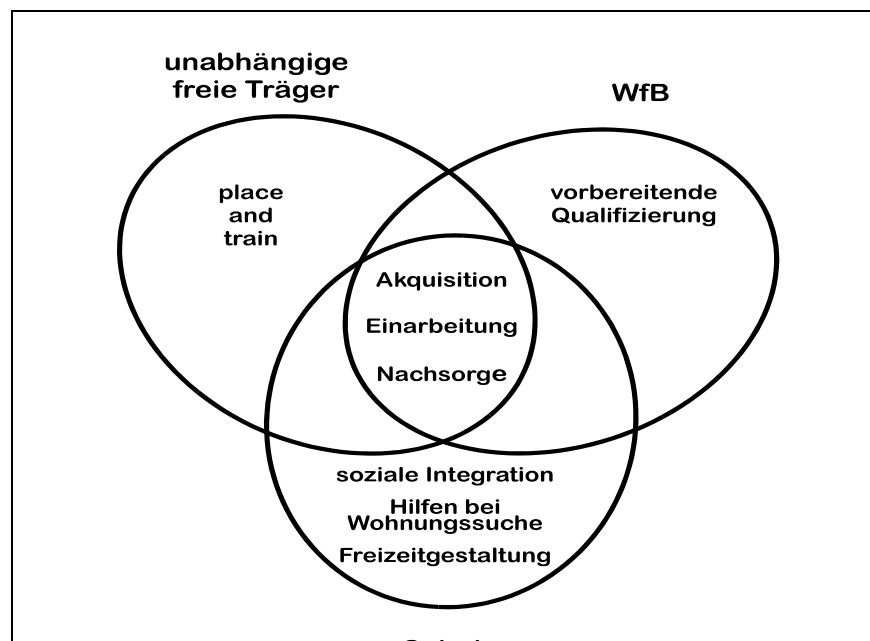
Alles in allem sind die Unterschiede auf drei Ebenen zu beschreiben:

- Hinsichtlich der Klientel gibt es zum einen Fachdienste, die grundsätzlich alle Menschen mit Behinderungen unterstützen und zum anderen Initiativen, die

Prinzip „*train and place*“. Für beide scheint es gute Gründe zu geben.

**Die Klientel**

Die GEMEINSAME ARBEITSGRUPPE DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER ÜBERÖRTLICHEN TRÄGER DER SOZIALHILFE UND DER ARBEITSGEMEINSCHAFT DER DEUTSCHEN HAUPTFÜRSORGESTELLEN hält die Organisation der Integrationsfachdienste nach einzelnen Behinderungsarten oder die



zielgruppenspezifisch arbeiten. Die Zielgruppen wiederum können behinderungs- oder institutionsgebunden definiert sein.

- In inhaltlicher Hinsicht bewegen sich die Fachdienste in einem Kontinuum zwischen einem ganzheitlichen und einem partikulären, ausschließlich auf die berufliche Integration konzentrierten Ansatz.
- Der wohl bedeutendste Unterschied liegt auf der Ebene der Konzeption. Die Fachdienste unterscheiden sich hinsichtlich der Paradigmen, denen sie folgen. Während die einen sich konsequent am amerikanischen Prinzip: „*place and train*“ orientieren, folgen die anderen weiterhin dem historisch älteren

Ausrichtung an abgebenden Institutionen nicht für sinnvoll. Zum einen sei eine entsprechende Segmentierung kaum finanzierbar und zum anderen träte eine Zersplitterung ein, die zu einer für Arbeitgeber und Betroffene unüberschaubaren Vielfalt von Diensten führen würde (1995, 12 f.). De facto arbeiten von den Fachdiensten, die der BAG UB bekannt sind, gut die Hälfte behinderungsspezifisch und sind etwa 20% an eine Reha-Einrichtung, überwiegend eine WfB, gekoppelt. Auch wenn sich die an abgebende Institutionen gebundenen Fachdienste - sind sie erst einmal etabliert - zunehmend „externen“ Klienten öffnen, betreuen sie doch vorrangig Bewerber aus ihrer Institution. So hat der über-

wiegende Teil der Klienten der Fachdienste, die an WfB gekoppelt sind, zuvor in einer Werkstatt für Behinderte gearbeitet. Ähnlich verhält es sich mit den behinderungsspezifisch organisierten Diensten: Sicher weisen sie niemanden ab, das Gros der Klientel rekrutiert sich jedoch, wie sollte es auch anders sein, aus der gewählten Zielgruppe.

Sollen Integrationsdienste tatsächlich behinderungs- und institutionsübergreifend tätig sein, müssen die Träger der an abgebende Einrichtungen gekoppelten Fachdienste prüfen, ob in ihrer Region für Personen aus anderen Einrichtungen ein weiterer Bedarf an Unterstützung besteht und ob die personellen Ressourcen ihrer Dienste ausreichen, ihr Tätigkeitspektrum entsprechend auszuweiten.

Schwieriger ist sicherlich die Frage bezüglich einer universellen Zuständigkeit der Integrationsfachdienste für alle Behindertengruppen zu beantworten. Für Körper-, Seh- und Hörbehinderte sind beispielsweise spezifische Kenntnisse über technische Hilfen erforderlich, für psychisch Behinderte oder Autisten genaue Kenntnisse über Krankheitsbilder und -verläufe sowie die sich daraus ergebenden Einschränkungen. Ob Mitarbeiter in Integrationsfachdiensten sich all dies umfassend aneignen und alle Anforderungen zugleich bewältigen können, ist zu bezweifeln. In Westfalen-Lippe arbeiten an verschiedenen Orten Fachdienste für psychisch Behinderte und für geistig Behinderte unter einem Dach und decken so sicher nicht das ganze, aber doch ein breites Spektrum möglicher Behinderungen ab. Bei regelmäßig stattfindenden Regionaltreffen verschiedener Fachdienste besteht darüber hinaus die Möglichkeit des Austauschs und von Absprachen. Grundsätzlich sind in diesem Zusammenhang die Träger und Kostenträger gefordert, die personellen Ressourcen der Fachdienste den Anforderungen anzupassen und Fachdienstmitarbeitern

Gelegenheiten zum Austausch und zur Weiterbildung zu geben.

### Inhalte und Ziele

Der Terminus „ganzheitlich“ ist in den letzten Jahren anrücklich geworden. Häufig wird mit ihm eine gewisse Konzeptionslosigkeit oder der Hang zu einer diffusen Überbehütung verbunden. Daß dem nicht so sein muß, wurde durch den Verein „Miteinander Leben“ in Pforzheim und den „Verein zur Förderung der Eingliederung von Behinderten“ in Donaueschingen nachgewiesen. Beide Initiativen haben ausdrücklich die Hilfe bei der Suche nach geeigneten Wohnmöglichkeiten sowie die Unterstützung bei der Gestaltung der Freizeit in ihre Konzepte aufgenommen. Entsprechende Hilfen umfassen, so die Mitarbeiter der Initiativen, 20 - 30% des gesamten Unterstützungsaufwandes (TROST, SCHÜLLER 1992, 88 f). Das Vorgehen gerade dieser Initiativen ist nicht weiter verwunderlich: Sie begleiten (ehemalige) Schüler, deren soziales Umfeld ihnen schon lange bekannt ist - Probleme der Isolation oder die Unzufriedenheit mit der gesamten sozialen Situation werden von ihnen sicher eher thematisiert als von Ratsuchenden, die sich erst bei dem Wunsch nach beruflicher Veränderung an einen Fachdienst wenden. Außerdem begleiten sie die Schüler in einer Phase, in der beides - der

Wunsch nach Ablösung aus dem Elternhaus und der Beginn der beruflichen Laufbahn - zusammenfallen.

Von nahezu allen Fachdiensten werden Gesprächskreise, Ratsuchendentreffen, Frauenabende o.ä. angeboten. Es ist also anzunehmen, daß alle Initiativen konzeptionell und praktisch mehr oder weniger in der Mitte eines Kontinuums zwischen Ganzheitlichkeit und weitgehender Konzentration auf die berufliche Eingliederung zu verorten sind. Aus zwei Gründen erscheint es notwendig, weitergehende Gedanken zum Zusammenhang zwischen beruflicher und sozialer Integration anzuregen:

1. Im Bekanntenkreis von Menschen mit Behinderungen - insbesondere von denen, die in Wohnheimen leben - ist der Anteil ebenfalls Behinderter vergleichsweise hoch. In Westfalen-Lippe setzt sich der Freundeskreis bei der Hälfte aller Ratsuchenden überwiegend aus Menschen mit Behinderungen zusammen (BARLSEN, BUNGART, 1996, 50). Die Kontakte entstehen zum einen bei der Arbeit in der Werkstatt und zum anderen im Wohnheim. Nach einer erfolgreichen beruflichen Integration entsteht nicht selten der Wunsch oder auch der institutionelle Zwang, das Wohnheim zu verlassen. Damit



Karin Bausch an ihrem Arbeitsplatz in der Bäckerei und Konditorei  
Unterstützung des Arbeitsplatzes durch den Berufsbegleitenden Dienst Neckar-Alb

verlieren die Klienten die Ankerpunkte ihrer sozialen Bezüge. Im neuen Betrieb beschränken sich die neuen Kontakte häufig auf tätigkeitsbezogene Interaktionen. Es droht damit eine mehr oder weniger große Isolation, die sich natürlich auch auf die berufliche Situation auswirken kann.

2. Der zweite Aspekt betrifft die soziale Integration im Betrieb selbst. DOOSE stellte fest, daß nur bei ca. 50% der „unterstützten Beschäftigten“ umfangreiche und laufende Interaktionen mit Kollegen erfolgen (1995, 95). Auch in den USA wurde die Erfahrung gemacht, daß die Klienten durch Supported-Employment-Maßnahmen nicht automatisch in das soziale Gefüge eines Betriebes integriert werden. Die Eingliederung beschränkt sich nicht selten auf eine bloße Mitarbeit der Klienten in der Firma. Insbesondere Menschen mit ausgeprägter Behinderungen besetzen häufig Arbeitsplätze, die kaum Möglichkeiten der Interaktion mit Kollegen bieten (MOON 1990, 29). Soziale Kontakte zwischen behinderten und nichtbehinderten Arbeitnehmern finden nur selten statt (TEST u.a. 1988, 26) oder beschränken sich auf tätigkeitsbezogene Anweisungen (PARENT u.a. 1992, 33 ff). Verbreiteter als in der Bundesrepublik, ist in den USA die Idee der „natural supports“, z.B. des gezielten Einsatzes betrieblicher Helfer bei der Einarbeitung. Gerade sie können es dem Klienten wesentlich erleichtern, sich im sozialen Gefüge eines Betriebes zurechtzufinden - sie kennen die Gepflogenheiten der Kollegen und die ungeschriebenen Gesetze im Betrieb. In der Bundesrepublik fehlt es unseres Wissens an einer systematischen Analyse der Möglichkeiten und Grenzen, die „natürliche Unterstützungen“ bieten.

Welche Ziele ein Fachdienst verfolgt, ist nicht nur eine Frage der

Ressourcen. Umfassend oder ganzheitlich ausgerichtete Konzepte machen es sicher leichter, einzelne Maßnahmen im Sinne eines Reha-Gesamtplanes aufeinander abzustimmen. Andererseits besteht bei solchen Modellen, die - plakativ ausgedrückt - „umfassende Integration aus einer Hand“ bieten, auch oder gerade für Menschen mit einer geistigen Behinderung die Gefahr, neue Abhängigkeiten zu schaffen und die Gefahr der Überbehütung und Fremdbestimmung. In jedem Falle ist es notwendig, Modelle zur beruflichen Eingliederung in ein Gesamtkonzept beruflicher *und* sozialer Integration einzubinden.

### Konzepte und Methoden

Das ursprüngliche Prinzip der Supported-Employment-Programme in den USA ist, auf eine überbetriebliche Qualifizierung weitestgehend zugunsten eines Trainings nach der Vermittlung auf eine Arbeitsstelle zu verzichten. In der Bundesrepublik kommen die bestehenden Initiativen diesem Prinzip unterschiedlich nach:

- Insbesondere die Fachdienste, die in Anbindung an abgebende Einrichtungen, wie WfB und

lich zur Qualifizierung ihrer Klienten zu nutzen.

- Die Hamburger Arbeitsassistentin arbeitet hingegen in Anlehnung an obigen Grundsatz. Seit Anfang dieses Jahres bietet sie auch ein ambulantes Arbeitstraining an.
- Der Berufsbegleitende Dienst in Reutlingen bietet in bestimmten Bereichen, wie z.B. zur Vermittlung sozialer Kompetenzen oder fachtheoretischer Kenntnisse eine eigene Vorbereitung an oder arbeitet mit abgebenden Einrichtungen zusammen.

Alle Projekte arbeiten erfolgreich - die Frage nach der Bedeutung und Effizienz überbetrieblicher Qualifizierungen ist bis heute nicht geklärt. Die Bremer Ergebnisse weisen darauf hin, daß die Notwendigkeit und der Nutzen eines überbetrieblichen Trainings vom Ausmaß der Behinderung abhängt (SCHMITZ 1994, 50 ff). Leistungsschwächere Klienten, so ein Fazit, sollten möglichst an einem ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Denkbar ist auch, daß hinsichtlich der Art der Behinderungen unterschiedliche Konzepte nötig sind.



