

Schwerpunktthema: Qualifizierung von IntegrationsfachdienstmitarbeiterInnen

Der Weg oder das Ziel?

Mit der bevorstehenden gesetzlichen Verankerung der Integrationsfachdienste ist ein wichtiges Ziel zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht. Die bisherige Arbeit der Fachdienste, Selbsthilfeinitiativen und Modellprojekte wird anerkannt und die Notwendigkeit der flächendeckenden Ausweitung wird bestätigt. So begrüßenswert die gesetzliche Regelung auf der einen Seite ist, so skeptisch stimmt doch der eng fixierte Rahmen, der keine wirklich innovativen Wege eröffnet und kaum individuelle und flexible Strukturen zuläßt.

Sollen die positiven Möglichkeiten der Integrationsfachdienste genutzt werden, so werden den zukünftigen Fachdienstmitarbeiter enorme Fähigkeiten abverlangt und sie werden mit hohen Anforderungen konfrontiert. Ihre Fachkompetenz zeigt sich, wie DE BROER aufzeigt, in einem ganzheitlichen Ansatz, der die möglichst paßgenaue Vermittlung eines Menschen mit Behinderung und den möglichst dauerhaften Erhalt des so vermittelten Arbeitsplatzes ermöglicht. Diese „maßgeschneiderte“ Vermittlung eines Menschen mit Behinderung auf einen regulären Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes bedeutet immer auch eine gleichzeitig starke Kundenorientierung nach zwei Seiten - zum Betrieb als Arbeitgeber und zum Menschen mit Behinderung als Arbeitnehmer,

Dies kommt zwar nicht der Qua-

dratur des Kreises gleich, aber nicht zu unrecht betonen sowohl die Bundesanstalt für Arbeit als auch die Hauptfürsorgestellen die „immense Bedeutung“ der Qualifikation der Fachdienstmitarbeiter.

In der vorliegenden Ausgabe der „impulse“ stellen SYNNECTA und die BAG UB ihre Qualifizierung für Fachdienstmitarbeiter vor, die Berufsanfängern Basismethoden vermitteln und praxiserprobten Mitarbeitern Perspektivenwechsel eröffnen können. Die Beiträge werden jeweils ergänzt durch Berichte von TeilnehmerInnen, die an der jeweiligen Qualifizierung teilgenommen haben. Beide Qualifizierungen haben ein modulares Konzept mit ergänzenden Kompaktseminaren und werden berufsbegleitend durchgeführt. Inhaltlich setzen sie jedoch andere Schwerpunkte:

SYNNECTA orientiert sich an dem bestehenden Wirtschaftssystem und verfolgt einen prozeßorientierten Ansatz. Ein Schwerpunkt der Qualifizierung liegt in der Verdeutlichung der Schnittstellenproblematik von sozialer Arbeit und Wirtschaft und den daraus resultierenden Methoden zur erfolgreichen Gestaltung von sozialen Prozesse in Wirtschaftsbetrieben.

Ausgangspunkt der BAG UB-Qualifizierung ist der Menschen mit seiner Behinderung und seinen Fähigkeiten und der daraus resultierende Paradigmenwechsel. Danach wird

ein umfangreiches Paket an praxisrelevanten Methoden zur Fähigkeitsanalyse, zur Arbeitsplatzakquisition und zur paßgenauen Vermittlung vermittelt.

Beide Qualifizierungen verfolgen, wenn auch auf unterschiedlichen Wegen, das selbe Ziel, und haben nebeneinander durchaus ihre Berechtigung.

Die Redaktion

In diesen *impulsen*:

Schwerpunktthema:

Qualifizierung

ab Seite 3

Qualifizierungsangebote

SYNNECTA▲

ab Seite 6

BAG UB

ab Seite 11

Reihe

BMA-Modellprojekte

ab Seite 27

Bericht von der Fachta- gung „Schritt für Schritt“

ab Seite 46

Entwicklung Schwerbehindertengesetz

ab Seite 47

Neues zur BAG UB Jahrestagung

Rückseite

Impressum:

impulse

Nr. 16, Juli 2000
ISSN 1434-2715

Herausgeber:



**Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.**
Schulterblatt 36,
D-20357 Hamburg
Tel.: 040/ 432 53 123
Fax: 040/ 432 53 125
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 (ver-
antwortlich), Eva-Maria Fehre,
Detlev Jähnert, Angelika Thielicke,
Jörg Schulz

Layout: BAG UB

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg
Auflage: 1000
Das Mitteilungsblatt *impulse* er-
scheint vierteljährlich und ist im
Mitgliedsbeitrag der BAG UB ent-
halten. Für Nichtmitglieder beträgt
der Bezugspreis 40 DM / Jahr.

Namentlich gekennzeichnete Arti-
kel geben stets die Meinung der
AutorIn wieder.

Die BAG UB finden Sie im Internet
unter der Web-Adresse:
http://www.bag-ub.de

Die *impulse* gibt es weiterhin im
Internet unter: **http://bidok.uibk.ac.at**

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkthema: Qualifizierung

Arbeitsvermittlung von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt 3
Über die Qualifizierung von IntegrationsbegleiterInnen 5

Qualifizierung SYNNECTA:

Zusatzausbildung: Prozessberater/in für Integration 6
Erfahrungsbericht Fortbildung - Prozessberater/in für Integration 9
„ProzessberaterIn für Integration“ der SYNNECTA GmbH -
Eine Zusatzausbildung, die mehr als tools vermittelte 10

Qualifizierung BAG UB:

Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung
für IntegrationsberaterInnen 11
Erfahrungsbericht einer Berufsanfängerin 17
Die WfB als Sprungbrett auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 19
Unterstützte Beschäftigung - Auch ein Angebot der WfB 21
ServiceCenter Mainz
WfB für psychisch kranke und behinderte Menschen 21

Qualifizierung für Jugendliche:

Qualifizierungsmaßnahme für Jugendliche mit Behinderung 23

Reihe BMA-Modellprojekte:

Das Modellhafte am
Modellvorhaben Integrationsfachdienst Bayern e.V. 27

Projektdarstellung:

„Auch aus Steinen, die im Weg liegen,
kann man ein schönes Muster bilden“ 30

Berufliche Lebensläufe:

Zimmermädchen im Hotel versus Werkstatt für Behinderte 38
Ich möchte gerne arbeiten 41
Über 40, chronisch krank und dann noch vollzeitbeschäftigt?
Ja, selbstverständlich! 42
Schulende - Ende der Integration?
Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben 43

Berichte von Seminaren / Fachtagungen:

Vergleichende Ansätze zur Förderung
der Beschäftigung behinderter Menschen 45
„Schritt für Schritt“ – in die richtige Richtung? 46

Recht:

Aktueller Stand der Beratungen des Gesetzes zur Bekämpfung
der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter SchwBAG 47
letzte Meldung: Änderungsantrag der Regierungskoalition
zum SchwbBAG - doch Arbeitsassistenz bei ABM/ SAM 50

Veranstaltungen / Literatur:

UNSERE ZUKUNFT - Selbstbestimmung durch Unterstützung und
Assistenz (4) / Workshop Persönliche Zukunftsplanung für
Fortgeschrittene (8) / Startsignal für EQUAL (22) / Literatur +
Fundstellen (43)

Arbeitsvermittlung von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt.

von *Wicher J. de Broer, Broer Personalmanagement - Enschede (Niederlande)*

Arbeitsvermittlung war bis vor kurzem die Aufgabe des Arbeitsamtes. Seit einigen Jahren (vollständig seit SGB III Arbeitsförderung vom 01.01.1998) ist diese Tätigkeit nicht mehr als Monopol der Bundesanstalt vorbehalten.

Besonders auch für Bürger aus Benachteiligtengruppen haben sich (nicht nur in der Bundesrepublik, sondern auch in ganz West-Europa) „private“ Arbeitsvermittlungstätigkeiten entwickelt und es sind sehr differenzierte Vermittlungsprojekte aufgebaut worden.

Tiefgehende Umstrukturierungsprozesse in der Arbeitswelt haben zu einer deutlichen Wettbewerbsverschärfung und damit zu einer zunehmenden Benachteiligung der erwerbstätigen Behinderten geführt.

Es liegen im Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit bzw. psychischer Krankheit scheinbar widersprüchliche Ergebnisse vor. Zum einen sind die erhebliche Belastungen, denen Menschen bei der Arbeit ausgesetzt sind, empirisch belegt, zum anderen lässt sich ebenso schlüssig nachweisen, dass - trotz eines feststellbaren Wertewandel in der Gesellschaft - Arbeit nach wie vor eine elementare Bedeutung für die psychische Stabilität jedes einzelnen hat.

Einer verbesserten beruflichen Eingliederung behinderter Bürger stehen nicht allein objektive Bedingungen im Weg. Auch Vorurteile und mangelndes Wissen der betrieblich Verantwortlichen über Leistungsvermögen und die tatsächlichen Einsatzmöglichkeiten erschweren diesen Menschen den Zugang in den Arbeitsprozess.

Um die Betroffenen und die Betriebe effektiver unterstützen zu können, ist in der Arbeitsvermittlung ein ganzheitlicher Ansatz notwendig.

Dies beinhaltet, die Arbeitsuche und die Arbeitssuchenden nicht allein vor dem Hintergrund der für einen bestimmten Arbeitsplatz geforderten fachlichen Qualifikation zu begreifen. Durch die Erarbeitung von Persönlichkeitsprofilen, Kompetenzanalysen und die Feststellung der Eignung und Qualifikation der zu vermittelnden BewerberInnen auf der einen Seite (der BewerberInnenseite), sowie durch eine systematische Firmenakquise und die Erstellung eines betrieblichen Anforderungsprofils auf der anderen Seite (der ArbeitgeberInnenseite) werden die Grundlagen für eine ganzheitliche „paßgenaue“ Vermittlung geschaffen, die auf dem Abgleich der ermittelten Daten beruht. Gleichzeitig wird angestrebt, etwaige bisher bestehende Vermittlungshemmnisse gezielt abzubauen. Das setzt voraus, BewerberInnen auch in ihrem privaten und sozialem Umfeld zu betrachten und individuelle Handicaps zu berücksichtigen

Der Grundgedanke in dieser Arbeitsvermittlungsmethode ist wie gesagt eine **zielgerichtete** Zusammenführung von **Arbeitssuchenden** (sozialer Kunde) und **ArbeitgeberInnen** (wirtschaftlicher Kunde). Zur Erreichung dieses Zieles ist es unerlässlich, dass die beiden **Kunden**, die zusammen **passen** sollen, zunächst auf ihre **Passgenauigkeit** hin untersucht werden. Diese Passgenauigkeit ist die Grundlage für die erfolgreiche und damit dauerhafte Vermittlung.

Auf Seiten der Arbeitssuchenden gilt es demnach, Persönlichkeitsprofile und Kompetenzanalysen zu erarbeiten und Eignung und Qualifikation festzustellen, wobei an erster Stelle auf Stärken und Motivation und erst anschließend auf Hindernisse zu schauen ist. Auf Seiten der ArbeitgeberInnen geht es darum, nach der Firmenakquisition ein be-

triebliches Anforderungsprofil bzw. ein Arbeitsplatzprofil zu erstellen.

Auf dieser Grundlage erhält die ArbeitsvermittlerIn gezielte und detaillierte Informationen über die Arbeitssuchenden und über die zu besetzenden Stellen, und kann so einschätzen, ob eine Vermittlung Erfolg versprechend ist bzw. welche anderen Schritte zur Unterstützung des sozialen Kunden notwendig sind.

Passgenaue Arbeitsvermittlung kann nicht „nebenher“ erledigt werden. Diese Aufgabe verlangt, gerade bei der Konzentration auf Personen aus Benachteiligtengruppen, volles berufliches Engagement und entsprechende zeitliche und materielle Rahmenbedingungen. Sowohl bei den Arbeitssuchenden wie auch bei den wirtschaftlichen KundInnen gibt es aufgrund der dargestellten Methodik, hohe Erwartungen. Wenn diese mittelfristig nicht eingelöst werden können, droht bei den Arbeitssuchenden ein erneuter Absturz in Frustration und alle anderen Begleiterscheinungen. Bei den ArbeitgeberInnen verfestigt sich der Eindruck, dass diese Problemgruppe doch nicht integrierbar ist.

Die ArbeitsvermittlerIn bewegt sich im Rahmen der passgenauen Arbeitsvermittlung zwischen zwei KundInnen: der sozialen KundIn, der Arbeitssuchenden und der wirtschaftlichen KundIn, der Arbeitgeberin. Sie arbeitet mit beiden Seiten deren Wünsche und Grenzen heraus, führt sie zusammen und begleitet diesen Prozess. Sie muss sich damit in zwei verschiedenen Welten gleich gut bewegen und kommunizieren können und in der Lage sein, die Wünsche beider Seiten vergleichen zu können. Der methodische Ansatz verlangt in der Umsetzung viel, er lebt von der Professionalität der VermittlerInnen,

die ihn umsetzen. Dazu ist Schulung, Übung und Erfahrung nötig, in der Gesprächsführung mit den beteiligten Personen, im Nutzen des Mediums „Telefon“ und im Ausgleich unterschiedlicher Erwartungen. Das erfordert ein sehr hohes Maß an Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und Fachwissen sowie an Selbstbewusstsein und Reflexionsfähigkeit. Diese Rolle ist auf Dauer nicht ohne Coaching, Supervision und Teamreflexion zu bewältigen.

Die Erfahrung über mehrere Jahre hat gelehrt, dass ArbeitsvermittlerInnen in Vermittlungsprojekte für behinderte Personen hinsichtlich **Haltung / Ethos** eine starke Persönlichkeit brauchen. Sie haben ein kontaktfreudiges Auftreten, Lebenserfahrung, sind kundenorientiert, berücksichtigen schwerwiegende Interessen beider Kundengruppen und haben sowohl soziales als auch ökonomisches Denken. Sie sind Grenzgänger in zwei Welten.

Ihre fachliche Kompetenz besteht aus gewissen Kenntnissen / Einblicken in den Arbeitsmarkt, Personal- und betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse, Erfahrung in Umgang mit behinderten Personen als auch mit einzelbetrieblichen Sichtweisen.

Zu den methodischen Kompetenzen gehören Techniken und Strategien kundenorientierter Gesprächs- und Verhandlungsführung, Arbeitsorganisation und Zeitmanagement, Arbeitsdokumentation und Evaluation und eine schnelle Beurteilungskompetenz.

Zu den sozialen / kommunikativen Kompetenzen gehören u.a. Aspekte wie Empathie, Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Konflikt- / Kritikfähigkeit, Nähe / Distanz Abgrenzung, interkulturelle Kompetenz, Offenheit, Verlässlichkeit und Vertrauen schenken können.

Arbeitsvermittlung von Personen mit einer Behinderung erfordert eine systematische und disziplinierte Arbeitsweise. Sie bringt aber Erfolge. Erfolge für den Kunden aber auch und nicht an letzter Stelle als Arbeitsfreude für die VermittlerIn.

Fazit:

Erfahrungen von Broer Personalmanagement aus den Niederlanden und aus Deutschland in Schulung, Coaching, Projektaufbau, -beratung und -begleitung in unterschiedlichen Projekten haben zu oben stehendem Arbeitsmodell geführt. Dieses Modell ist keine Ga-

rantie für Erfolge. Die Praxis hat aber bewiesen, dass dieses Modell erheblich höhere Vermittlungserfolge gewährleistet.

Kontakt:

Broer Personalmanagement
Wicher J. Broer, Kolmschotlanden 84,
NL- 7542 GC Enschede
Tel.: 0031 534761187, Fax: 0031 534773283
eMail:broerpers.management@introweb.nl

UNSERE ZUKUNFT

Selbstbestimmung durch Unterstützung und Assistenz Bundesweite Tagung von Menschen mit Lernschwierigkeiten vom 21. - 24. September 2000 in Frankfurt am Main

Finden Sie es richtig, dass viele behinderte Menschen für durchschnittlich ca. 230,- DM und ohne Arbeitnehmerrechte in sog. Werkstätten für Behinderte arbeiten? Möchten Sie Ihr Leben lang mit anderen Menschen zusammen auf einem Zimmer leben und kaum Chancen auf eine eigene Wohnung haben, wie dies in vielen Behinderteneinrichtungen noch der Fall ist? Oder soll es weiterhin stillschweigend akzeptiert werden, dass Menschen als geistig behindert abgestempelt und häufig durch eine für sie unverständliche Sprache ausgegrenzt werden und selbst kaum zu Wort kommen?

Wir fanden dies nicht richtig und wollten auch nicht akzeptieren, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten hierzulande in vielen Bereichen des täglichen Lebens benachteiligt werden.

Um den vielfältigen Benachteiligungen entgegen zu wirken, haben wir in den letzten Jahren zum Beispiel Bücher in leichter Sprache geschrieben und veröffentlicht, haben Schulungskurse für Menschen mit Lernschwierigkeiten für eine bessere Interessenvertretung angeboten und an vielen Veranstaltungen teilgenommen, bei denen wir deutlich gemacht haben, was wir wollen und brauchen, um selbstbestimmter leben zu können.