Türkan Akbel mit Kollegin und Arbeitsassistentin von der Hamburger Arbeitsassistentin beim Partyservice

SfG entstanden sind (in Bremen, Hessen, Donaueschingen und Pforzheim), versuchen mehr oder weniger intensiv, die jeweils vorhandenen institutionellen Ressourcen quasi überbetrieb-

Zum Beispiel wird berichtet, daß körperbehinderte Schulabsolventen in überbetrieblichen Einrichtungen noch einen deutlichen Entwicklungsschub machen. Ob dies auf eine verzögerte Entwicklung oder

eine Überbehütung in der Schule und im Elternhaus zurückzuführen ist, sei dahingestellt. Es besteht in jedem Falle die Gefahr, daß, werden die Schulabsolventen nach dem Verlassen der Schule direkt auf einen Anlernarbeitsplatz vermittelt, ihnen die Chance genommen wird, sich für eine anspruchsvollere Tätigkeit zu qualifizieren.

In einem engen Zusammenhang mit dieser Problematik steht die Frage der Fähigkeitsdiagnostik. Verzichtet man auf eine überbetriebliche Qualifizierung, verringern sich auch die Möglichkeiten, in Erprobungen „vor dem Ernstfall“ Hinweise auf die Kompetenzen, Entwicklungsmöglichkeiten und behinderungsbedingten Einschränkungen eines Klienten zu bekommen. So wird sowohl von Kostenträgern (z.B. in der zitierten Stellungnahme) als auch von Fachdiensten (z.B. im Handbuch des Horizon-Verbundes) die Notwendigkeit der Erhebung valider Informationen zu den Fähigkeiten der Bewerber betont. Dazu existieren verschiedene deutsche und ausländische Assessmentverfahren (vgl. HORIZON-ARBEITSGRUPPE 1995, 16 ff., 254 ff.; MOON u.a. 1986, 45 ff.), die sich in der alltäglichen Praxis jedoch oft als unökonomisch, weil zu aufwendig, und zu wenig valide, weil zu statisch erweisen. Hier besteht noch erheblicher Forschungsbedarf.

### Fazit

Alle Initiativen haben, wie eingangs erwähnt, wesentliche Aspekte der Unterstützten Beschäftigung in ihre Konzeption aufgenommen. Insgesamt zeichnen sich die Entwicklungen jedoch gerade nicht durch Uniformität sondern durch eine Vielfalt verschiedener „Spielarten“ und Schwerpunktsetzungen aus. Im folgenden gilt es, sich über die Organisation der Fachdienste, über ihre Zuständigkeiten, über die Formen der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen der Behindertenhilfe sowie über Methoden der Akquisition, der Einarbeitung am Arbeitsplatz und sozialpädagogi-

sche Anteile der Begleitung oder der Erhebung der Interessen und Fähigkeiten der Ratsuchenden auszutauschen. Es stellt sich die Frage, ob es *das* „richtige“ Konzept gibt oder ob ein auf den Bedarf und die Bedürfnisse des einzelnen zugeschnittener Ansatz nicht gerade die beschriebene Vielfalt fordert. Trifft letzteres zu, ist es notwendig, sich Gedanken darüber zu machen, ob und wie es jedem einzelnen ermöglicht werden kann, Zugang zu genau der Form der Unterstützung zu bekommen, die für ihn notwendig ist - kurz: Es besteht weiterhin die Notwendigkeit der Erprobung, des Austauschs und der Evaluation

### Stichpunkte aus den Arbeitsgruppen:

## Übergang aus der WfB in den allgemeinen Arbeitsmarkt

von Angelika Thielicke

### Vorliegenden Erfahrungen der Projekte des Überganges aus der WfB

In der Arbeitsgruppe wurde unter anderem von Uwe Scholten vom PBI über die Erfahrungen mit den hessischen Fachkräften für Außenarbeitsplätze und von Simone Schüller von der Universität Tübingen über die Erfahrungen an bayrischen WfB berichtet.

### Wichtige konzeptionelle Elemente und Erfolgsfaktoren

- Werkstatt verändert sich durch Ausgliederung
- Kooperation innerhalb der WfB wird gefördert
- Notwendigkeit der Qualifizierung innerhalb der WfB

### Was sind die Problempunkte nach den Erfahrungen der Projekte?

- Rückkehrmöglichkeit? Dauer?
- Problem der Absicherung bei derzeitiger Wirtschaftslage
- Rentenversicherung
- Wegfall von Betreuung oder personeller Wechsel bei erfolgreicher Ausgliederung
- soziales Umfeld der WfB fehlt

### Notwendige Schritte zur Weiterentwicklung auf Bundesebene

- Strukturveränderung (WfB, Behörde etc.)
- Verquickung Wirtschaftsförderung und Sozialpolitik
- Ambulantisierung jeglicher WfB Leistung
- sinnvolle Zwischenabsicherung zwischen WfB - Angehörigen und „normalen Arbeitnehmern“

# Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischen Behinderungen

Unterstützte Beschäftigung wurde zwar für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung entwickelt, ist aber kein behindertenspezifisches Unterstützungskonzept. Unterstützte Beschäftigung ist mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Der Erfolg von Unterstützter Beschäftigung liegt in dem Angebot von individueller Berufsplanung, Arbeitsplatzvermittlung und Unterstützung am Arbeitsplatz aus einer Hand. Diese intensive Hilfe ist für alle Menschen mit Behinderungen sinnvoll, die sonst keine Chance auf dem Arbeitsmarkt hätten. Men-

schen mit einer psychischen Behinderung gehören zu einer der am stärksten vom Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personengruppen und sind die zweitgrößte Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung. In Deutschland gibt es zur Zeit ca. 65 Integrationsfachdienste, die Menschen mit psychischer Behinderung offenstehen. Diese arbeiten aber bundesweit konzeptionell noch recht unterschiedlich. Besonders zu erwähnen ist dabei das Projekt Integration mit 27 Integrationsfachdiensten für psychische Behinderte in Westfalen-Lippe. Daneben gibt es eine Reihe von

Psychosozialen Diensten (PSD oder in Bayern auch Arbeitsassistenten genannt), die nicht nur Menschen mit zumeist psychischen Behinderungen an bestehenden Arbeitsplätzen begleiten, sondern in Einzelfällen auch für Arbeitslose mit Behinderungen Arbeitsverhältnisse anbahnen.

Die Integrationsfachdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Baden waren Teil einer Untersuchung, die gerade von Prof. Dr. Rainer Trost an der Forschungsstelle Lebenswelten behinderter Menschen in Tübingen abgeschlossen wurde.

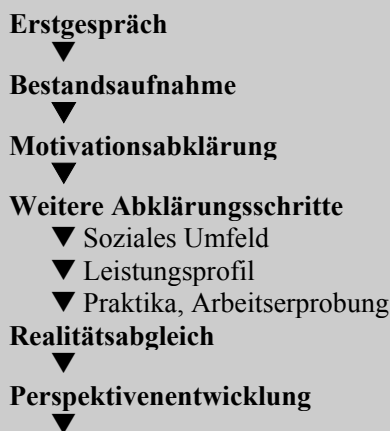
Bei der Unterstützten Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung sind nach Erkenntnissen von Prof. Dr. Trost zielgruppenbedingt im Unterschied zu Unterstützter Beschäftigung für Menschen mit geistiger Behinderung besonders zu achten:

- Arbeitsplatzsuche nicht für sondern mit der unterstützten Person
- der Schwerpunkt der Unterstützung liegt meist auf der sozial-emotionalen Ebene
- Heterogenität des Personenkreises erfordert radikale Individualisierung
- Längere Phase der Abklärung und Vorbereitung
- Breites Spektrum an Arbeitsmöglichkeiten

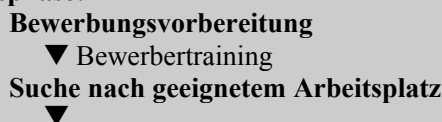
Der Ablauf der Unterstützung ist dabei, wenn auch mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung einer meist eher indirekten als direkten Unterstützung am Arbeitsplatz ähnlich (siehe Kasten).

## Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung

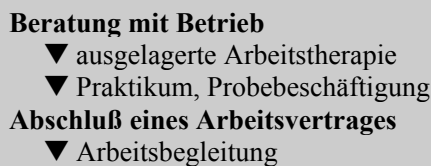
### 1. Abklärungsphase:



### 2. Vorbereitungs-/Vermittlungsphase:



### 3. Integrationsphase



### 4. Nachsorgephase



Prof. Dr. Rainer Trost „Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung“, Vortrag, Fulda 4. Juni 1996

## Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung

Bericht aus der Arbeitsgruppe auf der Jahrestagung in Fulda von Andrea Plaszczo

Die Arbeitsgruppe begann mit einem Impuls von Andrea Plaszczo von PAS Bremen und lief unter Mitarbeit von Prof. Dr. Rainer Trost.

### Wichtige konzeptionelle Elemente und Erfolgsfaktoren der Projekte?

- Die Außendarstellung von Integrationsfachdiensten muß klar, professionell und einheitlich sein, um keine Verwirrung bei Arbeitgebern zu stiften. Eine kurze prägnante Selbstdarstellung des Angebotes des Integrationsfachdienstes ist deshalb von großer Bedeutung.
- *Erfolgsfaktor seitens der Teilnehmer:* eine adäquate Selbsteinschätzung der persönlichen Leistungsfähigkeit (Übereinstimmung von Selbst- und Fremdeinschätzung).
- Der/die ArbeitsvermittlerIn muß von seinem/seiner TeilnehmerIn überzeugt sein, denn nur dann kann er sein Anliegen authentisch an den potentiellen Arbeit-

geber überbringen.

- Die Bildung von sogenannten Akquisitionskreisen. Firmen, die grundsätzlich bereit sind, Praktika oder Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen, in eine übergreifende Firmenkartei aufzunehmen, die auch anderen Vermittlungsdiensten zur Verfügung steht.
- Erfolgsversprechend war es, daß das Informationsgespräch von zwei MitarbeiterInnen des Fachdienstes geführt wird. Es kann mitprotokolliert werden und die MitarbeiterInnen können in der Anschlußauswertung ihre unterschiedlichen Wahrnehmungen reflektieren, um eine eindeutigere berufliche Perspektive zu erarbeiten.

### Was sind die Problempunkte nach den Erfahrungen der Projekte?

- Es fehlt die Kommunikation zu anderen Trägern.
- Ein großer Problempunkt ist die unterschiedliche Sprachkultur, d.h., Mitarbeiter aus dem sozialen und therapeutischen Kontext sind in ihrem Sprachgebrauch eher problemorientiert, defizitorientiert, emphatisch und wortreich. Mitarbeiter des ersten Arbeitsmarktes sind in ihrem Sprachverhalten eher zielorientiert, lösungsorientiert, strukturiert und wortarm. Daraus folgt für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, daß Fachdienstmitarbeiter ihr Sprachverhalten situativ anpassen und ggf. modifizieren.

Im sozialen Kontext, z.B. betreutes Wohnen, beschütztes Arbeiten, niedrigschwellige Beschäftigung können die Behinderten verlernen, eigene Selbsthilfepotentiale, hier Berufsmanagement, zu nutzen. Das soziale Netz ist so engmaschig, daß

nach einiger Zeit der Rollenwechsel zum verantwortungsvollen Mitarbeiter eher schwer fällt.

### 3. Notwendige Schritte zur Weiterentwicklung auf Bundesebene

- Wünschenswert ist es, den Zugang zu den behindertenspezifischen Fachdienste zu erleichtern. Arbeitgeber reagieren zunehmend irritiert, wenn sie sich wegen ihrer behinderten MitarbeiterInnen an unterschiedliche Fachdienste wenden müssen, z.B. den Fachdienst für Hör-/ Sprach-/Psychisch-/ oder Lernbehinderte. Statt dessen eine zentrale Kontaktstelle, die dann intern entsprechend der Behinderung den passenden Fachdienst überläßt.
- *Niederländische überläßt* Stadtteil Vernetzungen aufbauen; sogenannte "runde Tische". Vertreter aus Kostenträger, Arbeitgeberseite (Handel / Handwerk / Innung) und medizinisch-beruflicher Rehabilitation zusammenbringen. Ziel: Kooperation /Koordinationsschnittstellen zusammenschweißen.
- Ein weiterer Vorschlag war es, gute Kontakte zu Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen aufzubauen, um leichter in Firmen reinzukommen und Kündigungen zu vermeiden.
- Innovative Fortbildungsangebote für Fachdienstmitarbeiter, z.B. professionelle Akquisition und Telefonmarketing etc..
- Qualitätsstandards für Fachdienste entwickeln.
- "Heiße" Themen wie z.B. flexible Arbeitszeitgestaltung und Tarifgefüge diskutieren.

### Gründe für Arbeitgeber Menschen mit psychischer Behinderung einzustellen:

1. **Finanzielle Unterstützungsleistungen** (72,5%)
2. **Soziale Gründe** (62,5%)
3. **Angebote des Integrationsfachdienstes** (52,5%)
4. **Kenntnis der Situation psychisch behinderter Menschen** (32,5%)

Rainer Trost: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit psychischer Behinderung, Vortrag Jahrestagung Fulda 4.Juni 1996

# Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schwerer Kommunikationsbehinderung (Autismus)

Thesen von Rüdiger Stuckard, Eltern für Integration, Berlin

1. Auch für schwer kommunikationsbehinderte Menschen mit Autismus ist die Integration in Beruf und Arbeit möglich und muß möglich gemacht werden. Dabei bedürfen sie langfristig einer relativ intensiven Assistenz am Arbeitsplatz. Diese muß sowohl Kommunikations- wie Arbeitsassistenz leisten.

2. Gegen die Orientierung auf die Werkstatt für Behinderte sprechen bei schwer kommunikationsbehinderten Menschen mit Autismus neben den allgemeinen Gründen, die auch für Menschen mit geistiger Behinderung gelten, daß sie a) nicht geistig behindert sind, b) oft Fähigkeiten eher im intellektuellen Bereich besitzen, c) ihre oft sehr spezifischen beruflichen Potentiale von Person zu Person sehr unterschiedlich sind. Die Werkstatt für Behinderte kann weder die eher intellektuellen Potentiale bedienen, noch kann sie die nötige Bandbreite beruflicher Optionen bereithalten, die nötig wären.

3. Die größten Probleme bei der Integration von Menschen mit Autismus in unausgesonderte Kontexte (sei es die Schule oder der Betrieb) machen weniger ihre technische Kompetenz als vielmehr die stark eingeschränkte Kommunikation und die zwischenmenschlichen Unverträglichkeiten (bizarres Verhalten, bzw. Intoleranz gegen unübliches Verhalten).

Schwer kommunikationsbehinderte Menschen mit Autismus bedürfen vor der Aufnahme einer regulären Berufsarbeit einer längeren Berufsorientierung und -vorbereitung. Diese muß umfassen:

- Entwicklung ihrer Kommunikationsfähigkeit (der schriftlichen,

wo möglich auch der mündlichen)

- Nachholen versäumter Schul- und Allgemeinbildung, inkl. evtl. Schulabschlüsse
- Selbständigkeitstraining (von selbständigem Essen und Toilettenbenutzung über Umgang mit Geld, Bewegen im Straßenverkehr, Nutzung öffentlicher Einrichtungen, über Erwerb von mehr Selbstkontrolle bis zur Selbstvertretung im Alltag und zur kollektiven Selbstvertretung)
- Berufsorientierung zwecks Entwicklung eines Berufswunsches
- Hospitationen, kleine und größere Arbeitserfahrungen, Praktika in Betrieben
- Trainieren von Grundqualifikationen, Arbeitsfertigkeiten, bestimmten Arbeitsverrichtungen

5. Die Berufsvorbereitung sollte so wenig wie möglich in der Abgeschlossenheit einer besonderen Einrichtung, sondern so schnell wie möglich und so viel wie möglich in unausgesonderten Kontexten stattfinden. Daher Unterricht so viel wie möglich in Kursen mit nicht behinderten Menschen zusammen (z.B. in der Volkshochschule u. anderen Erwachsenenbildungsinstitutionen); Essen nicht in der "Einrichtung", sondern in öffentlichen Kantinen und Restaurants; Transport möglichst mit öffentlichen Verkehrsmitteln; training on the job...

Nur indem sie der normalen Realität ausgesetzt sind, können sie mit ihr umgehen lernen, nur so erkennen sie und ihre Assistentinnen die auftretenden kommunikativen, technischen, sozialen usw. Probleme und können entsprechend Strategien zu deren Abmilderung oder

Lösung absprechen, ausprobieren und verbessern.

6. Für alle Aktivitäten der Berufsvorbereitung benötigen die Teilnehmer Assistenz, d.h. die Begleitung eines Assistenten bzw. einer Assistentin. Diese haben eine sehr umfassende Aufgabe, neben der Assistenz bei Arbeit und der Begleitung bei allen Aktivitäten insbesondere die der Kommunikationssassistenten (des "Stützens" vor allem) in verschiedenen Situationen: Unterricht, bei Gesprächen auf der Straße, am Arbeitsplatz). Diese Kommunikation- und Arbeitsassistenz wird auch nach der Berufsvorbereitung, also bei einer eventuellen Berufsausbildung oder bei einer Berufstätigkeit mehr oder weniger langfristig (eher mehr) und mehr oder weniger extensiv nötig sein. (Wiewohl es natürlich Aufgabe der Assistenz ist sich soweit wie möglich überflüssig zu machen.)

6. Damit die unterstützte Beschäftigung am Arbeitsplatz für Menschen mit Autismus und schwerer Kommunikationsbehinderung funktioniert, muß es entsprechend ausgebildete Kommunikations- und Arbeitsassistenten geben. Ein Nebenzweck unseres Berufsorientierungs- und -vorbereitungskurses ist es, nicht nur eine Reihe solcher Assistenten zu produzieren, sondern zu gleich ein Curriculum für die Aus- und Weiterbildung zum Kommunikations- und Arbeitsassistenten zu entwickeln.

Eltern für Integration e.V.  
Kommunikations- u. Arbeits-  
Assistenz Berlin, Südostallee 134,  
12487 Berlin, Tel.: (030) 6310612

# Die Akquisition von Arbeitsplätzen

## Interesse erwecken - Bedenken aufnehmen - Erfolgreich überzeugen

von Rolf Behncke, Hamburger Arbeitsassistenten

Die Akquisition von geeigneten Arbeitsplätzen für Arbeitnehmer/innen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist zweifellos eine Herausforderung. Sie ist mühsam, manchmal auch frustrierend, sicher aber auch interessant. Sie ist ein entscheidender Baustein in der Unterstützten Be-

schäftigung.

Über die Arbeitsplatzakquisition entsteht der erste Kontakt zu den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts - unsere wichtigsten Partner. Fachdienstmitarbeiter/innen, die in der Regel einen eher sozialpädagogischen Hintergrund haben, stehen vor einer Materie, die ihnen zumindest ungewohnt und fremd ist. Die vor allen Dingen in den angelsächsischen Handbüchern immer wieder geforderte Abkehr vom Image eines vorwiegend sozialpädagogisch-karitativ ausgerichteten Fachdienstes hin zu einem einer betriebswirtschaftlich ausgerichteten Personal Consulting-Agentur - als Partner der Wirtschaft - erschüttert so manchen sozialpädagogisch ausgebildeten Arbeitsplatzakquisiteur eines Fachdienstes in seinem Selbstverständnis.

Derartigen Empfehlungen sind unseren Erfahrungen nach nur bedingt zuzustimmen. Zwar belegen diese Erfahrungen unzweideutig, daß ein Unternehmer sich in seinen personalpolitischen Entscheidungen vorwiegend von betriebswirtschaftlichen Aspekten seines profitabel zu führenden Unternehmens leiten läßt. Sie belegen aber auch, daß bei der Einstellung von behinderten Arbeitnehmer/innen neben der betriebswirtschaftlichen Logik (Lohnkosten-zuschüsse, personelle Unterstützung bei der Einarbeitung, geeignete Arbeitnehmer/innen, etc.) durchaus auch „soziale“ Motive eine ausschlaggebende Rolle spielen (persönliche Betroffenheit, Imageüberlegungen, nicht nur als Lippenbekenntnisse, geäußerte Überzeugung einer gesellschaftlichen Verpflichtung, „etwas für Behinderte zu tun“, o.ä.).

Gleichwohl müssen im Sinne einer erfolgreichen Akquisition von Arbeitsplätzen die Spielregeln, der

Wirtschaftswelt beachtet und partiell übernommen werden.

### Traditionelle Strategien der Akquisition von Arbeitsplätzen

In der Regel wird von den Eingliederungsfachdiensten folgende hier schematisch dargestellte Strategie der individuellen Akquisition von Arbeitsplätzen verfolgt:

1. **Identifikation eines geeigneten Arbeitsplatzes für einen bestimmte/n Arbeitnehmer/in auf dem regionalen Arbeitsmarkt**
2. **„Cold Call“ bei potentiellen Arbeitgebern**
3. **Versendung von schriftlichen Informationsmaterialien**
4. **Akquisitionsgespräch im Betrieb**
5. **Vorstellungs-/ Bewerbungsgespräch des/der behinderten Arbeitnehmer/in**
6. **Arbeitsplatzanalyse usw.**

Diese Vorgehensweise wird geradezu naturwüchsig von den allermeisten der jetzt neu entstehenden Fachdienste der beruflichen Eingliederung verfolgt. Mehrjährige Erfahrungen in diesem Metier belegen allerdings den ungeheuren Aufwand, der damit verbunden ist. Eine statistische Betrachtung der Akquisitionsbemühungen beispielsweise der Hamburger Arbeitsassistenten machen deutlich, daß lediglich 5 % der Unternehmenskontakte in ein unterstütztes Praktikum bzw. Beschäftigungsverhältnis münden.

### Neun Realitäten bei der Entwicklung von Arbeitsplätzen:

1. Es sind schwierige, ökonomische Zeiten.
2. Es sind weniger Arbeitsplätze ausgeschrieben als Arbeitsplatzsucher.
3. Es gibt einen großen Wettbewerb um die offenen Stellen.
4. Betriebe verlangen höhere Qualifikationen, als die von uns unterstützten BewerberInnen normalerweise haben.
5. Wir sind inmitten einer revolutionären Umstrukturierung des Arbeitsmarktes.
6. Die von uns unterstützten BewerberInnen haben Behinderungen, die es für sie erschwert mit anderen erfolgreich um gute Arbeitsplätze zu konkurrieren.
7. Nicht alle die wir unterstützen wollen arbeiten und die die wollen haben oft wenig soziale Unterstützung.
8. ArbeitsplatzakquisiteurInnen, von denen die meisten nie einen solchen Beruf angestrebt haben, mögen was sie tun.
9. FachdienstmitarbeiterInnen haben wenig, wenn überhaupt Ausbildung erhalten, wie sie ihre Aufgabe der Akquisition von Arbeitsplätzen erledigen können.

aus Denise Bissonnette: Beyond traditional Job Development. Chartsworth, CA, USA: Milt Wright & Associate 1994

## Neue Strategien der Arbeitsplatzakquisition

Darüber hinaus ist deutlich geworden, daß sich diese Akquisitionsstrategie in einem Feld bewegt, das zum einen schon durch die traditionelle Arbeitsvermittlung (Arbeitsamt, Stelleninserate) und zum anderen zunehmend durch innovativ arbeitende Vermittlungsagenturen für weitere „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“ besetzt wird.

Angesichts dieser „Konkurrenz“, in der die Arbeitnehmer/innen mit Behinderung trotz der personellen und finanziellen Unterstützungen in der Regel bei der Besetzung von offen ausgeschriebenen Stellen unterliegen, sind wir dazu übergegangen, ergänzend zu obiger Strategie andere Formen der Arbeitsakquisition auszuprobieren. Von dem Gedanken ausgehend, daß ganz allgemein die meisten offenen Stellen in der Wirtschaft nicht über eine formale Ausschreibung, sondern durch informelle Kontakte besetzt werden, versuchen wir verstärkt auf die unterschiedlichen Netzwerke, in denen sich die beteiligten Akteure befinden, zurückzugreifen um einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden. Dazu gehören die Kontakte des Bewerbers selbst, seiner Familie, seiner Freunde, frühere Lehrer, Nachbarn, etc.. Als besonders fruchtbar hat es sich erwiesen, Arbeitgeber, mit denen der Fachdienst in der Vergangenheit gut zusammengearbeitet hat, auf mögliche geschäftliche Kontakte hin anzusprechen und im Sinne einer Empfehlung an andere potentielle Arbeitgeber weitergereicht zu werden. Schließlich befindet sich auch der Fachdienst in einem Netzwerk, wo punktuell zu Unternehmen Kontakte bestehen können, z.B. früherer Arbeitgeber von Fachdienstmitarbeitern, Elternvereine, fachdienstberatende Ausschüsse und Beiräte. Auch die Werkstätten für Behinderte, von denen ein großer Teil der Bewerber/innen zu den Fachdiensten kommt, verfügen eine Vielzahl von Unternehmenskontakte, die für die

Arbeitsplatzakquisition genutzt werden können.

Für beide Strategien, die nicht alternativ sondern ergänzend zu sehen sind, gilt, daß in der Ansprache von und Kontakt mit Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes bestimmte formelle und informelle Regeln zu beachten sind, die erheblichen Einfluß auf Erfolg oder Mißerfolg in der Arbeitsplatzakquisition haben.