Mit dieser vom Bundesministerium für Gesundheit und der Aktion Mensch unterstützten Tagung wollen wir einen weiteren Meilenstein für die People First Bewegung in Deutsch-

land setzen. Einerseits soll sie eine Möglichkeit zum Austausch von Menschen mit Lernschwierigkeiten bieten, die sich für ihre Selbstbestimmung einsetzen und normalerweise in Werkstätten für Behinderte arbeiten oder in Behinderteneinrichtungen wohnen. Vor allem wollen wir uns während dieser Tagung jedoch mit der Zukunft unserer Selbstvertretungsbewegung beschäftigen und die Grundlagen für ein breites Netzwerk zur Selbstvertretung und Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten legen. In Arbeitsgruppen, Diskussionsrunden und in Vorträgen werden wir uns mit Themen wie Arbeit, Freizeit, Wohnen und der Unterstützung, die wir brauchen, aus der Sicht der Betroffenen beschäftigen und nach Lösungen suchen.

Wer Interesse an der Tagung hat, die vom 21.-24. September 2000 im Haus der Jugend in Frankfurt/Main stattfindet, kann die genaue Tagungsausschreibung unter folgender Anschrift anfordern:

„Wir ertreten uns selbst“
Kölnische Straße 99, 34119 Kassel
Tel. 0561 / 72885-55, Fax: -58
e-Mail: People1D@aol.com

Der Tagungsbeitrag beträgt für Betroffene 50,- DM. Da die zur Verfügung stehenden Plätze leider auf 150 begrenzt sind und schon ein breites Interesse für diese Tagung bekundet wurde, empfehlen wir eine schnellstmögliche Anmeldung.

Josef Ströbl - Pressesprecher
des Projektes „Wir vertreten uns selbst“

Über die Qualifizierung von IntegrationsbegleiterInnen

von Dr. Dieter Schartmann, Rhein. Hauptfürsorgestelle - Köln

Aufgrund der relativ jungen Historie der professionellen beruflichen Integration - verglichen mit anderen Handlungsfeldern in der Sozialen Arbeit - hat sich an den einschlägigen Ausbildungsstätten im sozialen Bereich (Fachhochschule, Universitäten, Fachschulen) noch kein zufriedenstellendes Berufsbild eines/ einer Integrationsbegleiters/-begleiterin etablieren können.

Die Frage danach, was eigentlich IntegrationsbegleiterInnen wissen und können müssen, um erfolgreich arbeiten zu können, muß vor dem Hintergrund der bevorstehenden Novellierung des Schwerbehindertengesetzes umso dringender gestellt werden: nach dem vorliegenden Kabinettsentwurf soll ein bundesweit flächendeckendes Netz von Integrationsdiensten aufgebaut werden; Schätzungen belaufen sich auf ca. 800 - 900 Personalstellen. Auch und gerade für diese neuen IntegrationsbegleiterInnen ist eine entsprechende Qualifizierung von immenser Bedeutung.

Das Charakteristikum in der Arbeit von IntegrationsbegleiterInnen ist die Notwendigkeit, nicht nur in zwei Fachbereichen (Thema „Arbeitswelt“ und Thema „Behinderung“) kompetent sein zu müssen, sondern darüber hinaus auch die erforderlichen Verknüpfungen zwischen diesen beiden Bereichen laufend herzustellen zu müssen. Das bedeutet, dass FachdienstmitarbeiterInnen permanent Transfer- und „Übersetzungs“leistungen zu erbringen haben, um in beiden Bereichen erfolgreich arbeiten zu können.

Als Grundqualifikation sollte eine „psychosoziale“ Qualifikation vorhanden sein, d.h. in der Regel soll ein Studiengang Sozialarbeit / Sozialpädagogik oder eine ergotherapeutische (oder ähnliches) Ausbildung gefordert werden. Des Weiteren sind jedoch zusätzliche, behinderungsspezifische Er-

fahrungen und Kenntnisse notwendig. So ist es zum Beispiel für einen Integrationsdienst für gehörlose Menschen unerlässlich, gebärdensprachkompetent zu sein, oder für einen Fachdienst für sehbehinderte und blinde Menschen, Grundkenntnisse in der blindentechnischen Ausstattung von Arbeitsplätzen zu haben.

Neben diesen grundlegenden Voraussetzungen sind weitere Kenntnisse relevant, die in der Regel im Rahmen der oben benannten Ausbildungen vermittelt werden oder ansonsten relativ unproblematisch „nachgeschult“ werden können: Kenntnisse in Diagnostik, in Beratungstechniken und Methoden der sozialer Gruppenarbeit, Kenntnisse des Schwerbehindertengesetzes, des Arbeits- und Sozialrechts und des Rehabilitationsrechts.

Die Auswertung des rheinischen Modellprojektes „Übergänge von der Sonderschule/WfB in das Erwerbsleben“ hat gezeigt, dass - erwartungsgemäß - die Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit Betrieben die ausschlaggebende Komponente für das erfolgreiche Arbeiten in Integrationsfachdiensten ist. Die Fähigkeit, „mit dem Kopf der Betriebe zu denken“, ist die Eingangsvoraussetzung für eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Kooperation. Zu diesem Themenkomplex gehören:

1. ein Training in der Methode der Telefonakquise (wie bereite ich ein Akquisitionsgespräch vor, wie beginne ich, auf welche Sprachregelungen muß ich achten, wie finde ich die „richtige“ Sprache, welches Ziel will ich auf jeden Fall erreichen ...),
2. ein Training in Präsentations- und Moderationstechniken (wie stelle ich mein Anliegen in einem Betrieb vor, wie baue ich eine Nutzenargumentation auf, wie kann ich überzeugend eine Ein-

wandbehandlung durchführen ...) und Rhetorik (wie spreche ich mit einem Meister in einem kleinen Handwerksbetrieb, wie mit einem Personalreferenten in einem Großbetrieb ...)

3. eine Schulung über betriebliche Strukturen und Abläufe, über betriebswirtschaftliches Denken ... (hier zeigen die rheinischen Erfahrungen, dass IntegrationsbegleiterInnen, die neben ihrer psychosozialen Ausbildung über eine weitere, z.B. handwerkliche Ausbildung oder entsprechende Arbeitserfahrung verfügen, in der Regel sich mit dem Thema „Betrieb“ leichter tun),
4. eine Schulung über die funktionellen Beeinträchtigungen einer Behinderung am Arbeitsplatz, d.h. die Frage, wie kann ich einschätzen, welche Auswirkung eine Behinderung an einem bestimmten Arbeitsplatz hat (hier bietet sich beispielsweise das bekannte Verfahren MELBA an. Gefragt ist hierbei weniger das sture Anwenden einer Methode, sondern der souveräne Umgang mit einem Hilfsmittel im Sinne eines Rüstzeuges) sowie die Frage, wie kann ich gemeinsam mit einem Arbeitgeber und einem behinderten Menschen einen verbindlichen Integrationsplan aufstellen.

Neben diesen vielfältigen Qualifizierungsnotwendigkeiten ist es unerlässlich, dass ein Integrationsdienstmitarbeiter nicht nur auf die an ihn gestellten Anforderungen reagiert, sondern selber an der Entwicklung einer - seiner - Berufsrollenidentität mitarbeitet

Kontakt:

Landschaftsverband Rheinland
Hauptfürsorgestelle
Dr. Dieter Schartmann
Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln
Tel.: 0221 8094368, Fax: 0221 82841634
eMail: d.schartmann@mail.lvr.de

Zusatzausbildung: Prozessberater/in für Integration

Erfahrungen und Reflexionen aus der Sicht des Anbieters

von *Stefan Hölscher, Synnecta GmbH - Karlsruhe*

Gesprächspartner des folgenden Interviews sind Arnd Küppers und Dr. Stefan Hölscher, beide Berater der Unternehmensberatungsfirma SYNNECTA GmbH, die eine speziell für das Tätigkeitsfeld der Integrationsberater entwickelte Ausbildung anbietet. Zwischenzeitlich sind zwei Ausbildungsgruppen abgeschlossen; eine in Kooperation mit der Hauptfürsorgestelle des Landeswohlfahrtsverbands Baden in Karlsruhe und eine mit der Arbeitsgemeinschaft Brücke in Schleswig Holstein. Ab Oktober ist eine neue Ausbildung in Zusammenarbeit mit der Hauptfürsorgestelle Münster des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe geplant. Weitere Informationen hierzu sind direkt zu erhalten von der Hauptfürsorgestelle Münster (Ansprechpartner Herr Lange), Tel: 0251/5915825 oder von der SYNNECTA GmbH, Karlsruhe, Tel.: 0721/597160.

Arnd Küppers: Der zweite Durchgang der Zusatzausbildung Prozessberater/in für Integration ist gerade abgeschlossen. Da ich selbst die Gelegenheit hatte, beim Abschlussforum mit dabei zu sein, habe ich auch etwas von den Statements und der Stimmung ganz am Ende mitbekommen. Genereller Tenor der Teilnehmer war ja: „Es hat sich sehr gelohnt; es hat sehr viel Spaß gemacht und es ist ein guter und stimmiger Schlusspunkt erreicht.“ Gleichzeitig hatte ich das Gefühl, es fällt gar nicht so leicht sich zu verabschieden und auseinanderzugehen. Wie war es für dich? Ein und dieselbe Gruppe fast zwei Jahre zu begleiten, ist in unserem Job extrem viel. Wärest du am Ende gern noch länger geblieben, oder bist du eigentlich ganz froh, dass es jetzt vorbei ist?

Stefan Hölscher: Zunächst mal finde auch ich, dass es, und zwar sowohl bei der AG-Brücke-Gruppe

jetzt als auch bei der Karlsruher Gruppe vor einem Jahr, mit dem Abschlussforum nach ca. zwei Jahren Ausbildungszeit einen stimmigen Schlusspunkt gab, und zwar sowohl thematisch-inhaltlich als auch bezogen auf die Entwicklungsprozesse der Einzelnen und der Gruppe. Gleichzeitig ist aber auch mir, gerade jetzt bei der AG-Brücke-Gruppe der Abschied gar nicht so leicht gefallen. Das hängt natürlich zum einen damit zusammen, dass in zwei Jahren, auch wenn man sich nur alle 8-10 Wochen für knapp drei Tage sieht, ganz viel passiert und sich entwickelt, bei den Einzelnen, in den gemeinsamen Projekten und besonders auch in der Gruppe. Dieses kontinuierliche und gemeinsam erlebte Sich-Weiter-Entwickeln, das ich für einen ganz zentralen Punkt bei einer solchen Ausbildung halte, verbindet natürlich auch. Gleichzeitig war für mich der Abschied aber auch deswegen gar nicht so leicht, weil ich die Arbeit mit den Integrationsberatern nicht nur sehr produktiv und spannend, sondern auch sehr schön fand. Es hat einfach viel Spaß gemacht. Kein Job, bei dem du abends denkst: „Gut, dass du morgen wieder wegfahren kannst.“

Arnd Küppers: Das klingt ein bisschen nach dem Sozialarbeiterklischee. „Wie schön, dass wir uns sehen; wie gut, dass wir drüber gesprochen haben; wie schade, dass es schon vorbei ist. Und natürlich haben wir uns alle lieb.“

Stefan Hölscher: In der Tat finde ich es nicht gerade unangenehm, mit Leuten zusammenzuarbeiten, die offen im Kontakt sind, sich selbst und andere in ihren Bedürfnissen erkennen und zur Geltung bringen können und deren Handeln an konsensualen und atmosphärisch positiven Interaktionen ausgerichtet ist. All das hat für

mich viel mit sozialer Kompetenz, der Wahrnehmung sozialer Prozesse und der Fähigkeit, solche Prozesse konstruktiv gestalten können, zu tun. In diesem Zusammenhang fand ich übrigens folgendes Phänomen, auf das ich in den ersten Bausteinen beider Ausbildungen immer wieder gestoßen bin, sehr bemerkenswert: Ich hatte den Eindruck, da sind Leute, die über Kompetenzen in der Gestaltung sozialer Prozesse verfügen, die für Betriebe in vielerlei Hinsicht hoch wertvoll und fruchtbar sein können. Gleichzeitig hatte ich das Gefühl, die wissen gar nicht so genau, was sie alles können und wissen und lenken ihren Blick viel mehr auf das, was sie gegenüber ihren Partnern in den Betrieben alles nicht haben und können.

Arnd Küppers: Was glaubst du, wo dieser Blick auf das, was nicht da ist, herkommt?

Stefan Hölscher: Zum einen halte ich das für ein durchaus typisches Phänomen von Leuten, die sich im Sozialbereich bewegen und entsprechende Fächer studiert haben. Meines Erachtens hat das auch durchaus etwas mit der Natur der Sache zu tun. ‚Soft Skills‘ sind nun einmal viel weniger messbar als etwa die Fähigkeit, Computer zu programmieren, Maschinen zu bauen oder Würstchen zu produzieren, und sie verschmelzen natürlich auch viel stärker mit der Person und sind daher in ihrem ‚Werkzeug-‘ oder neudeutsch ‚Tool-Charakter‘ weit weniger objektivierbar als etwa handwerklich-technische Fähigkeiten. Ich glaube aber, dass noch etwas anderes dazukommt. Für viele Leute löst das Wort ‚Schwerbehinderter‘ Assoziationen wie ‚Minderleistung, Problemfall und Zusatzlast‘ aus, und diese Assoziationen werden natürlich durch das geradezu olympische Leistungsdenken, das

in der Wirtschaft heute herrscht und das immer bessere Bestleistungen bei immer höherer Arbeitsbelastung erwartet, noch verstärkt. Es ist klar, dass ein solches Denken, das ja auch in den Köpfen vieler Personalleute sitzt, die Arbeit der Integrationsberater erst mal nicht gerade vereinfacht. Gleichzeitig hatte ich den Eindruck, dass es zumindest partiell so etwas wie eine Identifikation mit dem - vermeintlichen - Defizit gibt: eine Haltung, dass ich selbst nichts wirklich Attraktives zu bieten habe und deshalb im Kontakt auch nicht als gleichberechtigter Partner klar und selbstbewusst agieren kann.

Arnd Küppers: Wenn ich an die Projektpräsentationen der Teilnehmer der AG-Brücke-Ausbildung denke, hatte ich ehrlich gesagt überhaupt nicht das Gefühl, das es hier an Selbstbewusstsein oder einem klaren und überzeugten Vorstellen eigener Produkte und Leistungen fehlt. Ich habe hier im Gegenteil Leute erlebt, die sehr professionell, kompetent und ausgesprochen ‚peppig‘ eigene attraktive Projekte vor einer größeren Öffentlichkeit aus Kollegen, Chefs und wichtigen Kooperations- und Ansprechpartnern vorstellen.

Stefan Hölscher: Das sehe ich auch so. Ich denke allerdings, dass das, was du gesehen hast, zumindest auch etwas damit zu tun hat, was während der beiden Ausbildungsjahre passiert ist.

Arnd Küppers: Was ist denn genau passiert?

Stefan Hölscher: Das ist in ein paar Sätzen gar nicht so leicht zu sagen. Wir haben auf unterschiedlichen Ebenen gearbeitet. Natürlich haben wir uns mit Methoden beschäftigt, z.B. mit systemischen Diagnose-, Beratungs- und Interventionsmethoden, mit Projektplanungs- und -umsetzungsmethoden, mit Moderations-, Kooperations- und Konfliktlösungsmethoden oder Strategien der Akquisition, Präsentation

und Kontaktgestaltung. Wir haben solche Methoden ausprobiert und auf Praxisthemen, wie z.B. auch die Projektthemen angewandt. Und wir haben natürlich auf mit diesen Methoden verbundene Theorien geschaut, aber auch auf Fragen wie: Was passiert eigentlich zurzeit in der Wirtschaft? Welche Veränderungen gibt es? Wie reagieren Unternehmen darauf? Was macht überhaupt die Struktur und Anatomie eines Unternehmens aus? Welche Erwartungen und Standards sind in Unternehmen heute anzutreffen usw.? Gleichzeitig mit diesen Aspekten haben wir intensiv die Ebene der Person des Beraters fokussiert, weil die Identität, Haltung und Stabilität des Beraters den wichtigsten Erfolgsfaktor in der Arbeit ausmacht. Wir haben uns z.B. angesehen, welche inneren Landkarten, Bilder, Werte und Erwartungen für das individuelle Handeln der Integrationsberater leitend sind, und wo diese Landkarten und Bilder hilfreich sind und wo sie gegebenenfalls auch zu Einschränkungen und Engpässen führen und durch neue oder veränderte Landkarten erweitert werden können. Und für all dies haben wir natürlich auch die Gruppe als Ort der Reflexion, des Feedbacks und der wechselseitigen Unterstützung und Netzwerkbildung genutzt.

Arnd Küppers: Das klingt alles sehr schön, aber auch etwas allgemein. Dein Thema eben, als du über deine Erfahrungen mit den Ausbildungsgruppen gesprochen hast, war: attraktive Themen attraktiv rüberbringen. Angenommen, ich würde dich fragen, was eigentlich das besonders Interessante an der SYNNECTA-Ausbildung für die Integrationsberater ausmacht, oder einfacher gefragt, was haben die von uns: was würdest du sagen?

Stefan Hölscher: Zunächst mal bin ich wirklich davon überzeugt, dass wir ein attraktives Angebot zu bieten haben, und das aus einer Reihe von Gründen: Dadurch dass unser Alltag die Beratung von Unterneh-

men ist, nicht nur von Großunternehmen wie DaimlerChrysler, Bosch, BASF, Lufthansa, Media Markt, SAP..., sondern auch von mittelständischen und kleineren Betrieben, von Profit- und Non-Profit-Organisationen, haben wir, wie ich denke, eine Menge Organisationserfahrungen, die wir in den Dialog mit den Integrationsberatern fruchtbar einbringen können. Zugleich arbeiten ja auch wir in gewisser Weise an der Schnittstelle Wirtschafts- und Sozialwelt. Überall da, wo wir in Organisationen tätig sind, sei es in Veränderungsprozessen, in Team- oder Bereichsentwicklungen, in Qualifizierungsmaßnahmen, in Coaching- Supervisions- oder Ausbildungsprojekten etc., überall da, wo man uns als SYNNECTA in Unternehmen ‚einkauft‘, sind wir letzten Endes als Berater und Experten für die erfolgreiche Gestaltung sozialer Prozesse in der Wirtschaftswelt gefragt; und in dieser Hinsicht sind uns viele Fragen, die die Integrationsberater beschäftigen, und die um Themen wie erfolgreiche Akquisition, Kontaktgestaltung und Kooperation kreisen, bestens vertraut. Ein entscheidender Erfolgsfaktor unserer Arbeit liegt dabei in der Fähigkeit, eine produktive Balance zwischen Anknüpfung und Differenzbildung herzustellen.

Arnd Küppers: Kannst du sagen, was du mit Differenzbildung meinst?

Stefan Hölscher: Ich meine damit, Unterschiede im Wahrnehmen, Urteilen und Handeln eines Systems einzuführen, die über bisherige und partiell nicht zielführende Wirklichkeitskonstruktionen hinausführen und neue, das Handlungsspektrum erweiternde Sichtweisen und Optionen ins Spiel bringen. Einfach gesagt: Gelingt uns die Anknüpfung nicht, so fliegen wir aus einem System raus oder kommen erst gar nicht rein. Koppeln wir aber nur an, ohne neue, handlungserweiternde und damit immer auch spannungsvolle Differenzierungen ins Spiel zu bringen, so ist unsere Arbeit völlig witz- und

nutzlos. Und genau diesen Punkt finde ich interessant für unsere Arbeit mit den Integrationsberatern, und zwar aus zwei Gründen: Erstens erlebe ich, dass wir bedingt durch unseren Wirtschaftshintergrund auch in die Denk- und Handlungslogiken der Integrationsberater so etwas wie produktive und natürlich immer wieder auch irritierende Differenzen bringen können, Differenzen, die die Ankopplungsfähigkeit der Integrationsberatern an Wirtschaftsunternehmen deutlich steigern; und zweitens glaube ich, dass die Integration eines Schwerbehinderten in ein bestimmtes Arbeitsfeld letzten Endes gar nichts anderes als die Integration zunächst irritierender Ungleichheiten in ein bestehendes System darstellt. Eine Integration, die, wenn sie erfolgreich verläuft, diesem System neue und nicht nur rein ökonomisch attraktive Nutzen- und Handlungsoptionen eröffnen kann.

Arnd Küppers: Das heißt konkret was?

Stefan Hölscher: Ich glaube, dass die Integration eines Schwerbehinderten etwa in ein bestimmtes Ar-

beitsteam für dieses Team z.B. die Chance mit sich bringen kann, auch mit unterschiedlichen Perspektiven, Konflikten und schwierigen Interaktionssituationen anders und produktiver als zuvor umzugehen.

Aber einen weiteren Punkt, den ich für unsere Arbeitsweise für signifikant halte, möchte ich noch erwähnen: Prozessorientierte Beratung bedeutet für uns in der Tat, Leute da abzuholen, wo sie stehen und das zu tun, was die jeweilige Beratungs- und natürlich auch Seminarsituation thematisch, methodisch und prozessual erfordert. Und wenn du jetzt gleich wieder fragst: „Konkret?“, so finde ich diesen Punkt gar nicht so leicht zu erläutern. Gelingende Prozessberatung zeigt sich für mich aber in den Energien, die präsent und stark sind und die weiterwirken, und zwar in der Person, im beratenen System und auch bei den Beratern. Und das hat für mich letzten Endes auch viel mit Lust zu tun: Lust an der gemeinsamen Arbeit, Lust an der Interaktion und Lust, die Spannung zwischen Wirtschafts- und Sozialwelt immer wieder neu in eine produktive Balance zu bringen.

Arnd Küppers: Lust als Qualitätsindikator von Integration?

Stefan Hölscher: Ja klar, und nicht gerade als der unbedeutendste.

Arnd Küppers: Und gemessen an diesem Indikator: bist du mit dem, was in den Ausbildungen entstanden ist, zufrieden?

Stefan Hölscher: Was ich in beiden Ausbildungsgruppen gesehen habe, und wovon du beim Abschlussforum neulich einen wichtigen Ausschnitt erlebt hast, ist hochpräzise Energie verbunden mit fachlich-methodischer Kompetenz und Professionalität. Und diese Mischung finde ich ehrlich gesagt toll. Und außerdem bin ich mir sicher, dass sie Erfolge zeigt.

Arnd Küppers: Einverstanden. Und danke für das Gespräch.

Kontakt:

Synnecta GmbH
Dr. Stefan Hölscher
Kalliwodastr. 3, 76185 Karlsruhe
Tel.: 0721 59716-0, Fax: 0721 59716-16
eMail: Synnecta@t-online.de
internet: www.synnecta.de

Workshop Persönliche Zukunftsplanung für Fortgeschrittene mit John O'Brien vom 25.-26. September 2000 in Hamburg

Persönliche Zukunftsplanung ist eine kreative Methode für Menschen mit und ohne Behinderung mit der Unterstützung von anderen Menschen, ihre Zukunft zu planen und dann Schritt für Schritt ihre Ziele zu verfolgen.

Sie wurde in den USA unter den Namen „personal future planning“ entwickelt und ist in Deutschland einem kleineren Kreis von Menschen durch Seminare von Susanne Göbel, Doris Haake, Carolin Emrich und Stefan Doose, sowie die Broschüre „I want my dream“ bzw. das Buch „Zukunftsweisend“

von Peter van Kaan & Stefan Doose bekannt geworden. Nun ist es gelungen mit John O'Brien einen der inspirierendsten Vertreter dieses Ansatzes zu einem Workshop nach Deutschland zu bekommen.

Der Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte, die Interessensvertretung Selbstbestimmt Leben und die BAG UB veranstalten den Workshop zum Thema Persönliche Zukunftsplanung mit John O'Brien vom **25.-26. September 2000** in den Räumen von Leben mit Behinderung in Hamburg.

Der Workshop kostet (ohne Unter-

kunft) 200 DM bzw. 50 DM für Menschen mit Behinderungen mit geringem Einkommen. Der Workshop richtet sich in erster Linie an Menschen mit und ohne Behinderung, die sich schon einmal mit persönlicher Zukunftsplanung beschäftigt haben und Lust haben, gemeinsam nachzudenken, wie dieser Ansatz in Deutschland weiterentwickelt und weiterverbreitet werden kann. Anmeldung und weitere Infos in der BAG UB Geschäftsstelle Schulterblatt 36, 20357 Hamburg Tel.: 040 / 432 53 12-3, Fax: -5 eMail BAG_UB@t-online.de

Erfahrungsbericht Fortbildung - Prozessberater/in für Integration

von Undine Ferst - Berufsbegleitender Dienst im Spastiker-Zentrum München

Im Frühjahr 1997 wurde im Berufsbildungswerk des Spastiker-Zentrums München ein berufsbegleitender Dienst eingerichtet, die Arbeitsassistentin. Zwar war der Arbeitsassistentin bei Dienstantritt das spezifische Behinderungsbild der Cerebralparese durch ihre bis dahin 5-jährige Berufstätigkeit im Spastiker-Zentrum vertraut, nicht jedoch die Vermittelbarkeit der Absolventen bzw. die Schwierigkeiten, die sich nach der Arbeitsplatzakquise auf dem Arbeitsmarkt ergeben würden.

Das Fortbildungsangebot von Lüders & Partner „Prozessberater für Integration“ wurde der Arbeitsassistentin im Herbst 1997 bekannt. Der Träger befürwortete und unterstützte diese berufsbegleitende Fortbildung sehr.

Die Blockeinheiten fanden vom Dezember 1997 bis Juni 1999 überwiegend im Bildungszentrum Schloss Flehingen / Baden statt.

Die Konzeption wurde mit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellten in Deutschland, mit dem Sozialministerium für Frauen, Arbeit und Gesundheit des Saarlandes und mit dem Landeswohlfahrtsverband Baden - Hauptfürsorgestelle entwickelt.

Von Seiten der Lüders & Partner GmbH, Gesellschaft für internationale Organisationsentwicklung und Managementberatung wurden Referenten und Co-Referenten eingesetzt, die alle in der freien Wirtschaft (Banken, Versicherungen, Handel und Industrieunternehmen) gearbeitet haben und/oder in der Unternehmensberatung bei namhaften deutschen Firmen aktuell tätig sind.

Genau dieses „Setting“ machte die

einzelnen Bausteine* (es waren 10, jeweils von Donnerstag bis Samstag) nicht nur von den Inhalten interessant - sie waren punktgenau auf die Arbeit für Berater in Integrationsdiensten abgestimmt - sondern spiegelte die Komplexität der Problemlage bei jedem Thema aus einer anderen Perspektive wider.

Die Berater, die an Psychosozialen Beratungsstellen angestellt sind, standen während der Fortbildung immer im Mittelpunkt. Der Blickwinkel wurde nach beiden Seiten hin bewusst fokussiert: den des Klienten, für den der Begleiter als Trainer und kritischer Berater agiert, und den des Unternehmers, der außer einem fachkundigen Ansprechpartner auch einen fairen Mitspieler für eigene Anliegen im Integrationsberater sieht.

Diese Spannung zwischen den Ansprüchen der Unternehmen und dem Klienten zu benennen, aufzuzeigen, auszuhalten und wenn möglich zu lösen, sind Schritte bei der fachlichen und persönlichen Entwicklung der Berater, die täglich in diesem Prozess stehen. Einige der Ausbildungsabschnitte und -inhalte wie „Betriebswirtschaftliches Denken und soziales Handeln“, „Systemische Beratungs- und Verhandlungskonzepte“ oder „Konflikt und Intervention“ sowie „Kooperationsstrategien“ ließen mich dieses Spannungsfeld besonders gut erleben.

* Die 10 Bausteine: 1. Person, Rolle, Gruppe, Prozess; 2. Projektmanagement; 3. Systemische Beratungs- und Verhandlungskonzepte I; 4. Betriebswirtschaftliches Denken und soziales Handeln; 5. Argumentieren und Akquirieren; 6. Systemische Beratungs- und Verhandlungskonzepte II; 7. Konflikt und Intervention; 8. Kooperationsstrategien; 9. Juristische Fragen der Integration; 10. Abschluss-Forum

Was kann ein Jahr nach Beendigung der Zusatzausbildung resümiert werden?

Prozessorientierte Integration kann in der tägliche Arbeit der Betreuung der - in meinem Fall cerebralparetischen Klienten - sehr gut angewandt und eingesetzt werden.

Meine Planungsschritte bei der Profilerstellung und beim Eingliederungsplan sind durch diese 1½-jährige Fortbildung systematischer, effizienter und methodisch sicherer geworden.

Vermittelte Grundsätze betriebswirtschaftlichen Denkens sind wichtige Voraussetzungen, die in Folge der Ausbildung gezielter in Beratung und Verhandlung mit Arbeitgebern eingebracht werden, um Lösungen zur Zufriedenheit aller Beteiligten zu finden.

Meine Wahrnehmung auf der Sach-, Personen- und Strukturebene ist differenzierter geworden.

Die Fähigkeit mit emotional brisanten Situationen umzugehen und für den Klienten und das Unternehmen zufrieden stellende Vereinbarungen zu treffen, hat sich erhöht.

Der Anspruch, die Spannung, die zwischen Arbeitgebern und Schwerbehinderten zwangsläufig herrscht, immer ausgleichen oder auflösen zu wollen, wurde aufgegeben zu Gunsten einer Haltung, nicht auflösbare Widersprüche der Beteiligten im Integrationsprozess offen zu legen und von diesem Stand aus neue, unkonventionelle aber für alle Beteiligten gangbare Lösungswege aufzuzeigen.

Kontakt:

Undine Ferst M.A., Arbeitsassistentin
BBD im Spastiker-Zentrum München
Garmischer Str. 241, 81377 München
Tel.: 089/71007-99, Fax: 089/710070-93

„ProzessberaterIn für Integration“ der SYNNECTA GmbH Eine Zusatzausbildung, die mehr als tools vermittelte – ein Erfahrungsbericht

von *Nicolaus Fischer-Brüggemann, integra Lübeck*

Neben der Vorfreude auf neues Wissen und meine Arbeit bereichernde Techniken war ich mit einer guten Portion Skepsis in den ersten von 10 Bausteinen in das Hotel Waldschlösschen nach Schleswig gefahren und, wie ich während des Abendessens erfuh, ging es anderen ähnlich. Als mir dann im Laufe des ersten Tages kontinuierlich Begrifflichkeiten wie „die richtige Denke“, das „Ticken in Unternehmen“ und „Andocken“ um die Ohren flogen und ich Erfahrungen v.a. aus der Welt von Daimler und SAP erfuh, vermutete ich, dass ich bisweilen in einem anderen Film sitze als der Rest der Gruppe oder zumindest die Trainer. Gleichzeitig waren mir Begriffe wie „Rolle, Gruppe, Prozess“ durchaus vertraut.

Am folgenden Tag legte sich jedoch die anfängliche Irritation und ich stellte fest, dass ich allein schon mit dem Umbau bzw. Transfer meiner Kompetenzen aus dem sozialen Arbeitsbereich auf die wirtschaftliche Ebene eine Menge bewirken und erreichen kann. Nun war dies, und das spricht für die Qualität und die Menge der Lernerfahrungen, die ich aus der von der Hauptfürsorgestelle Schleswig-Holstein unterstützten Zusatzausbildung mitnehmen kann, nur ein erster kleiner Anfang.

Um es vorwegzunehmen, die Zusatzausbildung „ProzessberaterIn für Integration“, ein Partnerprojekt der Arbeitsgemeinschaft Brücke Schleswig-Holstein gGmbH und der Synnecta GmbH, Organisationsentwicklung und Managementberatung, war und ist eine wichtige Bereicherung für meine Arbeit als Mitarbeiter eines Eingliederungsfachdienstes, bzw. des jetzigen Fachdienstes Arbeit. Und auch wenn einige der 18 TeilnehmerInnen teilweise aus anderen

Arbeitsbereichen kommen, behauptete ich nach der Abschlussrunde des letzten Bausteins, dass jedeR von Ihnen für sich das gleiche Fazit ziehen kann.

Ich erlebte ein vorbildlich geschnürtes Paket aus gutem Konzept mit sauberem Einstieg und Ende, aus fachlich und menschlich kompetenten TrainerInnen, schlüssig vermittelter Inputs, aus einer reibungslosen Rahmenorganisation, funktioneller Tagungstechnik sowie äußerst angenehmer Unterbringung und Verpflegung.

Wie der Name der Zusatzausbildung schon sagt, hat der Inhalt der Ausbildung eine Menge mit Prozessbegleitung zu tun, genauer, mit der Begleitung eines Veränderungsprozesses, an dessen Ende womöglich eine erfolgreiche Vermittlung eines Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt steht, bzw. dessen Arbeitsverhältnis erhalten bleibt. Während der 10 2 ½-tägigen Bausteine wurden mir dazu eine Menge Inhalte und Techniken didaktisch und methodisch überzeugend vermittelt. Ich fühlte mich wohl bei einer guten Aufteilung aus Inputs und Selbsterfahrungen über unterschiedliche Methoden und hatte häufig die Gelegenheit, aus meinen Fehlern während der direkten Erprobung neuer Techniken zu lernen. Die Sicherheit der TrainerInnen im Methodischen und die Tatsache, dass Dr. Stefan Hölscher von Synnecta - bis auf einen - alle Bausteine moderierte, trugen auch zum positiven Gruppenprozess bei, der einen nicht unwichtigen Anteil am Gelingen der Zusatzausbildung hatte.

Wichtig waren neben effektiven Arbeitstechniken ebenso neue Kenntnisse aus der Welt der Wirt-

schaft, und andererseits immer die Möglichkeit, diese nicht nur im Kopf mit mir herumzutragen, sondern Sie auch als Werkzeuge für meine Arbeit, quasi in mir umzusetzen. Die theoretischen Inhalte auf meine Rolle als Prozessberater und die tägliche Arbeitswelt herunterzubrechen, halfen auch die Klein- und Projektgruppen, die sich zwischen den einzelnen Bausteinen trafen. Die handfesten Ergebnisse dieser Gruppen wurden während des letzten Bausteins in einem erfolgreichen Abschlussforum der Öffentlichkeit vorgestellt.

Last but not least in Kürze ein paar wichtige Zusatzeffekte neben den wertvollen Inhalten und Impulsen für meine tägliche Arbeit: Die 18 TeilnehmerInnen aus Schleswig-Holstein kamen sich näher und tauschten sich regelmäßig auf informeller Ebene aus. Damit wurde auch hier ein entscheidender Beitrag zum Zusammenwachsen der Psychosozialen Dienste und der Eingliederungsfachdienste geleistet. Während des Abschlussforums trafen die unterschiedlichsten Personengruppen in einem stimulierenden Umfeld auf einander: Ergebnis war ein fruchtbarer Austausch, der noch weit in die Zukunft wirken wird.