### Fragen für die Suche nach dem idealen Job:

1. Welche Fähigkeiten hat die BewerberIn?
2. Wo möchte sie diese Fähigkeiten einsetzen?
3. Welche Unternehmen kann ich ins Auge fassen  
 X hinsichtlich ihrer Ziele  
 X der Verwendung ihrer Fähigkeiten  
 X der bevorzugten Region ?
4. Welches sind die Namen solcher Unternehmen in der Region?
5. Welches sind deren Probleme - auf der Ebene auf der die Person arbeiten möchte?
6. Wer besitzt dort die Macht, die BewerberIn einzustellen?

nach Richard Bolles: 1000 geniale Bewerbungstips. Stellensuche richtig vorbereiten. München: Goldmann 1993

Im Folgendem werden für die einzelnen Phasen im Prozeß der Kontaktaufnahme und Kontaktpflege mit den Betrieben einige den bisherigen Erfahrungen entsprechende Empfehlungen gegeben.

### Identifikation von geeigneten Arbeitsplätzen

Die Identifikation von geeigneten Arbeitsplätzen setzt eine gewisse Kenntnis der wirtschaftlichen Situation in der Region voraus. So ist es z.B. hilfreich zu wissen,  
 - daß die derzeitige Umsetzung der Pflegeversicherung in den Altenheimen es diesen Einrichtungen

schwer macht, zusätzliches Personal im hauswirtschaftlichen Bereich zu beschäftigen,

- daß Gartenbaubetriebe in der Regel Saisonbetriebe sind und dauerhafte

Beschäftigungsverhältnisse nur ungenutztes Personal werden. Bauindustrie große Auswirkungen auf vor- und nachgelagerte Betriebe wie Tischlereien, Schlossereien etc. hat und somit auch die Möglichkeiten Akquisition bestimmen.

...und vieles anderes mehr.

Der Blick in die Wirtschaftsseiten der regionalen Tageszeitungen eröffnet Einblicke in die wirtschaftliche Situation einzelner Betriebe und läßt eine Abschätzung potentieller Stellenausweitung zu.

Die Identifikation konkreter Arbeitgeber, wenn sie sich nicht durch die oben zitierten formellen und informellen Netzwerke ergibt, geschieht über

- Stelleninserate in den Tages- und Wochenzeitungen
- Informationen aus dem Stellencoputer des Arbeitsamtes
- Branchenbuch
- über die Werbeinserate von beispielsweise Handwerksbetrieben in Anzeigenblättern
- Betriebslisten die von der Handwerkskammer und Innungen sowie den Handelskammer herausgegeben werden.

Von den Innungen der Handwerkskammer beispielsweise erfährt man auch Adressen und Ansprechpartner von Ausbildungsbetrieben. Unserer Erfahrung nach sind gerade diese Betriebe, wenn sie nicht überlastet sind, aufgrund ihrer Ausbildungserfahrung aufgeschlossener gegenüber dem Personenkreis behinderter Arbeitnehmer/innen als andere Betriebe.

Der erfolgreichste Weg im Zugang zu einem Unternehmen ist erfahrungsgemäß die Empfehlung eines Geschäftspartners. Auf diese Weise gewonnene Unternehmen haben ausdrücklich mitgeteilt, daß sie sich aufgrund eines Telefonanrufes eines Fachdienstes oder von noch so professionell aufgemachten

schriftlichen Materialien kaum der Idee einer unterstützten Beschäftigung geöffnet hätten. Erst der Umstand, daß sie durch einen befreundeten Geschäftspartner auf diese Sache aufmerksam gemacht worden sind, hätte sie von der Sinnhaftigkeit überzeugt.

### Cold Call

Ob nun durch eine Empfehlung verwiesen oder im Rahmen einer herkömmlichen Kontaktaufnahme, das Telefongespräch ist in der Regel der erste Kontakt mit dem Unternehmen, daß man für ein unterstütztes Beschäftigungsverhältnis gewinnen möchte. Im Prozeß der Arbeitsplatzakquisition ist der Cold Call sicherlich der unangenehmste Teil. Da es sich allerdings um den zentralen Zugang zu einem Unternehmen handelt ist es von Bedeutung, dabei einige Regeln zu beachten:

- Das Telefongespräch muß vorbereitet und konzentriert angegangen werden.
- Dazu gehört positive und optimistische Grundstimmung ausstrahlen.
- Man sollte sich z.B. davor hüten nach zehn frustrierenden Telefongesprächen ein elftes anzuschließen, weil dann zwangsläufig ein resignativer Unterton nicht zu vermeiden ist.
- Wichtig ist eine „natürliche“ Sprechweise. Abträglich ist, sich im Vorfeld die Sätze zu-rechtzulegen, die ausgesprochen werden sollen. Es besteht dann die Gefahr, daß man lange und unverständliche Sätze zwar fließend auswendig gelernt hat, allerdings mit dem Erfolg, daß der Gesprächspartner den vielstufigen Satzgefügen nicht mehr folgen kann.
- Zu vermeiden ist: zu schnelles sprechen, Überfreundlichkeit, zu gestelzte Sprache, zu monotonen Sprechen und Nervosität.
- Der Akquisiteur hört sensibel auf das, was der Gesprächspartner an Bedenken und Vorstellungen äußert, und geht darauf ein.

- Es ist vorteilhaft, über konkrete Personen zu sprechen. Nicht nur daß der Grad der Anschaulichkeit die Verständnismöglichkeiten des Gesprächspartners am Telefon erhöht, man spricht auch automatisch bei konkreten Personen über deren Fähigkeiten und Möglichkeiten im Bezug auf konkrete Arbeitstätigkeiten, während man andernfalls leicht dazu verleitet wird, abstrakt über Behinderung, Defizite, Beeinträchtigungen und Nachteile zu sprechen.
- Nicht jeder Zeitpunkt eignet sich für ein Telefon:
- zu vermeiden sind Telefonate am Montag Vormittag und am Freitag Nachmittag, weil zu diesen Zeiten in der Regel der Gesprächspartner keine Möglichkeiten hat sich, konzentriert auf das Thema einzulassen. In Gastronomiebetrieben sollte man nicht um die Mittagszeit anrufen, weil in der Regel in dieser Zeit Hauptbetrieb herrscht. Weiß man, daß der Gesprächspartner gerade aus dem Urlaub gekommen ist, sollte man erst einige Tage mit dem Anruf warten.
- Wichtig ist es, den richtigen Gesprächspartner zu finden, der

oder die auch die erforderlichen Entscheidungskompetenzen in Personalfragen hat.

- Oberstes Anliegen des ersten Telefonates ist es nicht so sehr, den Gesprächspartner auf der Stelle zu überzeugen, sondern zu einem persönlichen Gespräch in die Firma eingeladen zu werden. Wer reagiert nicht mit Unwillen, wenn am Telefon beschwätzt wird, ohne Zeit zu haben, sich die Sache in Ruhe zu überlegen.
- Marketinguntersuchungen bezeugen, daß Frauen in diesen Telefongesprächen erfolgreicher arbeiten.
- Die Zeit zwischen dem ersten Telefonat und dem persönlichen Akquisitionsgespräch in der Firma kann durch geeignete Informationsmaterialien, die über die Angebote des Fachdienstes informieren, überbrückt werden. Daß Aufmachung und Schreibweise dem begrenzten Zeitbudget und dem Interessenhorizont eines Unternehmers angemessen sein sollte, ist selbstverständlich.
- Als sinnvoll hat es sich erwiesen, dem Schreiben Referenzlisten beizulegen, aus dem der Adressat herauslesen kann, mit

## Arbeitsplatzakquisition in Unterstützter Beschäftigung



Die Pyramide der Arbeitsplatzakquisition

welchen zum Teil auch ihm bekannten Unternehmen bereits erfolgreich kooperiert wird.

### Akquisitionsgespräch im Betrieb

Das Akquisitionsgespräch im Betrieb wird die Entscheidung darüber bringen, ob man eine Firma für das Anliegen der unterstützten Beschäftigung gewinnen kann. Wenn man über Informationen über die Art des Betriebes, seiner Produkte, der angebotenen Arbeitsplätze, der wirtschaftlichen Situationen, der Betriebskultur verfügt, kann man als kompetenter Gesprächspartner auftreten. Icebreaker - z.B. die Bezugnahme auf irgendeinen persönlichen Gegenstand im Büro zu Beginn des Gespräches - können die gesamte Gesprächsatmosphäre positiv beeinflussen. Auch die Regelung der Kleiderfrage ist nicht von untergeordneter Bedeutung. In Betrieben mit hoher Repräsentativität, wie z.B. Hotels, ist es durchaus angemessen, entsprechend gekleidet zu sein, während in einem kleinen Handwerksbetrieb, in dem einen der Chef im verschmierten Blauemann entgegentritt, man durchaus in die Situation geraten kann overdressed zu sein.

Es ist davon auszugehen, daß man nur einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung hat, den Gesprächspartner von der Idee einer unterstützten Beschäftigung zu überzeugen. Diese Zeit muß wohl genutzt sein. Wie bereits im ersten Telefonat ist es sinnvoll, über konkrete Personen, deren konkreten Arbeitsmöglichkeiten in Hinblick auf konkrete Arbeitsanforderungen zu sprechen. Damit wird das „Behinderungsthema“ stärker in den Hintergrund gedrängt. Trotzdem wird man in der Regel mit Fragen wie z.B. „Was hat er/sie denn eigentlich, wo liegt seine/ihre Behinderung?“ konfrontiert. Bei konkreten Personen ist man in der Regel geneigt, eher über Unterstützungserfordernisse als über Defizite zu sprechen.

### Tips für Akquisitionsgespräche:

- Im Mittelpunkt sollte die zu vermittelnde Person und erst in zweiter Linie das Angebot des Fachdienstes stehen.
- Die gewählte Sprache sollte frei von Redewendungen und Sprachgepflogenheiten sozialarbeiterischer Herkunft sein, sondern sich auf den Sprachduktus des Unternehmers einstellen können.
- Den größeren Gesprächsanteil sollte der Unternehmer haben. Sorgfältiges Zuhören ist selbstverständlich.
- Es ist vorteilhaft, bekannte Bedenken des Arbeitgebers - ausgesprochen oder nicht - aufzunehmen lösungsorientiert zu thematisieren (Kündigungsschutz, Leistungsfähigkeit etc.).
- Es hat wenig Sinn, Leistungsfähigkeiten und Möglichkeiten zu übertreiben. Glaubwürdigkeit steigt mit der realistischen Kenntnisnahme von Problemen und Schwierigkeiten.
- In der Regel unterscheiden sich die Vorstellungen und Beschreibungsweisen hinsichtlich Behinderungen bei Unternehmern nicht sonderlich von dem, was häufig auf der Straße zu hören ist. Der/die Fachdienstmitarbeiter/in sollte sich davor hüten, vom Bewußtseinsstand des Sozialarbeiters herab besserwisserisch zu korrigieren.

Das Gespräch sollte mit einer gemeinsamen Zusammenfassung der Ergebnisse beendet werden. Je nach Verlauf des Gespräches können konkrete Punkte des weiteren Verfahrens besprochen werden, wobei es der Sensibilität des Arbeitsplatzakquisiteurs überlassen ist, den Stand der Entscheidungsreife beim Gesprächspartner herauszuhören.

Es hat sich als sinnvoll erwiesen, nach dem Akquisitionsgespräch, ob es nun erfolgreich oder zunächst ohne Ergebnis verlaufen ist, noch einmal schriftlich Kontakt aufzunehmen, um sich für das Gespräch zu bedanken, unter Umständen

noch einmal die Gesprächsergebnisse schriftlich zusammenzufassen und zukünftige Perspektiven aufzuzeigen. Ein derartiges, professionell und freundlich abgehaltenes Schreiben erhöht die Verbindlichkeit des Kontaktes, es stärkt die Erinnerungsmöglichkeiten des betrieblichen Gesprächspartners. Vor allen Dingen im Rahmen langfristiger Akquisitionskontakte, bei denen ein positives Ergebnis, d.h. ein Arbeitsplatzangebot erst nach mehreren Telefongesprächen und persönlichen Kontakten erreicht werden kann, erweisen sich solche Schreiben als vertrauensbildende Maßnahmen.

### Vorstellung/ Bewerbungsgespräch

Es entspricht der Normalität von Personaleinstellungen, daß Arbeitgeber und zukünftiger Arbeitnehmer/in ein Vorstellungsgespräch durchführen. Diese Normalität sollte in der Regel auch der Initiierung eines unterstützten Beschäftigungsverhältnis unterliegen, auch wenn in den vorhergehenden Aktivitäten schon viele Vorentscheidungen getroffen sind. Es ist wichtig für das Selbstverständnis und Selbstbewußtsein des zukünftigen Arbeitnehmers/in.

Auch legt in der Regel der Arbeitgeber Wert darauf, seine Personalentscheidung auf dem im Bewerbungsgespräch gewonnenen persönlichen Eindruck aufzubauen. Es geht nur in zweiter Linie darum, dem Unternehmen einen Fachdienst bzw. ein Programm zu verkaufen, Priorität ist die erfolgreiche Vermittlung eines ganz bestimmten Arbeitnehmer/in.

In der Regel gehört das Bewerbungsgespräch nicht zu den Alltagserfahrungen der allermeisten Fachdienstnutzer. Deswegen ist es sinnvoll, das Bewerbungsgespräch mit dem/der zukünftigen Arbeitnehmer/in vorzubereiten. Folgende Punkte sollte mit dem/der Bewerber/in angesprochen werden:

**Bewerbungsgespräch mit BewerberIn vorbereiten:**

- Mögliche Fragen, Erwartungen, Themen, die in einem Bewerbungsgespräch angesprochen werden können, sollten im Vorfeld thematisiert werden.
- Dazu gehören auch Rahmenbedingungen wie äußere Erscheinung, zur Verfügung stehende Zeit, etc..
- Der die Bewerber/in sollte zu eigenen Fragen ermuntert werden
- Der die Bewerber/innen sollte zum Ausdruck bringen, daß er/sie Interesse an der angebotenen Arbeit hat.
- Der die Bewerber/innen sollte Übertreibungen wie auch Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten vermeiden.

Auch wenn Erfahrungen dazu führen, die Akquisitionsarbeit zu professionalisieren, so gibt es unseres Erachtens nicht **den** Weg zu den Firmen oder **die** Methode der Überzeugung. Gleichwohl besteht gerade an diesem Punkt ein hoher Fortbildungsbedarf. Um adäquat darauf einzugehen, ist es auch von Interesse, Aquisitionsstrategien aus der Wirtschaft selbst für das eigene Anliegen nutzbar zu machen.

## Akquisition von Arbeitsplätzen für Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen

### Ein Gesprächsleitfaden

von Andrea Placzko, PAS Bremen

**Einstimmung:**

Was will ich erreichen?

In der Regel einen Vorstellungstermin.

⇒ Zettel und Stift parat und unbedingt den Namen des verantwortlichen Mitarbeiters der Personalabteilung notieren, damit Sie ihn im Verlauf des Telefons persönlich anreden können.

⇒ Unbedingt pseudomedizinische oder therapeutische Begriffe vermeiden: Statt Psychose: Nervenzusammenbruch, mögliche Ursachen verallgemeinern. Glaubhaft sind: viele Probleme auf einmal. Im privaten Bereich, Firma Stellenabbau, hohe Akzeptanz: Depressionen und ein "seelischen Down".

**Erster Telefonkontakt:**

Möglichst in kurzen Worten die Einrichtung, Funktion des Anrufes und Anliegen rüberbringen.

Z.B. „*ich arbeite im KH ....., meine Aufgabe ist es, bereits vor der Entlassung erste Schritte in Richtung Arbeitsmarkt einzuleiten. Dabei geht es konkret um einen jungen Mann/einer jungen Frau...*“

Jetzt die Berufsausbildung nennen und das Anliegen:

Praktikum mit dem Zweck unter realistischen Bedingungen die Leistungsfähigkeit "abzuchecken" oder "zu überprüfen". Bei Initiativbewerbungen oder Stellenangeboten ein vorgeschaltetes Praktikum anbieten, um unverbindlich zu prüfen, ob eine Festeinstellung in der Firma in Frage kommt.

⇒ Infos über den/die PraktikantIn: motiviert, sehr zuverlässig. Besondere Fähigkeiten (Ruhe, Ausdauer etc.) erwähnen. Wenn verlangsamt, dann Betonung auf sehr korrekt. Versuchen, mögliche Leistungseinschränkungen durch andere positive Arbeitseigenschaften auszugleichen.

Je professioneller und jünger die Personalabteilung besetzt ist, desto schwieriger ist es, einen Vorstellungstermin zu erhalten. Deutlich und glaubhaft rüberbringen, daß man bei Problemen / Konflikten jederzeit erreichbar ist, und der Firma auch kein "faules Ei ins Nest legt", d.h. genau die Verantwortlichkeiten festlegen, z.B. wann und aus welchen Gründen ein Praktikum oder ein Vorlauf zu einer Festeinstellung scheitern. Offen sein für mögliche Fragen. Reden und Kontakt herstellen, aber nicht dichtreden. Gesprächsangebot auch mal für "schwierige" Kollegen / Kolleginnen (Fehlzeiten - Soziales Verhalten - Alkohol) machen.

*Und vor allem nicht frustriert sein, wenn trotz guter Vorbereitung und gutem/guter PraktikantIn erstmal nix klappt. Es gibt x Gründe, warum Firmen sich dann doch für andere Bewerber entscheiden.*

*- Es ist halt so, wie im wirklichem Leben.*

# Unterstützung am Arbeitsplatz

Diskussion in der Arbeitsgruppe Qualifizierung auf der Jahrestagung der BAG UB

Die Arbeitsgruppe wurde durch Impulse von Frank Löbler (PIAG Gelsenkirchen) und Dieter Schartmann (BBD Düren) eröffnet.

## Unterstützung am Arbeitsplatz

(Beitrag von Frank Löbler)

Fragt man einen Fachdienstmitarbeiter oder eine Fachdienstmitarbeiterin, wer ihn/sie am Arbeitsplatz unterstützt, so lautet die Antwort üblicherweise, daß man sich selbst organisiert. Weitab von "Arbeitsplatzbeschreibungen" und Stellenanforderungsprofilen" ist es doch faktisch so, daß man selbst initiativ sein muß, um die gestellte Aufgabe mit kreativer Motivation zu bewältigen.

Hierzu gehört:

- die Erarbeitung der gegebenen betrieblichen Arbeitsstrukturen und -abläufe, um zu einem gewünschten Arbeitsergebnis zu kommen;
- die Beschaffung und Pflege der Arbeitsgeräte und -mittel, um dies durchzuführen;
- und nicht zuletzt der Aufbau und die Pflege von sozialen Beziehungen, die mir in der Arbeitsumgebung die Arbeit leichter machen; typisches Beispiel für einen neuen Fachdienst ist das Verkaufen der Fachdienstidee "im Hause" des jeweiligen Trägers;

Es gibt - so die Annahme - einen speziellen Unterstützungsbedarf für Menschen mit geistiger Beeinträchtigungen bei der Organisation des Arbeitsplatzes, dem durch Fachdienste und Projekte praxisnah Rechnung getragen wird.

Ziele der Einarbeitung sind die Einbringung und Weiterentwicklung der beruflichen Fähigkeiten

des Behinderten im Rahmen eines teilgeschützten Arbeitsverhältnisses; Schaffung der Basis für eine mögliche Einstellung im gleichen Betrieb oder als Referenz für einen anderen Betrieb; der Versuch, über die berufliche auch eine soziale Integration zu erreichen, damit der behinderte Mensch in seiner "Verschiedenheit" anerkannt wird.

Der konkrete Unterstützungsbedarf bezieht sich auf individuelle Hilfen zur Einarbeitung im neuen Arbeitsumfeld:

- hierunter fallen die personen- und arbeitsplatzspezifischen Hilfestellungen technischer und personeller Art, die zu einer befriedigenden Arbeiterledigung führen sollen (inklusive Beratung des Betriebes, job coaching, Arbeitstraining, etc.)
- es ist dabei unerlässlich, daß der behinderte Mensch aktiv an der Gestaltung seines Arbeitsverhältnisses mitwirkt und so weit wie möglich selbst gestalten kann;

b) die psychosoziale Hilfestellung des Behinderten bei einer neuen Arbeitssituation

- hierunter fallen die unterstützenden Maßnahmen während und außerhalb der Arbeitszeit für den behinderten Menschen (und häufig mit seiner Familie), die zur Lösung bei auftretenden betrieblichen Unklarheiten und Schwierigkeiten dienen soll;
- häufig ist es so, daß sich zwischen dem/der FachdienstmitarbeiterIn und dem behinderten Menschen im Verlaufe des Integrationsprozesses ein besonderes Vertrauensverhältnis aufgebaut hat, welches hilft, betriebliche „schwierigen“ Vorgesetzten und KollegInnen zu lösen;

c) die Organisation von Unterstützungsmöglichkeiten in der betrieblichen Realität

- die Aufnahme eines "Neuen" (und seines Arbeitsbegleiters) ist in der Regel mit gemischten Gefühlen verbunden, hier muß Überzeugungsarbeit geleistet werden, z.B. was die Motivation des behinderten Menschen ist, dort zu arbeiten:
- zu zeigen ist, daß die Arbeitsleistung relativ ist, d.h. sie ist nicht per se gut oder schlecht, sondern sie hängt von den körperlichen und geistigen Möglichkeiten ab;
- zu zeigen ist ferner, wo die Vorteile des neuen Mitarbeiters liegen, vor allem, was er/sie für das Team leisten kann;
- als sinnvoll hat es sich erwiesen, Patenschaften, Mentoren und Ansprechpartner aus dem Team „auszugucken“ und zu versuchen, positive Rückmeldungen an den behinderten Menschen zu initiieren, denn - so unsere Erfahrung - gute Arbeitsleistung gedeiht nur in einem bestimmten Klima:

„Je besser es gelingt, das unmittelbare Arbeitsumfeld von den Fähigkeiten und Qualitäten des neuen Mitarbeiters/ der neuen Mitarbeiterin dauerhaft zu überzeugen und dieses für eine aktive Mitwirkung an der beruflichen Integration gewonnen werden kann, desto positiver wirkt sich das auf die Stabilität der betriebliche Beschäftigung aus.

## Das Mentorenmodell

(Thesepapier von Dieter Schartmann)

In den USA wird das bekannte Job-Coach-Modell in der letzten Zeit zunehmend von dem sogenannten Mentoren-Modell abgelöst, durch welches eine möglichst natürliche Unterstützung am Arbeitsplatz gewährleistet werden soll.

Ziel des Mentoren-Modells ist es, innerbetriebliche Unterstützungsressourcen zu aktivieren und den ungewünschten Sonderstatus des behinderten Menschen im Betrieb abzubauen.

Ein Mentor ist ein interner Arbeitsassistent, der sich als eine Art Fürsprecher für alle Belange des behinderten Menschen einsetzt. Da ein Mentor meist ein alteingesessener Mitarbeiter eines Betriebes ist, kennt dieser sehr differenziert die einzelnen Arbeitsanforderungen und er kann seine Kollegen in ihrem Verhalten bezüglich des behinderten Menschen realistisch einschätzen.

Er kann somit auch einem behinderten Menschen das wichtige informelle Verhalten an einem Arbeitsplatz vermitteln, welches als Grundlage der sozialen Integration im Betrieb gilt. Ebenso kennt er die offizielle und auch die inoffizielle Unternehmenskultur und -philosophie, deren Einhaltung ebenfalls als notwendige Voraussetzung für eine soziale Akzeptanz in einem Betrieb gelten.

Über den Aufbau von Kommunikation und Interaktionen sollen soziale Beziehungen zwischen dem behinderten und den nicht behinderten Mitarbeitern eines Betriebes hergestellt werden. Beispiele finden sich in der Aufdeckung gemeinsamer Freizeitinteressen oder in der Durchführung einzelner kooperativer Arbeitsschritte.

Voraussetzung für das Mentoren-Modell ist es,

- daß die Bereitschaft des Betriebes, einen eigenen Mitarbeiter abzustellen, gegeben ist, und
- ein fähiger Mentor gefunden wird, der die Unterstützung am Arbeitsplatz auch fachgerecht umsetzen kann.

## Zusammenfassung der Präsentationen in der Arbeitsgruppe

(Protokoll Rüdiger Stuckard)

Der erste Impuls von Frank Löbler betonte die Wichtigkeit der sozialen Integration im Betrieb, neben arbeitstechnischer Qualifikation und Mobilisierung des sozialen Umfeldes außerhalb des Betriebes. Es bestehe auch die Notwendigkeit den organisatorischen Aufbau des Betriebes; einschließlich der Position des unterstützten Arbeitnehmer darin zu kennen. Es gelte, mit Problemen der Unsicherheit und den Ängsten der unmittelbarer Kollegen sensibel umzugehen.

Die Arbeitsassistenten sollten einen Blick für die Entscheidungs- und Informationsstrukturen im Betrieb haben. Wichtige Fragen sind z.B.:

- Wer entscheidet (nach Erprobungszeit) über Einstellung?
- Wer liefert die Informationen,

die diese Entscheidung als Grundlage dienen?

- Wer sind die „Bedenkenräger“, wer die Fürsprecher der Integration im Betrieb?
- Wie kann man als Arbeitsassistent hier Einfluß nehmen.?

Der Job-coach des Fachdienstes sollte der alleinige Integrationshelfer im Betrieb sein und nicht zu viele Helfer von außen in den Betrieb mitbringen ( Eltern, Geschwister, Betreuer...).

Der zweite Impuls von Dieter Schartmann stellte auf der Grundlage des Konzeptes von „natural supports“ der „Natürliche Unterstützung“ am Arbeitsplatz das Mentoren-Modell dar. Er stellt das Mentorenmodell, der internen Unterstützung am Arbeitsplatz dem Job-Coach-Modell, der externen Unterstützung durch einen Arbeitsassistenten gegenüber. Das Mentoren-Modell akzentuiert die Bedeutung der sozialen Integration.