Vielleicht enthielt dieser Bericht zu viele Superlative, dies ist jedoch Ausdruck meiner Zufriedenheit und Begeisterung. Selbstverständlich gab es, wenn auch kaum der Rede wert, die eine oder andere Ausnahme. Aber so hatten wir wenigstens etwas Stoff für amüsante Anekdoten.

Kontakt:

integra Lübeck, Fachdienst für Berufliche Integration
Nicolaus Fischer-Brüggemann
Königstraße 1-3, 23552 Lübeck
Tel.: 0451/7062888, Fax: 0451/72968
eMmail: integra.Luebeck@t-online.de

Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen

Konzeption und Erfahrungen des europäischen Modellprojektes der BAG UB

von Susanne Putzke, Leiterin der BAG UB Qualifizierung und Stefan Doose, Geschäftsführer BAG UB

Welche MitarbeiterInnen brauchen eigentlich Integrationsfachdienste?

SozialpädagogInnen, Behinderten- oder vielleicht besser BerufspädagogInnen? ErgotherapeutInnen oder HandwerkerInnen mit einer sonderpädagogischen Zusatzausbildung zur Fachkraft für Arbeit und Beschäftigung (FAB) wie in den Werkstätten für Behinderte (WfB)? VerwaltungsfachwirtInnen mit Erfahrung in der Arbeitsverwaltung oder vielleicht BetriebswirtschaftlerInnen?

Müssen Integrationsfachdienste einfach nur die Fachkräfte mit der richtigen Berufsausbildung einstellen, um diese Arbeit professionell leisten zu können?

IntegrationsberaterInnen beraten und unterstützen behinderte Menschen bei der Integration in das Arbeitsleben. Der Prozeß der beruflichen Integration ist ein vielfältiges und herausforderndes Arbeitsfeld. Es umfasst die

- individuelle Berufsplanung
- Erarbeitung eines individuellen Fähigkeitsprofils
- Arbeitsplatzakquisition
- Arbeitsplatzanalyse und Arbeitsplatzanpassung
- Unterstützung des betrieblichen Einarbeitungs- und Qualifizierungsprozesses
- weiterführende Beratung und Unterstützung der ArbeitnehmerInnen, deren ArbeitgeberInnen und KollegInnen.

Die verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses erfordern von den Inte-

grationsberaterInnen jeweils spezifische Fachkompetenzen und die Einnahme unterschiedlicher Rollen in der Beratung und Unterstützung. Sie kooperieren dabei

- mit der behinderten Person und ihrem Umfeld,
- Institutionen wie Behinderteneinrichtungen und Behörden
- und nicht zuletzt mit Unternehmen der Wirtschaft.

Sie müssen dazu die unterschiedlichen Denkweisen, Logiken, Sprachen, Akteure und Verfahrensweisen der sozialen Welt, der Verwaltungswelt und der Wirtschaftswelt kennen und verstehen, um angemessen und sicher in diesen unterschiedlichen Systemen handeln zu können. IntegrationsberaterInnen sind quasi VermittlerInnen und WanderInnen zwischen diesen verschiedenen Welten.

Unserer Erfahrung nach bringen bestehende Berufsausbildungen (Sozialpädagogik, Ergotherapie, Betriebswirtschaft) jeweils wertvolle Vorkenntnisse für die Integrationsarbeit. Dennoch bereitet bisher keine Berufsausbildung hinreichend auf

die neue und komplexe Arbeit in Integrationsfachdiensten vor und vermittelt die notwendigen interdisziplinären und speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten. Deshalb müssen eigene berufsbegleitende Qualifizierungs- und Ausbildungskonzepte für dieses Arbeitsfeld angeboten werden.

In der Praxis fand die Qualifizierung von MitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten zunächst überwiegend durch „Learning by doing“ statt, indem neue MitarbeiterInnen ins kalte Wasser gesprungen sind und durch „trial and error“ ihre Erfahrungen gesammelt haben. Diese bis heute in einigen Diensten und Regionen verbreitete Praxis ist eine Verschwendung von personellen Ressourcen und steht im Gegensatz zu den mittlerweile in zahlreichen Modellprojekten erworbenen Erfahrungen über einen professionellen Integrationsprozess. Es wird auch von Kostenträgern mittlerweile zunehmend erkannt, dass eine systematische Einarbeitung und Fortbildung von IntegrationsberaterInnen entscheidend für den Erfolg der Integrationsarbeit ist.



Die TeilnehmerInnen des 1. Durchgangs der Qualifizierung zur IntegrationsberaterIn der BAG UB

Die Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen des Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung entwickelt zur Zeit im Rahmen des europäischen Projektes „Unterstützte Beschäftigung 2000“ eine berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen. Das Projekt „Unterstützte Beschäftigung 2000“ wird dabei gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Rahmen des HOIZON Programmes der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung der Europäischen Union, der Bundesanstalt für Arbeit und das Bayrische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit und läuft vom 1.1.1998 bis zum 31.12.2000. Der zweite Arbeitsschwerpunkt des Projektes ist neben der Entwicklung einer berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen, die bundesweite Informations- und Vernetzungsarbeit von Diensten und Projekten, die Menschen mit Behinderung in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen.

Die berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme in Unterstützter Beschäftigung wird in Form eines bundesweiten Fernstudiums angeboten. Die Qualifizierung läuft über 16 Monate und besteht aus acht Kursmodulen, die in ein Abschlußprojekt und ein Abschlußkolloquium münden. Zu jedem Kursmodul gibt es umfangreiches Studienmaterial mit praktischen Anregungen und Aufgaben sowie ein dreitägiges Kompaktseminar. Der thematische Aufbau des Kurses folgt dabei im Kernbereich dem beruflichen Integrationsprozess. Jede TeilnehmerIn begleitet im Laufe der Qualifizierung zwei ArbeitnehmerInnen mit Behinderung ex-

emplarisch durch den Integrationsprozess.

Ziel der Qualifizierung ist es, den TeilnehmerInnen die für das Arbeitsfeld erforderlichen Kenntnisse und relevanten Methoden praxisnah zu vermitteln, im gemeinsamen fachlichen Austausch die bisherige Arbeitsweise zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Damit soll die professionelle Handlungskompetenz der IntegrationsberaterInnen gestärkt und die Integrationsarbeit der Dienste vor Ort konkret weiterentwickelt werden.

Die Grundkonzeption der berufsbegleitenden Qualifizierung orientiert sich an dem Diploma in Supported Employment, das in Irland von der Irish Union of Supported Employment und dem Open Training College entwickelt und von der University College Galway zertifiziert wurde. Die Inhalte der Module wurde vom Projektteam der BAG UB unter Einbeziehung vieler verschiedener ExpertInnen und PraktikerInnen aus den Integrationsfachdiensten bezogen auf die Situation in Deutschland neu gestaltet.

Der erste Durchgang der berufsbegleitenden Qualifizierung lief mit 24 TeilnehmerInnen von August 1998 bis zum Dezember 1999. Der zweite Durchgang mit 20 TeilnehmerInnen begann im August 1999 und endet im Dezember 2000. Die TeilnehmerInnen kommen aus Integrationsfachdiensten, Vermittlungsdiensten von Werkstätten für Behinderte (WfB) und Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken (BBW / BFW) aus dem ganzen Bundesgebiet.

Die TeilnehmerInnen sind überwiegend SozialpädagogInnen teils mit einer vorherigen Berufsausbildung, aber auch GruppenleiterInnen oder AusbilderInnen mit einer handwerklichen oder kaufmännischen Berufsausbildung, ErgotherapeutInnen sowie jeweils ein Betriebswirt. In bei-

den Kursen sind auch IntegrationsberaterInnen mit Behinderungen vertreten. Es sind sowohl BerufsanfängerInnen als auch KollegInnen mit bis zu neun Jahren Berufserfahrung in diesem Bereich vertreten. Diese Heterogenität der Lerngruppe mit der enormen Vielfalt an täglicher praktischer Erfahrung, unterschiedlichen Diensten und Einrichtungen ist eine gute Ressource für den inhaltlichen Austausch in der Gruppe. Kennzeichnend ist auch die hohe Motivation und die große Bereitschaft, die eigene berufliche Praxis zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Kursinhalte

Die einzelnen Kursmodule folgen in ihrem inhaltlichen Aufbau im Kern dem beruflichen Integrationsprozess, wobei in den verschiedenen Modulen jeweils bewußt unterschiedliche Perspektiven eingenommen werden. In jedem Modul werden dabei sowohl die Grundhaltungen und verschiedenen Rollen der IntegrationsberaterIn reflektiert als auch relevante Kenntnisse praxisnah vermittelt und methodische Ansätze erprobt.

Modul 1: Unterstützte Beschäftigung - Grundlagen

So beschäftigt sich Modul 1 schwerpunktmäßig mit der sozialen Welt von Menschen mit Behinderungen, den Einrichtungen und Diensten der beruflichen Integration und der Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung. (Ausgangssituation von Menschen mit Behinderung, Menschenbild, Arbeit und Arbeitslosigkeit, Entwicklung des Systems beruflichen Rehabilitation, Paradigmenwechsel, Prinzipien und methodischer Überblick des Prozesses von Unterstützter Beschäftigung, die verschiedenen Rollen der IntegrationsberaterIn)

Modul 2: Förderungsrecht und Rehabilitation in Deutschland

Im Modul 2 steht die Verwaltungswelt mit den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen, Verfahren und Kooperationsbeziehungen im Blickpunkt. (Das System des Rehabilitationsrechtes, Schwerbehindertengesetz, Arbeitsförderung, Eingliederungshilfe, Verwaltungsverfahren, Kooperationsbeziehungen im Geflecht der beruflichen Rehabilitation)

Modul 3: Individuelle Berufsplanung

Im Modul 3 liegt der Fokus auf der arbeitssuchenden behinderten KundIn und beginnt der Integrationsprozess mit der Kontaktaufnahme und der gemeinsamen individuellen Berufsplanung mit der Abklärung und Erstellung eines Fähigkeitsprofils. (Kundenorientierte Beratungs- und Dienstleistungsangebote, Berufsorientierungs- und Berufswahlprozesse, Übergang Schule - Beruf, Persönliche Zukunftsplanung - Methoden und Praxis, Erstellung von Kundenprofilen - Erkundung von Fähigkeiten, Organisation von unterstützenden Gruppenangeboten, die Rolle der BeraterInnen, Case-Management, Moderation und Problemlösung)

Modul 4: Marketing und Arbeitsplatzakquisition

Im Modul 4 liegt der Blickpunkt auf Unternehmen als Arbeitgeber und die Frage, wie systematisch Arbeitsplätze erschlossen werden können. Neben praktischen Übungen (telefonieren, Gespräche mit ArbeitgeberInnen) werden beispielsweise An-

regungen für die Erarbeitung eines Marketingplanes für den Integrationsfachdienst gegeben. (Marketing, das Positionieren des Dienstes in der Öffentlichkeit, der Arbeitsmarkt - regionale Situation und Trends, Bedenken und Motivation von Arbeitgebern, Strategien der Arbeitsplatzakquisition, Präsentation von BewerberInnen, Handlungskompetenzen der IntegrationsberaterInnen: eigene Grundhaltung im Kontakt mit Betrieben, Umgang mit Vorbehalten, Präsentieren, Telefonieren, Verhandeln mit ArbeitgeberInnen)

Modul 5: Beratung von Betrieben - Betriebswirtschaftliches Denken

Im Modul 5 geht es darum, betriebswirtschaftliches Denken und die innere Logik von Betrieben verstehen zu können. Dieses Modul ist von einem Betriebswirtschaftler geschrieben worden und das Seminar wird von einer Unternehmensberaterin durchgeführt. Es geht darum, die Brücke zwischen der sozialen und betrieblichen Welt schlagen zu können und dabei Unterschiede aber auch Anknüpfungspunkte zu erkennen. Dazu werden beispielsweise Methoden der professionellen Unternehmensberatung vorgestellt und erprobt. (Betriebswirt-

schaftliches Denken, Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse, Personalentwicklungskonzepte, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzanalyse, Erkundung der Kultur des Betriebes, (Er)findung und Entwicklung von Arbeitsplätzen im Betrieb, Rolle der IntegrationsberaterInnen: Personalberatung und Personaldienstleistung)

Modul 6: Qualifizierung und Coaching im betrieblichen Integrationsprozeß

Im Modul 6 steht die direkte Unterstützung des betrieblichen Integrationsprozesses im Vordergrund. Die Stärke des Ansatzes der Unterstützten Beschäftigung ist die betriebliche Nähe. Die direkte Unterstützung der betrieblichen Lern- und Qualifizierungsprozesse, das Coaching der behinderten ArbeitnehmerIn und die Unterstützung des betrieblichen Umfeldes während der Einarbeitungsphase stehen hier im Vordergrund. (Lernort betrieblicher Arbeitsplatz, Strategien und Methoden der Unterstützung im Arbeitsprozess: Förderung von Arbeitsfähigkeiten, sozialen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, Planung und Entwicklung geeigneter Unterstützungsstrategien, Arbeitsplatz und -anfor-



TeilnehmerInnen während einer Arbeitsgruppenphase auf einem der 8 Kompaktseminare

derungen modifizieren, Entwicklung von Hilfsmitteln und Einsatz technischer Hilfen, Förderung der kollegialen Unterstützung am Arbeitsplatz, Rolle der IntegrationsberaterIn im betrieblichen Qualifizierungsprozess, Coachingkonzepte in der Personalentwicklung)

Modul 7:

Erhalt des Arbeitsplatzes - Beratung, Kooperation und Krisenintervention

Im Modul 7 liegt der Schwerpunkt der notwendigen Unterstützung der behinderten ArbeitnehmerIn, des Unternehmens und des Umfeldes, um den Arbeitsplatz dauerhaft zu erhalten und berufliche Weiterentwicklung zu fördern. (kontinuierliche Unterstützung für behinderte ArbeitnehmerInnen und Unternehmen, Beratung in unterschiedlichen Kontexten, Aufbau von Unterstützungsnetzwerken, Kooperationsstrategien, Krisenmanagement, Umgang mit Kündigungen, Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, Karriereplanung, Kontaktpflege, Ablösungsprozesse)

Modul 8:

Qualitätsmanagement und Projektentwicklung - Lernende Organisationen

Im Modul 8 gerät der Integrationsfachdienst ins Blickfeld. Wie kann die Dienstleistung im Dialog mit den verschiedenen Kundengruppen (Menschen mit Behinderungen, Unternehmen, Kostenträger) profiliert und weiterentwickelt werden? Welche Qualitätsstandards sollen für die Arbeit des Dienstes gelten und wie werden sie überprüft? Welche Bereiche sollten (als Konsequenz des Kurses) in nächster Zeit verbessert werden? Wie ist die permanente Weiterentwicklung des Dienstes sichergestellt? (Qualitätsmanagement, Dokumentation, Qualitätsstandards, Projektarbeit, Organisationsentwicklung, Innovationsmanagement, Umgang mit Wi-

derständen, Weiterentwicklung in Unterstützter Beschäftigung)

Dieser inhaltliche Bogen hat sich nach unserer Einschätzung bewährt. Unter der Mitarbeit von vielen Fachleuten und PraktikerInnen haben wir den Versuch gemacht, so etwas wie die „beste Praxis“ in Integrationsfachdiensten zu beschreiben und vielfältige Anregungen zusammenzutragen. Wir verstehen dies als kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Die Studienmaterialien sind deshalb im Laserdruck erstellt worden und können jederzeit verändert werden. So sind beispielsweise im Hinblick auf die erweiterte Zielgruppe von Integrationsfachdiensten im Rahmen der gesetzlichen Neuregelung das Spannungsfeld von behinderungsübergreifender und behinderungsspezifischer Unterstützung noch stärker auszuarbeiten oder die neuen gesetzlichen Regelungen und Vereinbarungen aufzunehmen.

Wir wollen dies zusammen mit der FernUniversität Hagen und einem fachlichen Beirat mit allen Beteiligten in den nächsten Jahren weiterentwickeln. Dazu benötigen wir begrenzte finanzielle Ressourcen, um diese notwendige Weiterentwicklungsarbeit während der nächsten Jahre auch leisten zu können.

Studienelemente

Der organisatorische und konzeptionelle Rahmen der berufsbegleitenden Qualifizierung hat sich nach Einschätzung aller Beteiligten sehr bewährt. Die berufsbegleitende Qualifizierung besteht aus folgenden methodischen Komponenten:

Das Studienmaterial

Zu jedem Kursmodule gibt es umfangreiche schriftliche Studienmaterialien, die praxisnah in das jeweilige Thema einführen. Sie sind als interaktive Lernmaterialien konzipiert und enthalten Fallbeispiele, praktische Arbeitsmaterialien, weiterführende Hinweise, vertiefende

Literatur sowie Reflexions- und Praxisaufgaben. Die schriftlichen Studienmaterialien wurden von den TeilnehmerInnen als sehr wertvolles Lern- und Arbeitsmaterial für die berufsbegleitende Qualifizierung als IntegrationsberaterIn sowie als Ideengeber und bleibendes Nachschlagewerk für ihre berufliche Praxis eingestuft.