Die Kritik am Job-Coach Modell sei in den USA die Vernachlässigung der existierenden Beziehungen im Betrieb, insbesondere der informellen Kommunikationsstrukturen gewesen. Das Job-Coach Modell berge die Gefahr der Isolierung des Duos von behindertem Arbeitnehmer und Job-Coach. -Der Job-Coach könne als Fremdkörper



Martina Keller mit ihrer Kollegin an ihrem Arbeitsplatz beim Kuvertierservice

oder gar als Abgesandter der Geschäftsleitung empfunden werden. Der Job-Coach könne im Betrieb so ein Hindernis für die soziale Integration sein.

Das Mentoren-Modell basiert auf dem Engagieren eines internen Mitarbeiters als Mentor. Ziel ist die soziale Integration, die durch die Mobilisierung der natürlichen Unterstützungsressourcen des Betriebes erreicht werden soll. Der Mentor sollte ein gut integrierter Mitarbeiter des Betriebes sein, der die formellen und informellen Beziehungs- und Kommunikationsstrukturen kennt.

## Diskussion in der Arbeitsgruppe

In der Diskussion des Konzeptes der „natürliche Unterstützung“ und des Mentorenmodelles in der Arbeitsgruppe wurden folgende Punkte angeführt:

### *Kritik am Entweder-Oder*

Es wurde Kritik am starren Entweder-Oder in der Vorstellung des Konzeptes geübt. Job-Coach oder Mentor seien keine sich ausschließenden Alternativen oder alleinige Lösungswege. Beides funktioniere nicht immer, es komme vielmehr auf die individuelle Situation des unterstützten Arbeitnehmers und des Betriebes an. Beide Konzepte könnten sich auch ergänzen, wie beispielsweise die Möglichkeit der Ablösung des externen Job-Coaches durch einen internen Mentor im Verlauf des Integrationsprozesses. Die Begleitung am Arbeitsplatz durch einen externen Arbeitsassistenten dürfe nicht auf Arbeitstraining reduziert werden, sondern umfasse eben auch die aktive Förderung der Integration im betrieblichen Umfeld. Die Förderung der kollegialen Unterstützung am Arbeitsplatz sei eine wichtige Perspektive der Arbeitsassistenten.

### *Probleme beim Einsatz von Mentoren*

Auch mit dem Einsatz von Mentoren im Betrieb könne mit Problemen verbunden sein:

- der Mentor könne manchmal im Betrieb nicht mehr verfügbar sein (z.B. durch Arbeit in anderen Abteilungen, Kündigung).
- interne Mentoren seien manchmal überfordert (z.B. bei Krisen oder als die Person, die sich aller Sozialfälle annimmt).
- der Mentor habe für seine Aufgabe in der Arbeitsrealität nicht tatsächlich die nötige Zeit zur Verfügung. Auch eine extra Bezahlung vom Fachdienst könne dies nicht immer verändern.
- ein interner Mentor, könne genau wie externer Job-Coach zum alleinigen Adressaten der Kollegen werden, also auch den direkten sozialen Austausch zwischen dem behinderten Arbeitnehmer und seinen Kollegen behindern.
- eine Fixierung des Arbeitnehmers auf den Mentor könne auftreten. Der externe Job-Coach könne sich zurückziehen, der Mentor bleibe.
- eine Frage sei auch, ob der Mentor bereit sei, seine Funktion, wenn sie nicht mehr nötig ist, aufzugeben.

Auch das Mentoren-Modell sei ein Eingriff in die natürlichen Unterstützungsstrukturen im Betrieb.

### *Unzulässige Gleichsetzung*

Das Konzept des „natural supports“ - der natürlichen kollegialen Unterstützung am Arbeitsplatz sei nicht mit dem Mentorenmodell gleichzusetzen. Das Mentoren-Modell sei ein Versuch der Operationalisierung des natural-support-Gedankens.

### *Das Konzept von „natural supports“*

Das Konzept der natürlichen Unterstützung verweist darauf:

- daß spontane Unterstützungsleistungen in jeder Gruppe bestehen
- daß die Gefahr besteht, diese zu ignorieren, oder unwirksam zu machen
- daß jeder Unterstützter diese spontane Unterstützungsleistungen analysieren und zur Kenntnis nehmen muß und sie behutsam nutzen soll.

Dies kann auf verschiedene Weise geschehen. Externe Arbeitsassistenten, interne Mentoren sind je nach individueller Situation des Arbeitnehmers mit Behinderungen und des betrieblichen Umfeldes verschiedene, sich oft ergänzende Möglichkeiten, die notwendige Unterstützung im Betrieb zu gewährleisten. Jede Unterstützungsform muß sich allerdings regelmäßig fragen, wie sie die natürliche Unterstützung unter Kollegen fördern kann.

### *Notwendige Schritte zur Weiterentwicklung auf Bundesebene:*

- Erfahrungen der Projekte und Dienste in bezug auf erfolgte Unterstützung am Arbeitsplatz sind systematisch zu sammeln und aufzuarbeiten
- Welche Schlüsselqualifikationen müssen während der Phase der Unterstützung am Arbeitsplatz vermittelt werden?
- „Unterstützungskette“ sichern: Was passiert, wenn der Fachdienst oder Job-Coach nicht mehr im Betrieb ist?
- Ausarbeitung zu einem Berufsbild „Arbeitsbegleiter“ sind unerlässlich, zum einen um sich intern auf „Qualitätsstandards“ zu einigen, zum anderen aber auch zur Transparenz des Bildes von Arbeitsbegleitern nach außen mit dem Ziel der Anerkennung.

# Qualifizierung am Arbeitsplatz

- ist der Aufwand überhaupt notwendig ?

von Reinhard Hötten, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Hauptfürsorgestelle

Seit einiger Zeit wird versucht, in der beruflichen Integration geistig behinderter Menschen neue Wege einzuschlagen. Die wesentlichen Bausteine sind die sorgfältige Platzierung und eine anschließende Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz, speziell ausgerichtet auf den jeweiligen Behinderten sowie auf die jeweiligen Anforderungen. In jüngster Zeit scheinen diese Ideen wieder an Schwung und Anziehungskraft zu verlieren. Woran liegt das?

Eigentlich leuchtet es sofort ein: Jeder Mensch hat einen gewissen Lernbedarf, wenn er eine neue Arbeitsstelle aufnimmt. Die neuen Anforderungen können in allen Bereichen liegen: Fachliche Qualifikation, Selbständigkeit, Durchsetzungsvermögen u. v. m.. Wie es der Zufall will erfährt man einen unterschiedlichen Grad an Hilfestellung bei den neuen Aufgaben: Teilweise finden sich unterstützende Kollegen, manchmal ist die Einarbeitung bereits vorgeplant, aber fast immer sind die neuen Anforderungen erheblich und man ist ein gutes Stück auf sich selbst gestellt. Bei der Einstellung von geistig Behinderten wird ein Betrieb normalerweise erst einmal nicht anders verfahren, betriebliche Strukturen und Ressourcen lassen hier auch kaum Spielraum zu. Wer sollte auch den hohen Einarbeitungsbedarf abdecken? Betriebe sind hier sehr unerfahren, geistig Behinderte arbeiten ja heute tatsächlich kaum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sondern überwiegend in den WfB's. Tatsächlich finden sich erstaunlich oft Kollegen und Kolleginnen, die dem neuen behinderten Kollegen helfen wollen. Der Aufwand wird jedoch häufig unterschätzt, die positive Idee mit den tatsächlich vorhandenen persönlichen und betrieblichen



Goran Glawas mit Arbeitsbegleiterin bei der Designerlampenfirma Tobias Grau

Ressourcen verwechselt. Das Mißverhältnis aus Anspruch und Wirklichkeit bringt die richtigen Ansätze oft zum Scheitern und kann dann schnell in Ausgrenzung und Ablehnung umschlagen. Schnell heißt es: Wir haben ja wirklich alles versucht, aber es geht ja wirklich nicht. DANN geht es oft auch wirklich nicht mehr, wie viele Beispiele aus der begleitenden Hilfe zeigen. Ein zu spät eingeleiteter Versuch ein in die Enge gefahrenes Arbeitsverhältnis zu retten, ist oft doppelt schwierig: Es gilt die Ablehnung der Mitarbeiter zu lösen und anschließend viel Zeit in die notwendigen Qualifizierungsschritte zu investieren. Warum nicht gleich richtig?

Ein externer Berater hat jedoch noch einen weiteren Vorteil. Ein großer Teil der Probleme liegt ja häufig in dem Bereich des Arbeits- bzw. Sozialverhaltens, sowohl des Behinderten als auch der Kollegen. Dieser sensible Bereich ist für Mitarbeiter jedoch nur sehr schwer ansprechbar, sind sie doch unter Umständen selbst Betroffene und verstrickt im betrieblichen System. Ein kurzer Besuch am Arbeitsplatz

wird einem externen Berater kaum viel Einblicke bringen - dazu ist schon mehr an betrieblicher Integration erforderlich. Diese gelingt oft besser durch Teilnahme am betrieblichen Auftrag, sprich: Ärmel hochkrepeln und mitarbeiten. Die Kollegen gewöhnen sich so schneller an den Fremdkörper und man gewinnt als befristeter Bestandteil des Systems erheblich mehr an Einfluß.

Sicher wird der Aufwand an Einarbeitung sehr unterschiedlich sein. Auch wird externe Hilfe nicht immer notwendig sein. Die praxisnahe Unterweisung am Arbeitsplatz mit den Möglichkeiten des situations- und handlungsorientierten Lernens sowie den Chancen in das betriebliche System sozusagen von innen einzugreifen hat jedoch ganz erhebliche Vorteile und hat sich häufig insbesondere in schwierigen Situationen bewährt.

Reinhard Hötten  
Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Hauptfürsorgestelle  
48133 Münster

# Vernetzung von Integrationsfachdiensten

*Erfahrungen aus dem Fachdienst für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung Neckar-Alb*

**Z**iel eines Integrationsfachdienstes ist es, zur Verbesserung der beruflichen Eingliederungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in der Region beizutragen. Hierzu ist der Kontakt zu verschiedenen Kooperationspartnern notwendig, sowie die Entwicklung von verbindlichen Formen der Zusammenarbeit.

## Thesen zur Vernetzung von Fachdiensten für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung

*Vernetzung ...*

- setzt Kenntnisse über Strukturen des beruflich-rehabilitativen Versorgungsnetzes der Region voraus.
- bedeutet eine Einbindung der Fachdienste in diese Versorgungsstruktur.

- ist notwendig für eine erfolgreiche Integrationsarbeit von Fachdiensten.
- erfordert die Entwicklung von Zielformulierungen und verbindlichen Vereinbarungen zwischen den Kooperationspartnern.
- verändert Strukturen im bestehenden Versorgungsnetz.
- prägt und schafft den Handlungsrahmen der Fachdienste.
- ist einem Entwicklungsprozeß unterworfen.

### Vernetzung findet auf verschiedenen Ebenen statt:

<b>Fachdienstebene</b>	<p><b>Kooperationspartner</b> Arbeitsverwaltung (Arbeitsvermittlung, Berufsberatung) Hauptfürsorgestelle WfB Sonderschule für Geistigbehinderte Wohngruppen Lebenshilfe Bildungsträger</p> <p><b>Beispiele:</b> Berufsberatung - Sonderschule - Fachdienst WfB - Fachdienst</p>
<b>Betriebliche Ebene:</b>	<p>Arbeitgeber Personalleiter Abteilungsleiter Betriebsrat Schwerbehindertenvertreter KollegInnen Berufsverbände</p> <p><b>Beispiel:</b> Kreishandwerkerschaft</p>
<b>Arbeitsmarktpolitische Ebene:</b>	<p><b>Beirat</b> (Arbeitgeber, Gewerkschaft, Arbeitsamt, Kammern und Hauptfürsorgestelle)</p> <p><i>Ziele:</i> - regionale Beschäftigungssituation diskutieren - Unterstützung bei der Akquisition - Zugänge schaffen zu arbeitsmarktpolitisch Verantwortlichen - Öffentlichkeitsarbeit</p>
<b>Regionale Ebene:</b>	<p>Beschäftigungsinitiativen Arbeitsgemeinschaften in der Behindertenhilfe</p>

# Förderpraxis der Arbeitsämter

## eine Umfrage der BAG UB unter Integrationsfachdiensten

von Stefan Doose

Die Lohnkostenzuschüsse des Arbeitsamtes sind für Arbeitgeber wichtige Anreize, Menschen mit einer Schwerbehinderung einzustellen. Dies trifft besonders auf die von den Integrationsfachdiensten betreuten Arbeitssuchenden mit Behinderung zu, die bisher in Werkstätten für Behinderte betreut wurden oder gerade die Sonderschule verlassen.

### **Lohnkostenzuschüsse wichtige Hilfe für Arbeitgeber**

In einer Befragung von Integrationsfachdiensten<sup>2</sup> bezüglich der Erfolgsfaktoren für die berufliche Eingliederung durch Integrationsfachdienste wurden daher die Lohnkostenzuschüsse nach der individuellen Begleitung des behinderten Arbeitnehmers durch den Integrationsberater im Betrieb an zweiter Stelle genannt.