Praxis- und Arbeitsaufgaben

Zu jedem Modul gibt es eine schriftliche Praxis- oder Arbeitsaufgabe, die auf die Anwendung und Übertragung der Modulinhalte in die konkrete berufliche Praxis zielt.

Eigene Fallarbeit

Im Laufe der Qualifizierung soll jede Teilnehmerin zwei Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln und durch die gesamten Phasen des Integrationsprozesses begleiten. Exemplarisch sollen hierbei die Inhalte der Qualifizierung umgesetzt und der jeweilige Prozeß sowie die Arbeitsweise dokumentiert und reflektiert werden. Auf den Kompaktseminaren gibt es außerdem regelmäßig eine Einheit in der die praktische Fallarbeit mit KollegInnen besprochen wird.

Praxisseminare

Zu jedem Modul findet ein dreitägiges Kompaktseminar statt. Diese Seminare dienen der inhaltlichen Vertiefung und der praktischen Übung der Modulinhalte. Wichtige Funktion der Seminare ist darüber hinaus der fachliche Austausch, die Reflexion der praktischen Arbeit und die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als IntegrationsberaterIn. Die Seminare finden jeweils von Donnerstag bis Samstag statt und bilden neben den schriftlichen Studienmaterialien das unverzichtbare Kernstück der Qualifizierung.

Regionale Studiengruppen

Zwischen den Kompaktseminaren finden selbstorganisierte Treffen in regionalen Studiengruppen statt. Sie bieten den TeilnehmerInnen unter-



Wie nehme ich Kontakt zu einem Unternehmen auf? Ein Rollenspiel zur Telefonakquisition

einander die Möglichkeit, die Kursinhalte und Praxisaufgaben gemeinsam zu reflektieren, die Arbeit der anderen Teilnehmer teilweise vor Ort kennenzulernen und kollegiale Beratung bei Problemfällen in der Praxis zu leisten. Die regionalen Studiengruppen erhalten zu jedem Modul Diskussionsanregungen bzw. vorbereitende Aufgaben für das nächste Praxisseminar. Die Studiengruppen bilden neben den Kompaktseminaren die soziale Komponente der Qualifizierung.

Tutoren, kontinuierliche Seminarbegleitung

Als wichtige Komponente hat sich eine kontinuierliche Seminarbegleitung durch die ganze berufsbegleitende Qualifizierung erwiesen. Die ReferentInnen und Inhalte können so optimal aufeinander abgestimmt werden und die TeilnehmerInnen erhalten durch den gesamten Prozeß eine kontinuierliche Begleitung, die sie als TutorIn bei den Praxisaufgaben unterstützt und Rückmeldung gibt, auf den Seminaren und im Rahmen einer telefonischen Hotline bei Fragen und Problemen zur Verfügung steht.

Sinnvoll wäre es in Zukunft, wie bei anderen Schulungskonzepten

(z.B. Maatwerk) üblich, auch direktes Coaching der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz anbieten zu können. Wir hatten dies im Rahmen des Modellprojektes geplant, konnten es aber aufgrund der begrenzten Kapazitäten nicht anbieten.

Praktikum

Die TeilnehmerInnen machen im Rahmen der Qualifizierung ein einwöchiges Praktikum in einem anderen Integrationsfachdienst in Deutschland oder einem entsprechenden Supported Employment Projekt im Ausland, um eine andere Praxis kennenzulernen.

Abschlußprojekt und Kolloquium

Die Qualifizierung mündet in ein Abschlußprojekt, das der inhaltlichen Weiterentwicklung der eigenen Arbeit dienen soll. Das Abschlußprojekt hat sich aus Sicht der TeilnehmerInnen sehr gelohnt, da es die Möglichkeit bot, das in der Qualifizierung Gelernte noch einmal persönlich auf den Punkt zu bringen und in einem für die eigene Praxis relevanten Bereich umzusetzen und weiterzudenken.

Die Qualifizierung endet mit einem abschließenden Kolloquium.

Zertifikat

Die erfolgreiche Teilnahme an der Qualifizierung wird durch die Teilnahme an den Praxisseminaren, die schriftliche Bearbeitung der Praxis- und Arbeitsaufgaben, das Abschlussprojekt und das abschließende Kolloquium nachgewiesen. Die TeilnehmerInnen erhalten bei erfolgreicher Teilnahme ein Zertifikat der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Eine Kooperation und gemeinsame Zertifizierung mit der Fernuniversität Hagen ist geplant.

Unterstützung durch den Arbeitgeber

Für die berufsbegleitende Qualifizierung hat sich eine schriftliche Erklärung der ArbeitgeberIn als sinnvoll erwiesen, in der die Unterstützung und Freistellung für das Studium der Kursmaterialien, insbesondere für die Fallarbeit, die Praxisaufgaben und das Abschlußprojekt sowie die Teilnahme an den Kompaktseminaren und dem Praktikum zugesagt wird.

Unsere Erfahrungen - Was hat sich bewährt?

Bewährt hat sich nach unserer Einschätzung und den Rückmeldungen der TeilnehmerInnen

- das Grundkonzept einer berufsbegleitenden, praxisnahen Qualifizierung
- die Kombination von schriftlichen Studienmaterialien und Praxisseminaren
- der inhaltliche Aufbau mit der Orientierung am Verlauf des Integrationsprozesses und den verschiedenen Blickwinkeln
- die praktische Fallarbeit
- die kontinuierliche Seminarbegleitung
- das Abschlußprojekt
- die bundesweite und gemischte Zusammensetzung der Teilnehmergruppe aus verschiedenen Institutionen (IFD, WfB, BBW, BFW)

Die berufsbegleitende Qualifizierung hat nach übereinstimmender Rückmeldung der TeilnehmerInnen bewirkt, dass sie

- ihre Grundeinstellung und Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen und ihrer Aufgabe neu durchdacht haben
- sich in ihrer fachlichen Kompetenz, Selbstbewußtsein und Identifikation mit ihrer Aufgabe gestärkt sehen
- einen guten Gesamtüberblick über das System der beruflichen Rehabilitation, das methodische Vorgehen in Unterstützter Beschäftigung und entsprechende Projekte bekommen haben
- ein fundiertes Fachwissen für ihr Arbeitsgebiet erworben haben
- viele konkrete Ideen und Verbesserungen in ihrer Praxis direkt umsetzen konnten und so die Qualität ihrer Arbeit verbessert haben
- auf dem aktuellen Stand der Fachdiskussion sind
- und ein gutes bundesweites Netzwerk entwickelt haben.

Die Entwicklung der berufsbegleitenden Qualifizierung war in den letzten zweieinhalb Projektjahren ein Kraftakt an dem neben dem BAG UB Projektteam, viele engagierte ReferentInnen, ModulautorInnen und kritischen LeserInnen und zwei tolle TeilnehmerInnengruppen beteiligt waren. Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen bestärken uns, dass es Sinn macht, diesen Weg weiterzugehen.

Zukünftige Entwicklung

Die berufsbegleitende Qualifizierung soll auch nach Abschluss des Projektes weiter angeboten, ausgebaut und weiterentwickelt werden. Wir planen eine Kooperation mit der FernUniversität Hagen. Diese Kooperation beinhaltet:

- Wissenschaftliche Begleitung und kontinuierliche Weiterentwicklung der berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen

- Beitrag zur Professionalisierung von Integrationsberatung
- Zusätzliches Modul „Grundlagen der Förderung und Beratung“ (Studienmaterial, Einsendeaufgabe, Abschlussprüfung)
- Zertifizierung der Qualifikationsmaßnahme als weiterbildendes Studium nach §90 Hochschulgesetz NRW
- Anerkennung als Studienleistung in der strukturierten Weiterbildung bzw. im Magisterstudiengang der FernUniversität (Lehrgebiet Heil- und Sonderpädagogik)

Ziel ist es, gemeinsam einen Beitrag zur Professionalisierung und Weiterentwicklung des Bereiches beizutragen und die Anerkennung dieses neuen Bereiches zu fördern.

Es wird in Zukunft auch darauf ankommen, die entsprechenden Kenntnisse und Methoden bereits in grundständige Ausbildungs- und Studiengänge auf verschiedenen Ebenen einfließen zu lassen (z.B. als Studienschwerpunkte in das Studium der Sozialpädagogik, Berufspädagogik- oder Behindertenpädagogik, in die Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte für Arbeit und Beschäftigung (FAB) in der WfB oder in der Ergotherapeutenausbildung).

Im Rahmen des neuen zielgruppenübergreifenden europäischen Programmes Equal, indem die berufliche Integration von allen Benachteiligten Gruppen (benachteiligte Jugendliche, Frauen, Migranten, behinderte Menschen) gefördert werden soll, könnte mit entsprechenden Partnern auch zusammengetragen werden, welche methodischen Ansätze sich im jeweiligen Bereich bisher bewährt haben. In Norwegen wird beispielsweise zur Zeit mit großem Erfolg Unterstützte Beschäftigung als berufliches Integrationskonzept für straffällig gewordene Jugendliche angeboten.

Meiner Ansicht nach gibt es viele methodische Elemente (individuelle Berufsplanung, individuelle Arbeits-

platzakquisition, betriebsnahe Qualifizierung, Coaching im Betrieb nach der Arbeitsaufnahme), die sich zielgruppenübergreifend bewährt haben, während bestimmte Elemente zielgruppenspezifisch sind (Situation der Zielgruppe, Umfeld, Netzwerk der beteiligten Institutionen, gesetzliche Regelungen, spezieller Unterstützungsbedarf). Wenn dies einmal systematisch aufgearbeitet wird, könnte sowohl völlig neue modulare Aus- und Fortbildungskonzepte für Integrationsberatung sowie eine neue Theorie und Praxis der Vermittlung, Qualifizierung und Begleitung von benachteiligten Personen am Arbeitsmarkt entstehen.

Fazit

IntegrationsberaterInnen brauchen spezielle und qualifizierte Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten, da es sich um ein neues, interdisziplinäres und komplexes Arbeitsfeld handelt, das von keiner bestehenden Berufsausbildung abgedeckt wird. Einzelne Seminare und Crashkurse (1-2 Wochen am Anfang) können eine erste Einführung sein, ersetzen aber eine entsprechende berufsbegleitende Zusatzqualifikation nicht. Die berufsbegleitende Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen bietet durch das Fernstudienkonzept die Möglichkeit, sowohl bundesweit als auch regional entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für IntegrationsberaterInnen durchzuführen und z.B. die Einarbeitung von IntegrationsberaterInnen in Integrationsfachdiensten prozessbezogen zu begleiten. Die bestehende Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote für IntegrationsberaterInnen müssen in den nächsten Jahren gemeinsam weiterentwickelt werden und finanzielle Ressourcen für Aus- und Fortbildung bereitgestellt werden. Unsere Erfahrungen zeigen, dass sich diese Investition lohnt.

Kontakt:
siehe Impressum

Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung

Erfahrungsbericht einer Berufsanfängerin

von *Ingrid Stumpf, Dipl.-Sozialpädagogin - IFD Kassel*

Die Weiterbildung ist nun seit einem halben Jahr beendet, ein guter Zeitpunkt, um darüber nachzudenken, was nützlich war und was ich in meine Arbeit integriert habe. Doch zuerst ein Blick auf allgemeine Aspekte der Qualifizierung, die hilfreich für mich waren:

Durch die Vielzahl von Personen, die ich nun regelmäßig traf und die aus unterschiedlichen Bundesländern kamen, unterschiedliche Professionen hatten und bei den unterschiedlichsten Trägern angestellt waren, lernte ich sehr schnell sehr viel. Ich erfuhr vieles über die allgemeinen Strukturen und Arbeitsweisen der KollegInnen aus Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken oder den Werkstätten für Behinderte, alles Kooperationspartner in meiner alltäglichen Arbeit. Ich hatte zudem regelmäßig Gelegenheit zur Diskussion und zum Austausch mit anderen. Dies war eine große Sicherheit für mich, denn hier hatte ich einen Ort, wo ich für die tausend Fragen und Unsicherheiten, die mit dem Berufseinstieg verbunden sind, Antworten und Hilfestellung bekam. Genauso war ich von Beginn an gefordert, mich mit konträren Haltungen und Arbeitsstrukturen anderer Integrationsdienste kritisch auseinanderzusetzen, was sehr hilfreich dabei

war, eine eigene Haltung zu dieser Arbeit zu entwickeln. Die anfängliche Vermittlung von Basis- und Grundsatzwissen, wie den Prinzipien im Umgang mit/ in der Haltung zu behinderten Menschen (Unterstützung statt Fürsorge oder Fähigkeits- statt Defizitorientierung) ermöglichte mir, mich schon sehr bald in der regen Landschaft der LAG's, BAG's, Initiativen, Verbände und Ämter und deren Philosophien zu orientieren.

Zu der Frage der Umsetzung von Anregungen, die ich in dieser Weiterbildung bekam, möchte ich mich in Form einer Auflistung äußern, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt:

Bei der beruflichen Integration von Behinderten auf den ersten Arbeitsmarkt handelt es sich um ein komplexes Aufgabengebiet. Dies spiegelt sich allein in der gleichberech-

tigten Präsenz zweier KundInnengruppen wieder; den Menschen mit Behinderung und den Arbeitgebern, KundInnengruppen, wie sie unterschiedlicher manchmal nicht sein können. Durch die Qualifizierung wurde ich dabei unterstützt, mich mit den unterschiedlichen Erwartungshaltungen und den damit verbundenen Rollen in meiner Arbeit auseinanderzusetzen und meine Flexibilität im Denken, in meiner Sprache und in meinem Verhalten zu erweitern. Wie bei allen Modulen, die vermittelt wurden, erhielt ich hierfür sowohl theoretische, wie praktische Anregungen. Ich lernte z.B. verschiedenste Methoden der Akquise kennen, darunter die Variante, als Erstkontakt einen Betrieb direkt aufzusuchen. Insbesondere im Bereich Einzelhandel hat sich diese Methode bewährt. Ohne die Experimentierfreude und den Erfahrungsaustausch, die in dieser Weiterbildung entstan-



Ingrid Stumpf (2. v.l.) in einer Seminarsituation mit weiteren TeilnehmerInnen der Qualifizierung

den sind, hätte ich es vermutlich bis heute nicht als sinnvoll erachtet, auf diese Art und Weise zu akquirieren.

Der Erfolg eines Dienstes hängt nicht unwesentlich von der Qualität seiner Außendarstellung ab, wie Erreichbarkeit (z.B. Mindestausstattung durch einen Anrufbeantworter), Infobroschüren und medienwirksamer Öffentlichkeitsarbeit. „Was ist das besondere unseres Dienstes“; „Wodurch sind wir gut?“, „Was ist interessant für Arbeitgeber?“ sind Fragen, die den Blick auf das professionelle Angebot lenken und weg von dem Selbstverständnis der Bittstellerin für eine gute Sache. Für die berufliche Integration scheint mir dieses Selbstverständnis der Dienstleistung das Erfolg versprechende. Die Qualifizierung bot die Möglichkeit Präsentationsmaterialien verschiedenster Fachdienste zu vergleichen und zu analysieren. Der Integrationsfachdienst Kassel hat z.B. die Anregung aufgegriffen, eine Präsentationsmappe für neu akquirierte Arbeitgeber zu entwickeln, in der vermittelte Personen und deren Arbeitgeber vorgestellt werden. Neue Arbeitgeber erhalten hierdurch sowohl einen Eindruck von der Variationsbreite möglicher Arbeitsplätze, als auch Informationen über andere Betriebe aus der Region, die sich bereits bei der Integration Schwerbehinderter engagieren.

Durch eine Vielzahl von Rollenspielen war es möglich, das eigene Handlungsspektrum zu reflektieren und zu erweitern. Zum Beispiel war die fähigkeitsorientierte Präsentation einer Kundin bei einem Arbeitgeber, die die KundIn dennoch vor überhöhten Ansprüchen des Arbeitgebers schützt, eine wichtige Übung. Als Berufsanfängerin habe ich besonders davon profitiert, Beratungs- und Akquisestrategien anderer Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu beobachten und selbst auszuprobieren. Dies war auch deshalb möglich, weil die Atmosphäre der Qualifizierung wenig von Konkurrenz, sondern vor allem

von Austausch und vom einem Klima des miteinander Lernens geprägt war. Hierzu haben Leitung und Teilnehmende gleichermaßen beigetragen.

Insbesondere für die Beratung von Menschen mit Lern- oder geistiger Behinderung und für junge Arbeitssuchende hat die Qualifizierung viele Anregungen geboten. Arbeitspapiere und Übungen für eine spielerische Klärung der Arbeitsmotivation oder der Interessen und Fähigkeiten kommen in unserem Fachdienst häufig zum Einsatz. Besonders die Anregung, Personen mit in die Begleitung hinein zunehmen, die die KundInnen bei der Arbeitssuche unterstützen können, erlebe ich als große Entlastung. Bei der Arbeit mit Unterstützerguppen können die Fähigkeiten und Grenzen der KundIn deutlicher heraus gearbeitet werden und die Potentiale mehrerer Personen werden für den Integrationsprozess genutzt.