### **Neue Formen eines dauerhaften Minderleistungsausgleiches notwendig**

Für einen Teil dieser Personen ist die in der Regel auf maximal 3 Jahr befristete Gewährung von Lohnkostenzuschüssen nicht ausreichend, da sie dauerhaft in der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit behindert sind. Arbeitgeber benötigen einen Ausgleich der Diskrepanz zwischen in der Regel unterster Lohngruppe und tatsächlicher Leistung des Arbeitnehmers, um ihn dauerhaft betriebswirtschaftlich verantwortlich beschäftigen zu können. Die Hauptfürsorgestellen haben bereits jetzt die Möglichkeit, in Einzelfällen Minderleistungsausgleich zur Sicherung eines Ar-

beitsverhältnisses an die Arbeitgeber zu zahlen.

### **Unbürokratische Hilfe gefragt**

Die Arbeitgeber möchten bei der Einstellung eines Menschen mit einer erheblichen Schwerbehinderung nicht zum Erlangen der erforderlichen Hilfen mit einem großen Aufwand an Bürokratie konfrontiert werden. Die Integrationsfachdienste sollen vor Ort unbürokratische Hilfe leisten, sind aber bei der Beratung der Arbeitgeber auf eine gute Kooperation mit den Schwerbehindertenvermittlern des Arbeitsamtes und den Hauptfürsorgestellen angewiesen. Unsere Frage war nun, wie diese wichtige Zusammenarbeit vor Ort klappt und welche Formen von Lohnkostenzuschüssen in den einzelnen Regionen in der Praxis üblich sind.

### **Umfrage der BAG UB**

Die Umfrage wurde an alle uns bekannten Integrationsfachdienste mit den letzten *impulsen* versandt. Wir bekamen 23 Fragebögen von Integrationsfachdiensten aus 8 Bundesländern zurück. Dies entspricht ungefähr einem Rücklauf von 25%. Hinzu kommt, daß viele Fachdienste erst im Laufe des letzten Jahres ihre Arbeit aufgenommen haben, so daß noch keine auswertbaren Erfahrungen vorlagen.

### **Förderungsmöglichkeiten regional unterschiedlich**

Die Umfrage zeigt eine regional durchaus unterschiedliche Höhe der Lohnkostenzuschüsse und der jeweiligen Förderungsvoraussetzungen. Dies ist zum einen durch die Landessonderprogramme bedingt, zum anderen durch Bewilligungspraktiken der einzelnen Schwerbehindertenvermittler.

### **Kooperation mit dem Arbeitsamt überwiegend positiv**

Die Kooperation mit den Arbeitsämtern hängt von den einzelnen Schwerbehindertenvermittlern ab. Sie hat sich in der Regel im Laufe der Zeit positiv und kooperativ entwickelt, es gibt aber leider auch einzelne Beispiele bürokratischer Blockadepolitik.

### **Bundesweite Verschlechterung der Fördersituation**

Bei den Fördermitteln hat in einigen Regionen Verschlechterungen gegeben, so waren die Mittel zur Förderung der Eingliederung (F.d.E.) in einigen Regionen zwischenzeitlich ausgegangen. In anderen Regionen ist eine Verschlechterung bei den Lohnkostenzuschüssen im nächsten Jahr in Aussicht gestellt worden.

Die Ergebnisse der Umfrage im Einzelnen:

### **Kooperation mit der Schwerbehindertenvermittlung des Arbeitsamtes**

Bis auf einen Integrationsfachdienst, der gerade neu begonnen hatte, haben sich alle Integrationsfachdienste bereits bei der Schwerbehindertenvermittlung im Arbeitsamt vorgestellt.

Die Kooperation mit den Schwerbehindertenvermittlern im Arbeitsamt war bei über 70% der befragten Integrationsfachdienste gut (36%) oder sehr gut (36%). Viele der Schwerbehindertenvermittler begreifen das Angebot von Integrationsfachdiensten als sinnvolle Ergänzung ihres Angebotes für Menschen mit Behinderung, die intensivere individuelle Vermittlungsbemühungen und Begleitung am Arbeitsplatz benötigen würden. Kurze unbürokratische Verwaltungswege, guter Informationsaustausch und eine gegenseitige Ver-

<sup>2</sup> DOOSE, S.: Ergebnisse einer Studie über unterstützte Beschäftigung in Deutschland im Juni 1995 an der University of Oregon. In: *impulse* Nr. 1, Februar 1996, S.5-7

trauensbasis kennzeichnen eine sehr gute Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten.

Die Zusammenarbeit ist leider nicht überall gleich gut und hängt oft vom Arbeitsamt und den jeweiligen Schwerbehindertenvermittler ab. Zwei Integrationsfachdienste berichteten, daß die Zusammenarbeit von Arbeitsamt zu Arbeitsamt sehr unterschiedlich sei und von sehr gut bis sehr schlecht reiche. Je 2 Integrationsfachdienste schätzten die Kooperation als mittel bzw. Als eher schlecht ein.

### **Verhandlungsführung**

Die Verhandlungsführung mit dem Arbeitgeber über die Höhe der Lohnkostenförderung erfolgt in etwa der Hälfte der Fälle ausschließlich durch die MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes, fast immer jedoch nach Absprache mit dem Integrationsfachdienst.

In welchem Umfang die MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes selbst eine Beurteilung des Betriebes vornehmen ist unterschiedlich. So nehmen 25% der MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes stets, 50% gelegentlich und 25% nie eine eigene Beurteilung des Betriebes vor.

### **Schriftliche Stellungnahmen**

Ob und welche schriftlichen Stellungnahmen seitens des Arbeitsamtes als Voraussetzung für die Förderung erforderlich sind, ist sehr unterschiedlich. Bei einigen reicht die Vorlage eines unbefristeten Arbeitsvertrages, bei anderen ist es vom Einzelfall abhängig. Bei etwa 40% der befragten Integrationsfachdienste wird eine Stellungnahme des ärztlichen Dienstes des Arbeitsamtes angefordert. In vier Fällen wird mit Stellungnahmen der Werkstätten für Behinderte und in drei Fällen mit schriftlichen Stellungnahmen des Integrationsfachdienstes gearbeitet.

### **Dauer der Arbeitslosigkeit**

Um Leistungen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz als Hilfen zur beruflichen Eingliederung von Schwerbehinderten bei einer Vermittlung anbieten zu können, ist nach Erfahrung aller befragten Integrationsfachdienste eine Meldung als arbeitssuchend oder die Arbeitslosenmeldung für einen Tag ausreichend.

### **Befristete Arbeitsverträge**

Lohnkostenzuschüsse werden bei etwas über der Hälfte (12) der befragten Integrationsfachdienste nicht für befristete Arbeitsverhältnisse gewährt, während es im Bereich von 10 Diensten, z. B. über Landessonderprogramme, auch die Möglichkeit der Unterstützung von befristeten Arbeitsverträgen gibt.

### **Beschäftigungspflicht**

Eine weitere Frage bezog sich darauf, ob das Arbeitsamt die Erfüllung der Beschäftigungspflicht Schwerbehinderter beim Arbeitgeber bei der Einstellung prüft (6%) und bei Nichterfüllung die Lohnkostenzuschüsse reduziert.

Dies kommt in der Praxis meist nur gelegentlich (8) oder gar nicht (7) vor, nur bei drei Integrationsfachdiensten war es die Regel. Fünf Integrationsfachdienste machten keine Angaben. Nach früheren Untersuchungen<sup>3</sup> sind ein beachtlicher Anteil der Arbeitgeber (46%) bei denen Arbeitsverhältnisse durch Integrationsfachdienste unterstützt werden, aufgrund ihrer Betriebsgröße (unter 16 Angestellten) gar nicht verpflichtet, Behinderte einzustellen.

### **Vergleichsbeispiel**

*Eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin (geistig bzw. psychisch behindert 80% GdB), vorher ausschließlich und 8 Jahre im Bereich einer Werkstatt für Behinderte tätig, bekommt einen Arbeitsvertrag angeboten. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigungspflicht erfüllt.*

Die Zuschüsse von denen der Integrationsfachdienst bei einer solchen Vermittlung in der Regel ausgehen kann, variieren von Bundesland zu Bundesland. Im Rahmen der Aktion Integration in Nordrhein Westfalen können beispielsweise 120% Lohnkostenzuschüsse im ersten (um die Arbeitgeberanteile am Lohn auch voll abzudecken), 100% im zweiten und 60% im dritten Jahr gefördert werden. Im Hessischen Sonderprogramm können 3 Jahre zu 100%, im Saarland degressiv 100%-90%-80% gefördert werden, in anderen Bundesländern wie Hamburg, Baden-Württemberg, Bayern und Schleswig-Holstein wurden 80%-70%-60% als Höchstgrenze angegeben. So bezeichneten etwas über die Hälfte aller Fachdienste eine 80%-70%-60% Förderung als wahrscheinliche Förderung, neun Fachdienste gehen von einer höheren Förderung aus, ein Fachdienst würde nur eine 70%-60%-50% Förderung bekommen und zwei machten keine Angaben.

### **Art der Zuschüsse**

Die größte Rolle bei der Förderung des Personenkreises der Integrationsfachdienste spielten der *Arbeit-sentgeltzuschuß/Förderung der Eingliederung (F.d.E.) nach § 33 Abs. 2 Schwerbehindertengesetz* und die jeweiligen Sonderprogramme der Länder.

Bei Zweidrittel aller Integrationsfachdienste kommen auch Förderungen nach der *Eingliederungshilfe (bis 80% degressiv, bis 2 Jahre) § 54 über A-Reha* zur Anwendung.

Die *Eingliederungsbeihilfe (50% degressiv bis zu 2 Jahren) § 54 AFG* kommt bei 35%, der *Einarbeitungszuschuß (50% bis 1 Jahr) nach § 49 AFG* bei knapp 20% aller befragten Integrationsfachdienste vor.

Die Förderzusagen des Arbeitsamtes wurden bis auf wenige Ausnahmen stets eingehalten.

### **Fördermittel teils erschöpft**

<sup>3</sup> Doose, a.a.O.

Über 60% der befragten Fachdienste waren in diesem Jahr bereits mit der Situation konfrontiert, daß die entsprechenden Fördermittel (z.B. F.d. E.- Mittel) ausgeschöpft waren.

Sechzig Prozent der befragten Integrationsfachdienste sehen eine Verschlechterung der Fördersituation in diesem Jahr im Vergleich zu letzten Jahr, einigen Integrationsfachdiensten ist eine Verschlechterung im nächsten Jahr bereits angekündigt worden.

### **Minderleistungsausgleich**

Alle der befragten Integrationsfachdienste, bis auf die Arbeitsassistenz in Hamburg, können in Absprache mit der Hauptfürsorgestelle auf die Möglichkeit von Minderleistungsausgleich in Einzelfällen nach Ablauf der Lohnkostenförderung des Arbeitsamtes hinweisen. Bei über einem Viertel der Integrationsfachdienste ist es in Einzelfällen bereits zur Zahlung von Minderleistungsausgleich gekommen, bei anderen ist es aufgrund der kurzen Existenz des Fachdienstes noch nicht zu einer derartigen Förderung gekommen.

Die Umfrage zeigt, daß die Möglichkeiten der Lohnkostenförderung und die jeweils zu überwindenden bürokratischen Hürden regional recht unterschiedlich sind. Sie zeigt auch, daß eine unbürokratische und wirkungsvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitsämtern vor Ort durchaus möglich ist, wenn alle Beteiligten dies wollen. Lohnkostenzuschüsse sind für Integrationsfachdienste ein existentiell wichtiges Mittel, Arbeitgebern die Einstellung von BewerberInnen mit Behinderung zu gewinnen und wirtschaftlich zu ermöglichen.

## **„ICH WILL AUCH IN DIE LEHRE GEHEN“**

*Fachtagung in Marburg, vom 1. - 2. Oktober 1996*

Vom 1.-2. Oktober 1996 fand in Marburg eine Fachtagung zu neuen Wegen der beruflichen Ausbildung für Menschen mit geistiger Behinderung statt. Es wurden eine Reihe von Qualifizierungsmaßnahmen in der Werkstatt für Behinderte (Ausbildung zum Großküchenhelfer in Marburg, Qualifizierungsprojekt in Bayern, modulare Auftragsbezogene Weiterbildung in Sindelfingen) und außerhalb (Ambulantes Arbeitstraining, schulische Berufsvorbereitung und Teilqualifizierung) vorgestellt. Wir dokumentieren die Abschlußerklärung:

Beim Übergang von behinderten Jugendlichen aus der allgemeinbildenden (Sonder-)Schule in das berufliche Arbeitsleben werden Probleme und Defizite beruflicher Bildung deutlich: Das Recht auf Bildung und Ausbildung für Menschen mit Behinderung wird nur unzureichend gesellschaftlich anerkannt. Gleichzeitig bestehen strukturelle Mängel in der Verzahnung verschiedener Lernorte beruflicher Bildung, z.B. zwischen Werkstufe, der Sonderschule, Berufsschule und Ausbildungsstätte.

Es gibt mittlerweile ermutigende Initiativen und Projekte in mehreren Bundesländern, die belegen, daß die berufliche Qualifizierung junger Erwachsener mit Behinderung heute mehr erreichen kann.