Professionelle Integrationsarbeit zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass Arbeitsinhalte und Arbeitsergebnisse überprüfbar und kritisierbar sind. Die theoretische und praktische Auseinandersetzung im Modul Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung war sehr förderlich für unseren Dienst. Als relativ neuer Integrationsfachdienst ist die Gefahr sehr groß, sich ausschließlich auf die inhaltliche Arbeit und deren Gelingen zu konzentrieren. Genauso wichtig ist es jedoch, in Abständen einen Schritt zurückzutreten, um festzustellen, was gut läuft und wo Entwicklungspotentiale liegen, bzw. Veränderungen/Ergänzungen notwendig sind. Hierfür hat die Weiterbildung Bewusstsein geschaffen und viele praktische Anregungen geliefert.

Zum Abschluss möchte ich noch ein Wort der Kritik anfügen. Ich fand es zwar sehr gelungen, die Module der Qualifizierung inhaltlich an die verschiedenen Abschnitte eines Integrationsprozesses anzulehnen, doch viele meiner anfänglichen Schwierigkeiten haben sich nicht nur aus

methodischen Fragen, wie Erstellung des Fähigkeitsprofils oder Qualifizierung am Arbeitsplatz ergeben, sondern waren Fragen, die sich auf meine Beraterinnenrolle bezogen. Die Zuständigkeit für Menschen mit Schwerbehinderungen aller Art, der Umgang mit starken Differenzen bei der Selbst- und Fremdwahrnehmung oder die Unsicherheit bei der Verantwortung, den ich für den Integrationsprozess habe/ nicht habe, diese Fragen erörterte ich weniger in den Modulen, als in den Pausen. Meines Erachtens sollte die Förderung der Beratungskompetenz und die Bearbeitung schwieriger Beratungssituationen noch stärker in die Qualifizierung einbezogen werden. Eine Verlängerung der Qualifizierung auf 24 Monate hätte ich hierbei für sinnvoll.

Insgesamt jedoch hat diese Qualifizierung, die fast gleichzeitig zu meiner Einstellung begann, meine Verortung und mein Selbstverständnis als Integrationsberaterin stark vorangetrieben. Es war so sehr viel schneller möglich, mich in dieser Arbeit zu orientieren und Professionalität zu entwickeln, als es ohne die Qualifizierung möglich gewesen wäre. Natürlich war es auch eine enorme Anstrengung, das soll ebenfalls erwähnt werden. Es ist aufreibend, sich in einen neuen Arbeitsbereich einzuarbeiten und die Zusammenarbeit mit neuen Kolleginnen und Kollegen zu gestalten. Genauso, wie die Qualifizierung einen großen Beitrag geliefert hat, diesen Prozess zu erleichtern, hat sie ihn auch erschwert. Die Teilnahme bedeutete, sich intensiv auf mehr als 20 Personen einzulassen und ein erhebliches Maß an Freizeit zu opfern, um an den Modulen teilzunehmen und die Berge an Literatur zu bewältigen.

Kontakt:

Sozialtherapie Kassel e.V. Integrationsfachdienst - Berufsbegleitender Dienst
Ingrid Stumpf, Motzstr. 4, 34117 Kassel
Tel.: 0561 78982-0, Fax: 0561/78982-70
eMail: bbd@sozialtherapie-ks.de

Die WfB als Sprungbrett auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

von Rudi Obermeyer, WfB Zell und Thomas Wedel, Boxdorfer Werkstatt

Bereits seit 1993 beteiligen sich rund 50 Werkstätten für Behinderte in Bayern an der „Beruflichen Qualifizierungsinitiative für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Behinderte“ (BQI). Das Ziel des **Modellprojekts** ist die persönliche und berufliche Förderung von Menschen mit Behinderung. Durch werkstattinterne Qualifizierung wird die Vermittelbarkeit der Teilnehmer/innen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht bzw. verbessert. Gefördert wird die Maßnahme aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, unter Beteiligung der bayerischen Bezirke.

Fünf der Projektgruppenleiter der BQI hatten 1998/99 die Möglichkeit an der „Berufsbegleitenden Qualifizierung zum Integrationsberater der BAG-UB“ teilzunehmen. Obwohl, oder gerade weil, alle Kollegen bereits jahrelange Erfahrung in diesem Tätigkeitsgebiet mitbrachten, waren viele Aspekte der einzelnen Module für uns sehr wichtig und bereicherten unsere Arbeit. So konnten wir unsere Anwaltschaft und unsere Unterstützung für Menschen mit Behinderung in der WfB weiter entwickeln und verbessern.

Für die Berufliche Qualifizierungsinitiative ist das Jahr 2000 eine Übergangsphase. In dieser Zeit führen die Projektgruppenleiter (PGL), das Projekt vor Ort weiter, um geschaffene Ressourcen und Strukturen nicht zu verlieren. Gleichzeitig überarbeiten wir das bestehende Konzept, um eine Fortführung der Arbeit zu ermöglichen oder sogar eine Verstetigung zu erwirken, was unserer Meinung nach sinnvoller wäre.

Im Rahmen dieser „Konzeptionsüberarbeitung“ ist es wichtig, Kenntnisse und Fähigkeiten zu definieren,

über die eine „Integrationsfachkraft“ in einer WfB verfügen muss, um Menschen mit Behinderung auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen zu können. Hierbei erweitern sich die Inhalte der Module der BAG-UB Qualifizierung als wertvoll.

Die verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses erfordern von der Integrationsfachkraft jeweils **spezifische Fachkompetenzen** und die **Einnahme unterschiedlicher Rollen** in der Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung.

Die **erste Rolle** (nicht erste Priorität!) ist es **WerkstattmitarbeiterIn** zu sein. Bis zum jetzigen Zeitpunkt sind wir an die WfB angegliedert. Die WfB ist unser Arbeitgeber. Erfahrungen im Werkstattalltag erweisen sich als sehr nützlich und für die gemeinsame Arbeit mit Menschen mit Behinderung und mit den Mitarbeitern der WfB von großem Vorteil. Entsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten, die die Arbeit, Struktur und Finanzierung der WfB betreffen, sollten vorhanden sein. Aufgabe der Fachkraft ist es, die Balance der verschiedenen Aufgaben (Produktionsstätte und Einrichtung der beruflichen Rehabilitation zu sein) der WfB im Blick zu behalten und immer wieder ins Gleichgewicht zu bringen, z.B. durch Unterstützung des Bewerbers auch gegen Widerstände aus dem WfB- oder Wohnbereich, Unterstützung des Gruppenpersonals bei der Neubesetzung frei gewordener Stellen innerhalb der WfB, Einbindung aller Beteiligten in den Integrationsprozess und Schaffung eines entsprechenden Aufgabenbewusstseins.

Grundlage für diese Arbeit ist die Überzeugung der Fachkraft, dass die Integration von Menschen mit Behinderung aus der WfB möglich und notwendig ist. Diese Überzeugung

gilt es weiterzugeben und in die WfB zu tragen. Hierfür war und ist uns das erste Modul der BAG-UB Qualifizierung sehr wichtig.

In der Rolle der **PlanerInnen** müssen wir den Integrationsverlauf, soweit möglich, realistisch und vielleicht doch manchmal ein bisschen visionär organisieren. Das heißt, auch Dinge wagen, die wir nicht immer gleich für möglich halten. Gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung soll eine Zukunftsperspektive entwickelt werden. Hierbei ist es notwendig die Teilnehmer/innen zu unterstützen und zu ermutigen Träume zu wagen. Eine solche Planung hat nach unserer Erfahrung eine sehr motivierende Wirkung bei Menschen mit Behinderung.

Für diesen Prozess sind natürlich Kenntnisse und Fähigkeiten in organisatorischen Dingen ebenso notwendig, wie die Kenntnis von Methoden der persönlichen Zukunftsplanung. Ebenso ein gewisses Maß an Selbstbewusstsein, Teamfähigkeit und Reflexionsbereitschaft, um nicht nur seinen „eigenen Plan“ für jemanden zu entwickeln, sondern es zulassen zu können, dass gemeinsam ein Plan entworfen wird, der unter Umständen von den eigenen Plänen abweicht. Die Entscheidung liegt beim Kunden.

Als **BeraterInnen** sind wir mit den Menschen mit Behinderung, deren Kollegen, Personalverantwortlichen und Chefs in den Firmen in ständigem Kontakt. Hier gilt es der Situation entsprechend aufzutreten und zu handeln. Dabei sind die Regeln der Gesprächsführung zu berücksichtigen und anzuwenden. Das alleine reicht aber nicht: Unser Gegenüber würde bald merken, wenn dies die einzige Fachkompetenz wäre. Fundierte Kenntnisse im Förderungsrecht, über Möglichkeiten der Reha-



TeilnehmerInnen der Qualifizierung im Plenum

bilitation von Menschen mit Behinderung, die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Abläufen sowie den Umgang mit Krisen und Problemsituationen müssen vorhanden sein. Der Umgang mit Ämtern und Behörden muss geläufig sein. Kompetenz im Umgang mit Menschen mit Behinderung muss uns abzuspielen sein. Ein konkretes Beispiel: Als Integrationsberater für Menschen mit Gehörlosigkeit muss ich die Gebärdensprache soweit beherrschen, dass ich mit diesen Menschen kommunizieren kann. Merkt der Kollege, Chef oder Personalverantwortliche, dass dies nicht der Fall ist, wird er mich nicht als kompetenten Berater akzeptieren und auch bei ihm die Unsicherheit im Umgang verstärken. Verschiedene Lern- und Lehrmethoden sollten der Integrationsfachkraft ebenso vertraut sein, wie Instrumente der individuellen Fähigkeitsanalyse und die Erstellung von Anforderungsprofilen.

Gerade im Umgang mit Firmen ist es notwendig, sich auch ein gewisses Maß an betriebswirtschaftlicher Fachkompetenz anzueignen um die Sprache der „Chefs und Personalverantwortlichen“ zu verstehen und zu sprechen. Kenntnisse von Arbeitsorganisation und Personalentwicklungskonzepten sind natürlich von großen Vorteil in Beratungsgesprächen mit den verantwortlichen Leuten. Auch in diesen Bereichen konn-

ten wir von den Referenten der BAG-UB Qualifizierung profitieren.

Durch die Vielfalt, der an am Prozess der beruflichen Integration Beteiligten ist es notwendig als **NetzwerkerIn** tätig zu werden. Anfangs gilt es, alle Beteiligten ins Boot zu holen und sich als Stelle zu etablieren, an der die Fäden zusammenlaufen und die über die Zuständigkeiten informiert ist. Nach unserer Erfahrung brauchen Menschen mit Behinderung aus der WfB einen verlässlichen Ansprechpartner, mit dem sie alles, bezüglich ihrer beruflichen Zukunft, besprechen können. Natürlich steht der Weg zum Arbeitsamt offen, um sich zu informieren, aber häufig ist auch für diesen Schritt Unterstützung notwendig, die wir mit niederschwelligem Zugang bieten können.

Eine Erfahrung, die uns während der Zeit der Fortbildung wichtig geworden ist, ist der ständige Austausch und die „Bekanntheit“ mit Kollegen, die im gleichen Bereich arbeiten. Dies war und ist eine wichtige Erfahrung aus der Qualifizierung. Diese Kontakte bestehen weiter. Wenn wir uns in einem Arbeitsgebiet Rat brauchen, haben wir durch die Fortbildung in vielen Bereichen der beruflichen Rehabilitation Freunde und Bekannte, die wir fragen können oder zumindest unsere eigene Perspektive mit kompetenten Partnern reflektieren können. So ist durch die Fortbildung

ein kleines Netzwerk der beruflichen Integration und über ganz Deutschland entstanden. Auch dieser Aspekt der BAG-UB Qualifizierung ist nicht zu unterschätzen.

Durch die Teilnahme an der Qualifizierung der BAG-UB konnten wir viele neue Impulse für nahezu alle Bereiche unserer Arbeit gewinnen. Gerade die gemeinsame Herangehensweise und der

Blickwinkel für die Betrachtung des Prozesses aus Sicht des Bewerbers brachte neue Aspekte von Qualität. Diese Ansätze lassen sich nun häufig auch in anderen Bereichen der WfB wieder finden. Das Zutrauen in die Selbständigkeit der behinderten Mitarbeiter/innen ist gewachsen. Beschäftigte, die Jahre lang in der Werkstatt tätig waren, die man so genau zu kennen glaubte, entwickelten oft in Praktika oder nach einer Vermittlung Fähigkeiten, in verschiedenen Bereichen, die ihnen vorher kaum jemand zugetraut hatte. Diese Erfahrung öffnet den Blick. Auch hier ist die Integrationsfachkraft wieder gefragt, um solche Entwicklungen deutlich zu machen, die Synergie zu nutzen, und somit vielleicht manch anderem Beschäftigten neue Möglichkeiten zu eröffnen.

Die Qualifizierung der BAG-UB hat uns auf unserem Weg, **AnwältInnen** der Menschen mit Behinderung in der WfB zu sein, ein großes Stück weiter gebracht.

Kontakt:

Franz-von-Sales-Werkstätten Zell
Rudi Obermeyer
Zell A9, 91161 Hilpoltstein
Tel.: 09177 97-315, Fax: 09177 97-302

BZB gGMBH Boxdorfer Werkstatt
Thomas Wedel
Am Spund 4, 90427 Nürnberg
Tel.: 0911 9309954, Fax: 0911 9309999
eMail: wedel-bzb@t-online.de

Unterstützte Beschäftigung - Auch ein Angebot der WfB

ServiceCenter Mainz – WfB für psychisch kranke und behinderte Menschen

von Joachim Storck, Geschäftsführer

Seit 14 Monaten leistet sich das ServiceCenter, WfB für psychisch kranke und behinderte Menschen, den „Luxus“, eine „Fachkraft für Außenarbeitsplätze“ zu beschäftigen, deren einzige Aufgabe darin besteht, WerkstattmitarbeiterInnen in Außenarbeitsplätze und tariflich bezahlte Arbeitsplätze zu vermitteln und dauerhaft zu begleiten.

Für ihre Arbeit ist die berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme in Unterstützter Beschäftigung durch die BAG UG ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Arbeitsplätze, die passen

Herr P. ist Automechaniker. Das ServiceCenter bietet diesen Arbeitsbereich nicht. Zudem will Herr P. lieber in einem „normalen“ Betrieb arbeiten. Das scheiterte bislang daran, dass Herr P. den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes nicht gewachsen ist und deshalb keinen Job fand. Zwischen Werkstatt und erstem Arbeitsmarkt gab es bestenfalls einige Wochen Praktika. Das ist nun anders. Die „Fachkraft für Außenarbeitsplätze“ findet für Herrn P. und alle anderen, die an dieser Form der Arbeit interessiert sind einen betrieblichen Arbeitsplatz. Herr P. bleibt weiterhin Werkstattmitarbeiter und damit sozial abgesichert. Mit dem „Arbeitgeber“ wird individuell ein Arbeitsentgelt ausgehandelt, das der Tätigkeit und der Leistungsfähigkeit entspricht. Herr P. arbeitet nun in einem „normalen“ Betrieb und verdient mehr als in der Werkstatt

Nach schleppenden Beginn („Was wird uns da draußen nur erwarten?“), ist das Interesse an diesen Arbeitsplätzen ständig gewachsen und neue konnten akquiriert werden.

Das Beispiel von Herrn P. zeigt: Eingliederung wird möglich, wenn

Hilfen zur Arbeit flexibel, personenorientiert und unter Einbeziehung nichtpsychiatrischer Helfer geleistet werden. Professionelle Vorbereitung und Begleitung ist dabei ein unbedingtes Muss!

AEGplus - Arbeitseingliederung nach Maß

Unsere Erfahrung ist: Es finden sich immer wieder Betriebe und EntscheidungsträgerInnen in den Betrieben, die aus sozialer Verantwortung und/oder persönlicher Betroffenheit dazu bereit sind, verantwortlich, engagiert, geduldig und kompetent an Formen der beruflichen Eingliederung mitzuwirken, wenn die betrieblichen Erfordernisse und Abläufe nicht über Gebühr belastet werden.

Um diese Potentiale zu nutzen, braucht man Fachkräfte, denen betriebswirtschaftliches Denken ebenso wenig fremd ist wie die Instrumente der Berufsplanung und -beratung, des Marketings und der Arbeitsplatzakquisition.

Denn die Betriebe verlangen:

- den offenen Dialog über die Möglichkeiten und Grenzen des Betriebes und des vorhandenen Personals sowie über die Anforderungen der Eingliederungsarbeit.
- schnelle, vertrauensvolle und kompetente Unterstützung durch externe Fachleute, nicht nur in Krisensituationen.

In einem gemeinsamen Prozess muss herausgefunden werden, wie Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Arbeitsinhalte, Zusammenarbeit etc. so gestaltet werden können, damit das Arbeitsverhältnis auch über längere Zeiträume und in schwierigen Situa-

tionen trägt und für alle Beteiligten ein Gewinn ist.

Mit der WfB zu Alternativen zur WfB

Im ServiceCenter werden Menschen beschäftigt, die an psychischen Erkrankungen und/oder deren Folgen leiden und einen anerkannten Anspruch auf einen Arbeitstrainingsplatz oder einen Arbeitsplatz in der WfB haben. Sie dürfen durch die Vermittlung in Arbeitsplätze außerhalb der Werkstatt gegenüber WerkstattmitarbeiterInnen nicht benachteiligt werden.

Daraus ergeben sich folgende Anforderungen:

- Der Außenarbeitsplatz muss ihren Fähigkeiten, Interessen und persönlichen Eigenschaften angepasst sein. Die Arbeitszeit beträgt in der Regel mindestens vier Stunden täglich.
- Sozialpädagogische Begleitung über die Fragen und Probleme des Arbeitsplatzes hinaus (entsprechend der Aufgaben des Sozialdienstes des Service-Centers).
- Hilfe bei der Kontaktfindung (Soziales Umfeld, Freizeit, Beziehungen zu anderen Menschen in vergleichbaren Lebenssituationen etc.).
- Materielle Gleichstellung, d.h. Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge, Fahrgeld zur Arbeit, Mittagessen, Werkstattlohn.

Erfahrungen bei der Umsetzung: Plötzlich ging mehr

Für die Durchführung wurde eine in der beruflichen Integration psychisch kranker und behinderter ArbeitnehmerInnen erfahrene Fach-

kraft eingestellt, die sich im Kurs der BAG-UB zusätzlich qualifizierte.

Zunächst war es die Aufgabe der Fachkraft, sich und unser neues Angebot im Service-Center, bei den Mitarbeiter/innen und dem Fachpersonal bekannt zu machen.

Auch bei den GruppenleiterInnen, gab es zunächst nicht unberechtigte Fragen und Vorbehalte. „Fördern wir denn nicht genug?“ „Was passiert, wenn die Leistungsträger weggehen?“ „Ist es für die Gruppe nicht unbefriedigend, wenn insgesamt das Leistungsniveau fällt?“ „Können wir dann nur noch einfache Arbeiten machen?“

Für viele Werkstattmitarbeiter/innen ist der Schritt nach „draußen“ angstbesetzt. So wurden entsprechende Angebote nur zögerlich und mit viel Vorlaufzeiten angenommen.

Nachdem jedoch durch Mitarbeit der Fachkraft in den verschiedenen Abteilungen des ServiceCenters, viele Einzelgespräche, die genaue Information über Außenarbeitsplätze und vorbereitende Gruppenaktivitäten Vertrauen geschaffen wurde, wuchs das Interesse.

Zur Vorbereitung auf Praktika und auf Aussenarbeitsplätze wurde für sechs MitarbeiterInnen ein Vorbereitungskurs (24 mal 2 Wochenstunden) angeboten. Themenschwerpunkte waren:

Bewerbungstraining, Selbstsicherheitstraining, Konzentrationsübungen, Umgangsformen im Beruf, Konflikte am Arbeitsplatz, „smalltalk“, Abschalten/entspannen....

Insbesondere die Zahl der Praktika wuchs sprunghaft. 1999 wurden 20 - in der Regel vierwöchige - Praktika in Verwaltungen und Betrieben durchgeführt.

Es entstanden zunächst vier Aussenarbeitsplätze. Neue sind in Vorbereitung.

Eine weitere positive Folge: Mit AEGplus ist die Frage des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt und der zielgerichteten, kontinuierlichen Arbeit an der Verbesserung der Übergangsmöglichkeiten wieder verstärkt in den Blickpunkt unserer Arbeit gerückt und „Bewegung“ in die MitarbeiterInnen gekommen.

Ebenso entwickelten sich aus wachsenden Kontakten mit Betrieben und Verwaltungen, aber auch aus Interessen und Ideen der Werkstattmitarbeiter ganz neue Arbeitsformen, die über den WfB-Tellerrand hinausgingen: Zeitlich begrenzte Auftragsarbeiten bei Behörden, Teilzeitstellen im Servicebereich, ambulantes Arbeitstraining....

Ein großer Wermutstropfen: die Finanzierung

Für Unterstützte Beschäftigung auch aus Werkstätten heraus, braucht es qualifiziertes und zusätzliches Personal. Halbherzige Billiglösungen führen nicht zum Ziel. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt wäre zum Scheitern verurteilt und damit Wasser auf die Mühlen derjenigen, die schon immer gewusst haben, dass Integration in den ersten Arbeitsmarkt für WerkstattmitarbeiterInnen nicht funktionieren kann.

Das ServiceCenter ist das finanzielle Risiko einer zusätzlichen Stelle und der Kosten für die Qualifizierung durch die BAG-UG eingegangen. Der Blick auf den Jahresabschluss 99 zeigt, das dies dauerhaft nicht leistbar. Will man den Übergang von der WfB in den ersten Arbeitsmarkt, will man Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten zwischen WfB und erstem Arbeitsmarkt, dann geht das nicht zum Nulltarif.

Ausbildung und Qualifizierung von Fachkräften für Unterstützte Beschäftigung sowie der Einsatz dieser Fachkräfte muss erhalten, ausgebaut und finanziert werden.

Kontakt:

Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen in Mainz und Umgebung gGmbH
AEG Plus
Joachim Storck
Rheinhesenstraße 17, 55129 Mainz
Tel.: 06131 958460, Fax: 06131 9584620
eMail: GPE.Mainz@t-online.de
internet: www.gpe-mainz.de

Startsignal für EQUAL

Anna Diamantopoulou, EU-Kommissarin für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, hat am 14. April 2000 in Estoril/Portugal das Signal zum Start der neuen Gemeinschaftsinitiative EQUAL gegeben. Mit ihrer Unterschrift unter die Leitlinien beendete sie den langen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess.

Jetzt sind die Mitgliedstaaten am Zug. Sie müssen bis Ende August ihre Förderpläne ausarbeiten und bei der Kommission einreichen. Die Kommission muss dann innerhalb von fünf Monaten über die nationalen Planungsdokumente entscheiden. Mit einer Förderung ist somit nicht vor Anfang 2001 zu rechnen. Anna Diamantopoulou hob die enge Verknüpfung von EQUAL und der Europäischen Beschäftigungsstrategie hervor. EQUAL soll nach neuen Wegen in der Beschäftigungspolitik suchen, um so Diskriminierungen und Ungleichheiten jeglicher Art zu bekämpfen. Besondere Beachtung finden Asylbewerber, deren soziale und berufliche Eingliederung erleichtert werden soll. Die neuen Ansätze stehen im Kontext der vier Säulen der beschäftigungspolitischen Leitlinien (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit) und sollen einen Beitrag dazu leisten, das vom Europäischen Rat in Lissabon formulierte Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen.

Kurt Brüss Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Qualifizierungsmaßnahme für Jugendliche mit Behinderung

im Rahmen von Fördereinzel-Maßnahmen und in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts

von *Monika Scholdei-Klie, Gemeinsam leben - gemeinsam lernen - Frankfurt*

Auch - und insbesondere - Jugendliche mit Behinderung brauchen eine berufliche Qualifizierung, wenn sie eine Chance haben sollen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden zu können. Einzige Qualifizierungsmöglichkeit besteht für die Mehrzahl junger Menschen mit geistiger Behinderung zurzeit nur an der Werkstatt für Behinderte; eine ambulante Form dieser Qualifizierung (ambulantes Arbeitstraining) ist momentan in Hessen nicht durchsetzbar. Es herrscht also eine Lücke im bestehenden Rehabilitationssystem, die man nun versucht, - ansatzweise - mit der „**Qualifizierungsmaßnahme für Jugendliche mit Behinderung**“ zu schließen.

Das Kooperationsprojekt zwischen Hessischem Sozialministerium, Landesarbeitsamt Hessen und der

Landesarbeitsgemeinschaft *Gemeinsam leben – gemeinsam lernen* besteht seit Oktober 1999. Es ist auf zwei Jahre befristet und bietet jugendlichen Schulabgänger/innen (vorwiegend mit kognitiven Beeinträchtigungen / geistiger Behinderung) die Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts – in Alternative zum Arbeitstraining einer Werkstatt für Behinderte. Es ist ein weiterer integrativer Baustein im schwierigen Übergangsbereich von der Schule in die Arbeitswelt. Ziel der Maßnahme ist die Vorbereitung der Jugendlichen auf eine Arbeitnehmertätigkeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts; bei allen Beteiligten wird jedoch die darüberhinausgehende Hoffnung gehegt, dass nach Ablauf der zwei Jahre für einige Jugendliche die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erfolgen könnte.

Rechtlich gesehen handelt es sich um eine sog. *Einzelfördermaßnahme*, bei der ein Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts der „*Maßnahmeträger*“ ist. Dieser erhält - wie jeder andere *Maßnahmeträger* auch - vom Arbeitsamt eine monatliche Vergütung und hat im Gegenzug die Aufgabe der allgemeinen innerbetrieblichen Begleitung (*Mentoren*), d.h. die Jugendlichen in den betrieblichen Alltag einzubinden und sie an bestimmte, ihren Fähigkeiten entsprechenden Tätigkeiten heranzuführen.

Sie werden dabei von Sozialpädagog/innen (die der LAG *Gemeinsam leben - gemeinsam lernen* vom Sozialministerium z.T. finanziert werden) unterstützt, die die Betriebe und die Jugendlichen regelmäßig aufsuchen. Ihre Aufgaben sind die Beratung der betrieblichen Mitarbeiter/innen im Hinblick auf behinderungsbedingte Lernprobleme, die Hilfestellung innerhalb des betrieblichen Umfelds und die unmittelbare Anleitung neuer Arbeitsschritte (die üblichen Aufgaben von Arbeitsassistenten und *job coaching*).

Da jeder/jede Jugendliche in einem anderen Bereich arbeitet und ihre Leistungsvermögen sehr unterschiedlich sind, bedarf es sehr flexibler und unterschiedlicher Methoden und Herangehensweisen, entsprechend dem individuellen Unterstützungsbedarf. Gemeinsame Lernziele für die gesamte Gruppe sind daher nicht existent; allen gemeinsam ist lediglich das Ziel, sie ihrem individuellen Vermögen entsprechend beruflich weiterzubilden.

◆ Genese und erste Probleme:

Nachdem während der Sommerferien die Maßnahme vom Sozialministerium genehmigt wurde und das Projekt ursprünglich im September starten sollte (es ist dann doch noch einmal um einen Monat verschoben worden), musste alles auf einmal passieren und kamen alle Beteiligten im wahrsten Sinne des Wortes „*ins Rotieren*“:

Zum einen gab es über einen längeren Zeitraum Unklarheiten, welche Jugendlichen überhaupt in das Projekt aufgenommen werden. Da die Maßnahme eine arbeitsamts-



Herr M. bei der Gartenarbeit

geförderte Maßnahme ist, wurde diese Entscheidungen von den einzelnen Arbeitsämtern getroffen, bei denen die Jugendlichen gemeldet waren – und leider sind nicht alle, die ein Interesse an dieser Maßnahme hatten, diesem Projekt zugewiesen worden. Es gab nicht nur das Problem der individuellen Entscheidungsfreiheit (oder „-gewalt“) einiger Berufsberater sondern auch ein grundlegendes Problem: Die Maßnahme ist dem Prinzip nach eine Förderlehrgangsmaßnahme, die für eine bestimmte Gruppe von jungen Menschen konzipiert wurde: nämlich für diejenigen, für die die Prognose gestellt wurde, dass sie nach Ablauf des Lehrgangs in der Lage sein werden, einen Ausbildungs- oder Beschäftigungsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzunehmen, (dabei wird stillschweigend vorausgesetzt: ohne Unterstützung/Arbeitsassistenz). Diese Hürde haben einige Jugendliche nicht geschafft, weil bei ihnen ein längerfristiger Unterstützungsbedarf prognostiziert wurde und damit gleichgestellt war, dass sie in absehbarer Zeit nicht in der Lage sein werden, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzunehmen. Auch Jugendliche mit einem zu geringen Unterstützungsbedarf kamen nicht in diese Maßnahme, weil sie den regulären Förderlehrgängen zugewiesen wurde, ebenso Jugendliche, die bereits arbeitsamtsgeförderte Maßnahmen hinter sich hatten.

Offiziell ist mit dieser Maßnahme somit nur ein recht schmaler „Korridor“ von Teilnehmer/innen geschaffen worden, und nur Dank der beharrlichen Initiative „zäher“ Eltern und dem good-will einiger Berufsberater ist es zum Teil doch noch gelungen, diesen Korridor an einigen Stellen zu verbreitern.

Da gab es des weiteren das Problem, in relativ kurzer Zeit geeignete Betriebe zu finden – ein schwieriges Unterfangen, das vorwiegend auf Grund des Engagements einzelner



Frau L. arbeitet im Bürobereich des BBW Katen

Eltern vor Ort - unter Mitwirkung der Arbeitsämter - gelöst werden konnte; aber es hat sich dann doch noch bis zum Dezember hingezogen, bis für die letzte Jugendliche ein Arbeitgeber gefunden war.

Und last but not least musste die sozialpädagogische Stelle besetzt werden, und zwar zu einem Zeitpunkt (1. Oktober), an dem bereits die ersten Jugendlichen anfangen zu arbeiten - die Mitarbeiter/innen des Projekts hatten somit eine Vorbereitungszeit, die gegen Null tendierte. Das - um ein Ergebnis vorwegzunehmen - hätte man durchaus vorbereiteter angehen können, wenn denn die entsprechenden Gelder vom Sozialministerium dies vorgesehen hätten.

◆ Die Jugendlichen

Insgesamt befinden sich 6 behinderte Jugendliche in der Maßnahme; eine „normale“ Ausbildung kommt für sie aus behinderungsbedingten Gründen nicht in Frage, bis auf eine Jugendliche haben alle eine geistige bzw. umfangreichere Lernbehinderung:

A., ein junger Mann, 21 Jahre alt mit Down-Syndrom, wohnhaft im Odenwald; er arbeitet in einem Pflegeheim für Komapatienten an seinem Wohnort. Er führt leichte Hausmeistertätigkeiten durch, wie z.B. Kehren von Straße und Keller, Entsorgung der Kartonverpackungen und Müll; er arbeitet in der Lagerverwaltung, füllt dort die Schränke und Regale mit Gegenständen auf, die im Pflegeheim vorrätig sein müssen; des weiteren gehört zu seinem Aufgabenbereich die Kontrolle und Nachfüllung der Vorratsschränke in den einzelnen Stationen und die Seifenspender in den Zimmern der Patient/innen. Sein Arbeitsbereich ist in der knappen Zeit seiner bisherigen Tätigkeit zunehmend umfangreicher geworden, und in naher Zukunft werden anspruchsvollere Aufgaben auf ihn hinzukommen, wie z.B. die Desinfektionslösung bei Bedarf neu ansetzen und die Kontrolle und Erfassung der Lagerbestände. Unser langfristiges Ziel für A.: die möglichst eigenständige Führung und Verwaltung des Lagers.

C., 19 Jahre alt, wohnhaft im Odenwald, sie hat einen Spasmus und ist

auf den Rollstuhl angewiesen; sie fällt ein wenig aus dieser Gruppe der Teilnehmer/innen heraus, weil sie einen Hauptschulabschluss erhalten hat. Ihr Berufswunsch war der, unbedingt etwas mit Kindern machen zu wollen. Nachdem sie bereits Praktika im Kindergarten während ihrer Schulzeit absolviert hatte, stand für sie fest, dass sie sich in einem Kindergarten qualifizieren wollte. Zum jetzigen Zeitpunkt arbeitet C. seit 5 Monaten in einem Kindergarten ihres Wohnorts. Sie hat sich gut eingearbeitet und geht sehr gerne zur Arbeit. Ihre Anwesenheit ist für den gesamten Kindergarten zur Selbstverständlichkeit geworden. Die Kinder nehmen C.s Angebote des Vorlesens und Mitspielens sehr gerne an. Bis jetzt hat sie ein Nachmittagsangebot selbst vorbereitet und mit den Kindern durchgeführt und nimmt regelmäßig an der Wochenplanung teil.

L., 21 Jahre, wohnt in der Nähe Frankfurts, sie arbeitet im Bürobereich eines Berufsbildungswerks; sie holt per Faxabfrage Angebote anderer Firmen wegen Büromaterial-Bestellungen ein, etikettiert neue Rechnungen und sortiert nach Firmennamen; da ihr das alphabetische Sortieren schwer fällt, hat sie sich mit Unterstützung am Computer bunte Buchstaben-Etiketten erstellt, weil sie besser nach Farben als nach Buchstaben sortieren kann; alte Bestellungen werden von ihr in Sammelmappen nach Zahlen sortiert und sie bedient Faxgerät und Kopierer; für sie ist ein individuelles Lernprogramm in Excell erstellt worden, in das sie zunehmend eingearbeitet wird; ihr Arbeitsbereich wird sukzessive erweitert, so werden in nächster Zeit Arbeitsbereiche aus der Postbearbeitung und der Druckerei hinzukommen.

M., 19 Jahre, Main-Taunus-Kreis, arbeitet bei einer Gartenbaufirma im gleichen Kreis und verrichtet dort einfache Gartenbau- und Hilfsarbeiten, wie Transportieren von Materialien, Graben von Pflanz-

löchern, Verteilen von Erde usw. Auf Grund seiner massiven Wahrnehmungsprobleme benötigt er die intensivste Unterstützung (1:1): so ist es für ihn z.B. nicht möglich, allein durch visuellen Vergleich zu sehen, wie tief er ein Loch für eine Pflanze graben muss - dies muss ihm der Unterstützer zeigen und mit ihm gemeinsam machen.