Wir, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer appellieren an alle Verantwortlichen aus Praxis, Verbänden, Verwaltung und Politik:

- Helfen Sie mit, das Recht auf berufliche (Aus-)Bildung auch für alle Menschen mit schwerer Behinderung in der Praxis umzusetzen;
- Schaffen Sie die notwendigen rechtlichen Bedingungen und finanziellen Voraussetzungen hierfür;
- Garantieren Sie eine personengerechte Ausbildungszeit für alle (z.B. für Menschen mit geistiger Behinderung mindestens 3-5 Jahre);
- Bereiten Sie in Ihren Ausbildungsstätten gegliederte Ausbildungsmodulare vor, die auch Menschen mit besonders schwerer Behinderung eine gesellschaftlich anerkannte und geregelte Berufsausbildung eröffnen;
- Fördern Sie innovative Ansätze, die auch für Menschen mit schwerer Behinderung neue Lernorte in die berufliche Ausbildung als Wahlmöglichkeit einbeziehen, z.B. Berufsschulen, Förderungslehrgänge und Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Wir, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung erwarten

von den veranstaltenden Fachverbänden, im Rahmen der hier formulierten Anliegen einen verbandsübergreifenden Modellverbund „Berufliche (Aus-)Bildung von Menschen mit Behinderung“ unter wissenschaftlicher Begleitung zu initiieren.

Aus Sicht der BAG UB sollten dabei auch Modelle erprobt werden, die es Menschen mit einer geistigen Behinderung ermöglichen, mit der notwendigen Anpassung und Unterstützung, eine dreijährige Lehre in einem Betrieb machen zu können. Anhand von individuell festgelegten Ausbildungsplänen sollten sie innerhalb des Betriebes das lernen, was sie lernen können und ihnen diese Fähigkeiten dann auch bescheinigt werden.

## HELIOS II

### Berichte erschienen

In den vergangenen 3 Jahren waren im Rahmen des HELIOS II (Handicapped Europeans Living In Open Society) Austausch Programmes zur Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen 17 Arbeitsgruppen zu den verschiedensten Themenbereichen tätig. Die Themen reichten von der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaften, über geeignete Wege der beruflichen Integration von Menschen mit psychischer Behinderung oder Autismus bis zum Übergang aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt, Integrationsbetrieben und natürlich Unterstützte Beschäftigung. Auf dem Abschlußseminar in Belfast vom 14.-16. November 1996 wurden die Berichte der Arbeitsgruppen vorgelegt und eine Abschlußerklärung veröffentlicht. Mit dem Thema „Supported Employment“ - Unterstützte Beschäftigung beschäftigte sich die Arbeitsgruppe 10. Aus Deutschland waren über die Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellten, die Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung in Münster, die Forschungsstelle Lebenswelten in Tübingen, die BAGS Hamburg und die Hauptfürsorgestelle Münster beteiligt, sowie über das Zentrum selbstbestimmtes Leben das Projekt Access und die BAG UB. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe über verschiedene Aspekte von Supported Employment liegen jetzt als Broschüre in begrenzter Anzahl in Englisch vor und kann bei der BAG UB gegen 5 DM Versandgebühr (in Briefmarken) bei der BAG UB bezogen werden.

Der Bericht wird auch Anfang nächsten Jahres im Internet zu finden sein unter:

<http://www.uni-muenster.de/Erziehungswissenschaft/supported-employment>.

**Supported Employment**

Im HELIOS II Programm wurde deutlich, daß Unterstützte Beschäftigung einen Satz von bestimmten Verfahrensweisen und Strategien umfaßt, die es dem einzelnen Menschen mit Behinderungen ermöglichen, erfolgreich Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und zu behalten.

Wir erklären, daß Unterstützte Beschäftigung rechtlich als Teil des Systems der Berufsvorbereitung, Vermittlung und dauerhaften Unterstützung für Menschen mit Behinderung anerkannt und gefördert werden muß. Dies schließt eine dauerhafte Finanzierung und die Möglichkeit von Weiterbildung ein.

Wir erklären, daß für alle Menschen für die Unterstützte Beschäftigung eine geeignete Unterstützung ist, einschließlich Menschen, die nicht mit ihrer Stimme sprechen und Menschen mit herausforderndem Verhalten, Unterstützung auch dauerhaft möglich sein muß.

Wir erklären, daß Fachleute, die in Unterstützter Beschäftigung arbeiten, über anerkannte professionelle Qualifikationen in diesem Bereich verfügen sollen.

**Deklaration von Belfast 16.11.96,**  
Punkt 6 „Supported Employment“  
übersetzt von Stefan Doose

#### Europaweite Kontakte in Supported Employment ?

Suchen Sie Projekte in Europa, in einem bestimmten Land, die im Bereich Unterstützte Beschäftigung aktiv sind zum fachlichen Austausch? Suchen Sie vielleicht Partner für europäische Programme wie HORIZON, ADAPT oder LEONARDO. Wollen Sie vielleicht einen Austausch von unterstützten Arbeitnehmern mit Behinderung organisieren (Kindergartenhelfer in Tübingen trifft Kollegin in Portugal oder Irland?). Wir können über die EUSE Kontakte herstellen. Näheres bei der BAG UB.

#### Unterstützte Arbeitsplätze in Europa - diesmal Portugal

### Olga „Ich mag meine Kollegen“

Olga ist 22 Jahre alt und arbeitet in einem Kindergarten (Jardim Infantil do Afonsoeiro - Montijo) als eine vielseitige Hilfe. Sie hilft beim Saubermachen, der Essensvorbereitung und den Kindern beim Anziehen. Morgens fährt sie von ihrem 20 km entfernten Wohnort zur Arbeit mit dem Bus und sie kehrt am Nachmittag alleine oder mit ihren Kollegen zurück.

An ihren freien Tagen bleibt sie zuhause oder geht zum Strand. Sie gehört einer Selbstvertretungsgruppe an und ist bereits zweimal mit Freunden in andere Länder in Urlaub gefahren.

Vor vier Jahren spielte Olga meist alleine mit Sand und einem Eimer am Strand. Sie war in einer Sonderschule für einige Jahre gewesen. Sie hatte nie lesen oder schreiben gelernt. Als wir sie trafen waren Ihre Erwartungen „andere Jungen und Mädchen zu treffen, Musik zu hören und spazieren zu gehen...“

In den letzten 4 Jahren hat Olga für sich ein neues Leben aufgebaut, dies war nur mit vielfältiger Unterstützung möglich:

Unterstützung von ihrer Familie, Unterstützung von Kollegen während des Arbeitstrainings im Betrieb und nun während der Arbeit, Unterstützung von Menschen in ihrer Region (als sie lernte alleine öffentliche Verkehrsmittel oder Öffentliche Einrichtungen zu nutzen), Unterstützung der Arbeitsassistenten von Rumo (nur am Anfang oder wenn immer erforderlich).

Olga ist eine Frau. „Ich mag meine Arbeit. Ich mag meine Kollegen. Ich mag Reisen. Ich trinke gerne Kaffee.“

#### Rumo, Portugal

aus HELIOS II Report Group No. 10  
Supported Employment, S.21

**Buchtip:**  
**„Wir vertreten uns selbst!“**

**- Ein Arbeitsbuch**

von *Susanne Göbel*

erschienen in der bifos-Schriftenreihe, Band 5

„Wir vertreten uns selbst!“ ist ein Arbeitsbuch in dem es um die Selbstvertretung und Selbstbestimmung von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung geht. In dem Buch wird, angelehnt an die britischen und nordamerikanischen Vorlagen, von „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ gesprochen, die sich in *People-First* Gruppen organisieren.

Menschen mit Lernschwierigkeiten wollen als Personen ernst genommen werden; sie wollen, daß man ihnen zuhört, und daß sie SELBST über ihr Leben bestimmen können! Dabei machen sie aber sehr oft die Erfahrung, daß FÜR sie gesprochen und ÜBER sie entschieden wird. Ihr Recht, sich selbst zu vertreten und über ihr Leben zu bestimmen, müssen sie sich meistens hart erkämpfen. Gleichzeitig müssen sie auch oft erst (wieder) lernen, selbst Entscheidungen zu treffen, über das

eigenen Leben zu bestimmen und dafür Verantwortung zu übernehmen. Denn, immer wenn andere Menschen über einen bestimmen, gibt es kaum Raum für eigene Entscheidungen, Selbstbestimmung und einem Lernen aus Fehlern.

„Wir vertreten uns selbst!“ ist ein Arbeitsbuch, das Menschen mit Lernschwierigkeiten helfen kann, mehr über Selbstbestimmung und Selbstvertretung zu lernen. Vor allem aber gibt es ihnen auf knapp 140 Seiten praktische Hilfestellung, wie sie ihre eigenen Selbsthilfegruppen gründen können. In einfacher Sprache und durch Illustrationen von Eveline Schirott unterstützt, wird Schritt für Schritt erklärt, was Selbsthilfegruppen sind, was man machen muß, wenn man eine gründen will, welche Aufgaben es für die Gruppe zu tun gibt, wo und wie man Unterstützung (durch Personen aber auch finanziell) für eine solche Gruppe bekommen kann und wie man mit Konfliktsituationen innerhalb der Gruppe umgeht.

Das Buch ist für Menschen mit Lernschwierigkeiten geschrieben. Es ist ein umfassendes Buch, das als Arbeitsbuch angelegt ist. Die einzelnen Kapitel bauen zwar auf-

einander auf, können aber unabhängig von einander gelesen und bearbeitet werden - je nach Bedarf. Dieses Arbeitsbuch ist auch für alle Organisationen, Verbände, Einrichtungen, Initiativen und Einzelpersonen nützlich, die mit Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung arbeiten und an der Selbstvertretung und Selbstbestimmung dieses Personenkreises interessiert sind.

Bestelladresse: bifos e.V. • Jordanstr. 5 • 34117 Kassel • (0561) 7288540

**Schwerpunktthema der nächsten Impulse:**

**Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen**

Das Schwerpunktthema der nächsten Ausgabe der Impulse im Frühjahr 1997 wird Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schwereren Behinderungen sein.. Wir wollen die Möglichkeiten von Unterstützter Beschäftigung für diesen Personenkreis diskutieren und entsprechende Ansätze aus dem In- und Ausland vorstellen. Weitere Beiträge sind uns herzlich willkommen (Berichte von Fachdiensten, Schilderung guter Arbeitsplätze, Material- und Veranstaltungshinweise).

**Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe ist der 15. Februar 1997**

Es erleichtert uns die Arbeit unheimlich, wenn wir die Beiträge auch auf Diskette (MS Word 6.0/7.0) erhalten.



An die  
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)  
Fuhlsbüttler Str. 402  
22309 Hamburg

- bitte bei Bedarf einfach kopieren -

oder per Fax. 040/6325496  
online.de

oder Nachricht per Email: BAG\_UB@t-online.de

### Mitarbeit in der BAG UB

- Ich möchte gerne das neue Fortbildungsprogramm der BAG UB
- Ich hätte Lust auf der Jahrestagung der BAG UB 1997 zum Thema:

- 
- eine Arbeitsgruppe (90 min.)       einen Workshop ( 3Std) mitzugestalten.  
(kurze Inhaltsangabe von ca. 300 Wörter für das Tagungsprogramm bitte beilegen).  
Andere beteiligte ReferentInnen:

- Ich bin an der Gründung einer Landesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung in meinem Bundesland interessiert
- Ich habe Interesse, an der folgenden Arbeitsgruppen der BAG UB mitzuarbeiten:

### Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB**
  - als Integrationsfachdienst/ Initiative, die Fachdienst plant als ordentliches Mitglied  
(Mitgliedsbeitrag mind. 400 DM/ ermäßigt 200 DM pro Jahr) - unser Beitrag      DM
  - als fördernde juristische Person  
(Mitgliedsbeitrag mind. 400 DM/ ermäßigt 200 DM pro Jahr) - unser Beitrag      DM
  - als fördernde natürliche Person  
(Mitgliedsbeitrag mind. 100 DM/ ermäßigt 50 DM pro Jahr) - mein Beitrag      DM

Der Mitgliedsbeiträge sind Mindestbeiträge, wir freuen uns über höhere Summen, sie können aber auf Antrag für diejenigen Mitglieder auf 50% ermäßigt werden, die sich sonst eine Mitgliedschaft finanziell nicht leisten könnten (z.B. kleine Elterninitiativen, StudentInnen, unterstützte ArbeitnehmerInnen). Bitte ggf eine kurze Begründung beifügen.

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

Name, Vorname: \_\_\_\_\_  
Organisation: \_\_\_\_\_  
Straße: \_\_\_\_\_  
PLZ, Ort : \_\_\_\_\_  
Tel.: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_  
Email: \_\_\_\_\_

- Von meinem/ unseren Konto Nr. \_\_\_\_\_ bei \_\_\_\_\_  
BLZ \_\_\_\_\_ soll von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung  
(BAG UB) der Mitgliedsbeitrag in Höhe von \_\_\_\_\_ DM abgebucht werden:

- jetzt und jährlich zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres
- jetzt und halbjährlich in zwei Raten (jeweils zum 15.1./15.7 jedes Jahres)

- 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