M., 19 Jahre, Frankfurt, arbeitet im Servicebereich eines Maßnahmeträgers in Frankfurt; sie sorgt mit für einen reibungslosen Ablauf der Seminare, für die dieser Träger Räume bereit stellt; sie bereitet die Seminarräume vor, stellt die notwendigen Getränke zusammen, kocht Kaffee und Tee für die Seminarteilnehmer, reinigt das Geschirr usw. Arbeiten, wie das Eintüten von Versandmaterialien, kommt bei Bedarf hinzu.

S., 18 Jahre, Down-Syndrom, wohnt auch im Odenwald; er arbeitet in einem Altenpflegeheim in der Nähe seines Heimatorts im Hauswirtschaftsbereich. Seine Aufgaben dort: Gläser und Wasserflaschen im Aufenthaltsraum regelmäßig auffüllen, Füllen der Quarkschälchen und der Milchkännchen - regelmäßige Bestückung des Essenswagens; Säubern der Tische, Falten von Servietten usw.; er hat auch einen intensiven Kontakt zu den Menschen, die dort betreut werden: so hilft er ihnen beim Essen, führt sie in ihre Zimmer und spielt Gesellschaftsspiele mit ihnen.

◆ Erste Ergebnisse

Obwohl das Projekt erst seit fünf Monaten besteht, ist es dennoch möglich, erste Erfahrungen und Ergebnisse zu benennen:

- Trotz der anfänglich schwierigen Situation, die durch den zeitgleichen Arbeitsbeginn sowohl der Mitarbeiter/innen des Projekts als auch der Jugendlichen entstand, konnten die jungen Menschen relativ schnell in Betrieben platziert werden. Dafür, dass es für keinen Beteiligten des Projekts (Arbeitgeber, Mitarbeiter im Betrieb und unsere Mitarbeiter/innen) eine Vorbereitungszeit gab, gab es erstaunlich wenig ernste Konflikte und Probleme. Allerdings muss auch konstatiert werden, dass ein Jugendlicher nach gescheitertem Vorpraktikum, das er ohne jegliche Begleitung machte, aus dem Projekt ausschied und eine Stelle



Herr S. beim Bestücken des Essenswagens

anfangs der Maßnahme gewechselt wurde, weil die innerbetriebliche Begleitung nicht oder nur unzureichend gewährleistet war. Nicht nur die Mitarbeiter/innen von Gemeinsam leben - gemeinsam lernen haben Neuland betreten, sondern vor allem die Mitarbeiter/innen in den Betrieben: Sie sind nun mit jungen Menschen konfrontiert, die eine ganz spezielle Form der Anleitung benötigen - da gab es Unsicherheiten, unklare Rollenzuweisungen, Probleme mit Arbeitsaufträgen und vor allen Dingen mit ihrer besonderen Art zu lernen, aber: Man „rauft sich langsam zusammen“ und lernt sich kennen und auch schätzen - die gegenseitige Akzeptanz wächst.

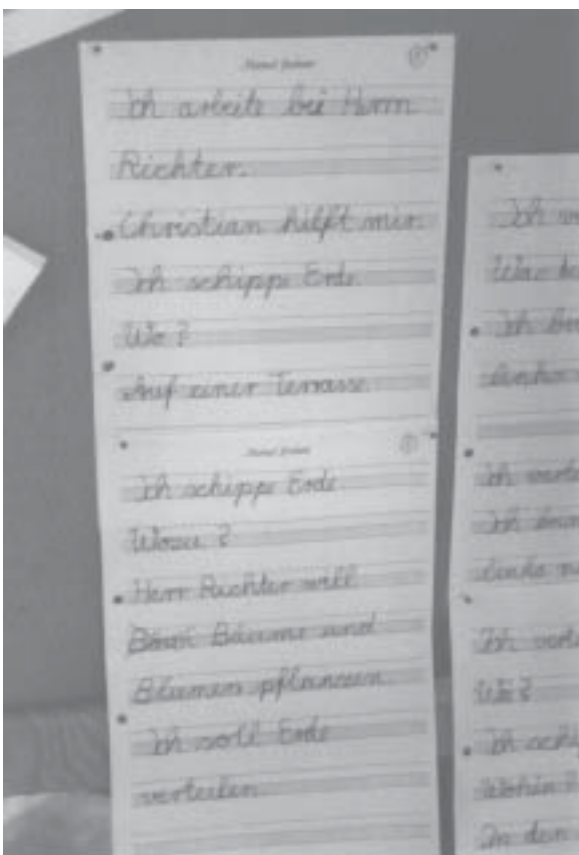
- Es zeigte sich schon bald, dass die personelle Unterstützung von nur einer Stelle zu gering bemessen war, weswegen eine weitere Stelle durch eine AB-Maßnahme geschaffen wurde; somit ist eine intensivere Betreuung der Jugend-

lichen möglich. Ein - für Fachleute nicht überraschendes - Fazit: Jugendliche ohne größere berufliche Vorerfahrungen brauchen z.T. eine umfangreichere Unterstützung und Betreuung, die dadurch, dass es sich hier um ein kleines „Projektchen“ handelt, nicht in dem Maße flexibel gehandhabt werden kann, wie das wünschenswert und sinnvoll wäre. Und: Es zeichnet sich schon jetzt ab, dass die zwei Jahre Projektdauer für Einzelne nicht ausreichend sein werden, um eine dauerhafte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

- Die Akquisition von geeigneten Beschäftigungsstellen gestaltete sich schwierig, ist aber nicht unmöglich. Es braucht Zeit (auch das ist für Fachleute nichts Neues) und sollte in Modellprojekten besser eingeplant sein. Aus unserer Erfahrung heraus lässt sich sagen, dass es relativ leicht ist, Stellen für kurzfristige Praktika von ca. 3-4 Wochen, z.B. im Rahmen der Schulzeit, zu finden; problematisch wird es jedoch bei längerfristigen Praktika oder befristeten Einstellungen, wie im Rahmen dieses Projekts. Zum einen befürchten die Arbeitgeber, sich langfristig in irgendeiner Form zu verpflichten, zum anderen werden - trotz sozialpädagogischer Unterstützung - personelle Kapazitäten gebunden, die in den Betrieben für diese Zwecke erst einmal nicht vorhanden sind. Außerdem existieren grundsätzlich große Berührungspunkte, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen geht. Hier wird noch viel Aufklärungsarbeit

geleistet werden müssen, wenn sich die Einstellung von Arbeitgebern auch nur ein wenig ändern soll. Und: Es ist nicht damit getan, dass der entsprechende Personalleiter eine Integration behinderter Menschen befürwortet und unterstützt, vor allem die unmittelbaren Mitarbeiter/innen eines Betriebes müssen die entsprechende Bereitschaft dazu zeigen und die Maßnahme mittragen.

- Die jugendlichen Teilnehmer/innen der Qualifizierungsmaßnahme leben und arbeiten zum Teil in von Frankfurt aus gesehen relativ weit entfernten Regionen, sodass die unterstützenden Mitarbeiter/innen weite Fahrwege in Kauf nehmen müssen und die Fahrkosten des Projekts ziemlich hoch sind. Es zeigt sich (auch das ist für Fachleute nicht Neues), dass solche und ähnliche Maßnahmen möglichst dezentral organisiert werden müssen - langfristig hoffen wir hier in Hessen auf eine flächendeckende und regelhafte Qualifizierungsmaßnahme für jugendliche Schulabgänger/innen mit Behinderung, zumal es auch jetzt schon wieder viele Anfragen von Eltern und Jugendlichen auf Aufnahme in unser Projekt gibt. Dieses ist jedoch nur zeitlich befristet und ob in diesem Jahr weitere Jugendliche aufgenommen werden können, liegt zum einen an der Zuweisungspraxis durch die Arbeitsämter, zum anderen aber auch daran, ob unsere personellen Kapazitäten ausreichen werden. Zurzeit sehe ich eine Ausweitung dieser Maßnahme durch das Sozialministerium nicht. Hier werden wir also mit allen uns verbündeten Vereinen weiter daran arbeiten müssen, dass es ein ambulantes Arbeitstraining oder unterstützte Einzelfördermaßnahme, allgemein: eine Qualifizierungsmaßnahme für Jugendliche - auch mit hohem Unterstützungsbedarf - gibt.



Ein Bericht von Herr M.

Das Modellhafte am Modellvorhaben Integrationsfachdienst Bayern e.V.

von Verein „Integrationsfachdienst Bayern e.V.“

1 Ausgangslage

Das BMA fördert vom 01.07.1998 bis 31.12.2001 „Integrationsfachdienste zur Eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben“ als Modellprojekte aus Mitteln des Ausgleichsfonds nach §12 SchwbG.

Ausgangspunkt für die Durchführung dieser Modellprojekte war die hohe Zahl arbeitsloser Personen mit einer schweren Behinderung. Ein Teil dieses Personenkreises ist gekennzeichnet, zusätzlich zu den Behinderungsmerkmalen, durch vermittlungshemmende Merkmale wie Langzeitarbeitslosigkeit, Lebensalter und niedrige Qualifikation. Die notwendige Unterstützung ist in bestimmten Problemfällen sehr aufwendig und personalintensiv. Auch wenn die Fachdienste der Arbeitsämter und Hauptfürsorgestellen personell den Grundanforderungen entsprechend ausgestattet sind, kann diese Unterstützung nicht immer in der erforderlichen Art und Weise sowie in ausreichendem Umfang geleistet werden. Durch die Etablierung besonderer ergänzender externer Fachdienste sollen die Chancen der Integration in das Arbeitsleben für Erwerbstätige mit einer schweren Behinderung verbessert werden, soweit diese zur Beschaffung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes besondere Unterstützung benötigen.

In einer Modellphase sollen ausreichende Erfahrungen über die Notwendigkeit solcher ergänzender Fachdienste, ihre Struktur und Ausstattung, ihre Effizienz, den Finanzierungsaufwand und ihre Zusammenarbeit mit den Betrieben und Verwaltungen sowie Arbeitsämtern, den Reha-Trägern und den Hauptfürsorgestellen gesammelt werden.

2 Das Modellvorhaben „Integrationsfachdienst Bayern e.V.“ - Trägerverbund

Das Modellvorhaben wird in Bayern vom Verein „Integrationsfachdienst Bayern e.V.“ durchgeführt, zu dem sich sieben Träger zu einem Trägerverbund zusammengeschlossen haben. Der Zusammenschluss zwischen großen und kleinen Trägern ermöglicht hohe Synergieeffekte, da die unterschiedlichen Erfahrungen und Traditionen des einzelnen Trägers in der Wohlfahrtspflege durch die gemeinsame Zusammenarbeit ineinander fließen.

Der Verein hat an sieben Standorten regionale Integrationsfachdienste eingerichtet (siehe Übersicht unten), jeweils ausgestattet mit zwei Personalstellen sowie zusätzlichen flexiblen Mitteln. Jeder regionale Integrationsfachdienst ist zuständig für zwei Arbeitsamtsbezirke.

Der Verein unterhält zudem eine Geschäftsstelle, die für die organisatorische Abwicklung des Modellvorhabens sowie für die Projektkoordination zuständig ist. Die Geschäftsstelle ist angesiedelt am Berufsbildungswerk St. Franziskus, Abensberg in Trägerschaft der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e.V..

3 Das methodische Konzept

Das Modellprojekt „Integrationsfachdienst Bayern e.V.“ wird auf der Grundlage des Konzeptes „Qualifizierte Methoden und Instrumente zur verbesserten beruflichen Eingliederung Schwerbehinderter“ des BStMAS umgesetzt. Im Gegensatz zu traditionellen Ansätzen sollen nicht mehr nur Beratungsstellen eingerichtet, sondern neue Konzepte und Methoden zur beruflichen Eingliederung von langzeitarbeitslosen Erwerbstätigen mit einer schweren Behinde-

Träger	Arbeitsamtsbezirk
Katholische Jugendfürsorge der Diözese Augsburg e.V.	Augsburg / Memmingen
Integra e.V. Hof	Hof / Coburg
Förderkreis für integrierte Erziehung in Kindergarten, Schule und Beruf e.V., Ingolstadt	Ingolstadt / Donauwörth
Rummelsberger Anstalten der Inneren Mission e.V.	Nürnberg / Ansbach
Katholische Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e.V.	Regensburg / Schwandorf
Johann Peters GmbH, Waldkraiburg	Passau / Pfarrkirchen
Gesellschaft zur Förderung der Integration gfi gGmbH, Würzburg	Würzburg / Schweinfurt

Übersicht: Träger der Integrationsfachdienste des BMA-Modellprojektes in Bayern und deren Zuordnung zu den Arbeitsamtsbezirken

rung entwickelt und erprobt werden.

Auftraggeber des IFD im Modellvorhaben ist nicht mehr nur die Hauptfürsorgestelle. Steuerungsteams setzen sich zusammen aus Arbeitsamt und Hauptfürsorgestelle, die den Integrationsfachdienst beauftragen.

Das methodische Konzept des Integrationsfachdienstes Bayern e.V. beruht auf drei Säulen:

- Einzelfallunterstützung, insbesondere Casemanagement
- Entwicklung einer regionalen Unterstützungsstruktur
- Arbeitsplatzakquisition (in Projektform)

Diese drei Säulen können auch als Zahnräder begriffen werden, die im Idealfall reibungslos zu einer höchst effektiven Prozessgestaltung verzahnen. Aufgaben und Ziele sind die dauerhafte berufliche Integration von Arbeitnehmern mit einer schweren Behinderung, die Schaffung eines offenen und verständnisvollen Kooperationsklimas zwischen allen Beteiligten und die Vernetzung aller regionalen Dienstleister.

Nicht zuletzt stellt dieses Konzept sicher, dass an allen wichtigen Entscheidungen, Vereinbarungen und Maßnahmen der Nutzer/Inn des Integrationsfachdienstes verantwortlich mitwirkt.

3.1 Einzelfallunterstützung (Casemanagement)

Die persönliche Unterstützung des Nutzers bzw. der Nutzerin ist eine der drei Säulen dieses Ansatzes. Ziel ist die soziale Kompetenz und die Schlüsselqualifikationen des rat- und arbeitssuchenden Arbeitnehmer/Inn sukzessive zu verbessern, um am Arbeitsmarkt vermittlungs- und wettbewerbsfähig zu werden. Der Schwierigkeitsgrad der einzelnen Fälle macht eine professionelle Vorgehensweise erforderlich.

Der Integrationsfachdienst Bayern e.V. arbeitet nach der Methode des Casemanagements. In den ersten bei-

den Phasen des Casemanagements initiiert und koordiniert der IFD die Durchführung einer systematischen Situationsanalyse (Assessment). Auf dieser Situationsanalyse basiert die Erstellung eines Eingliederungsplans, der im zentralen Mittelpunkt der Arbeit des IFD steht und im Auftrag des Kostenträgers erstellt und realisiert wird. Alle am Eingliederungsplan Beteiligten, insbesondere der Nutzer/Inn, müssen mit seinen wichtigsten Teilen, Problemanalyse, Ziele und Maßnahmen einverstanden sein. Einvernehmlich wird geklärt, wer welche Aufgaben übernimmt und ggf. finanziert. Damit ist sichergestellt, dass die Verantwortung bei dem jeweiligen Auftraggeber bleibt und dem IFD als Case-Manager/Inn der verbindliche Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit für alle erkennbar festgelegt ist. Da der Integrationsprozess dynamisch verläuft, muss von Zeit zu Zeit je nach Erfolg oder Misserfolg der einzelnen Teilschritte der Eingliederungsplan revidiert bzw. angepasst werden.

Ab Ende Juni / Anfang Juli 2000 wird dem IFD zur Unterstützung der Erarbeitung des Eingliederungsplanes das CMS (Case-Management-System, ein computergestütztes Analyse-, Steuerungs- und Eingliederungsmanagement) zur Verfügung stehen.

3.2 Regionale Unterstützungsstruktur

Die Integrationsfachdienste versehen ihren Auftrag so, dass sie mit ihrer Tätigkeit Kooperationen für die Integration von Menschen mit einer schweren Behinderung eingehen. Dies geschieht zum einen über die Zusammenarbeit im Einzelfall. Die Integrationsfachdienste akquirieren in den Regionen „Geschäftspartner“, die Aufträge im Rahmen des Casemanagements übernehmen. Dabei ist prinzipiell keine Tätigkeit aus keiner Phase des Casemanagements ausgenommen. Kooperationspartner der Integrationsfachdienste über den

Einzelfall sind z.B. Bildungsträger, Arbeitsassistenten, Betreuer/Inn und Sozialpsychiatrischer Dienst. Die Beauftragung dieser Partner reicht von der Diagnose, Assessment, Training, Begleitung, Hilfestellung in der sozialen Integration, Akquisition, Bewerbungstraining bis zum Job-Coaching.

Zum anderen betreiben die Integrationsfachdienste Öffentlichkeitsarbeit mit dem strategischen Ziel, die „regionale Unterstützungsstruktur“ anzubahnen. Öffentlichkeitsarbeit im Sinne eines gezielten Marketings gehört zu den Aufgabenschwerpunkten der Integrationsfachdienste. Eine fallübergreifende Zusammenarbeit entsteht über Veranstaltungen z.B. mit Bildungsträgern, mit Selbsthilfe-Gruppen und -Einrichtungen, mit Behörden und Schulen für Behinderte. Unter anderem ist für dieses Jahr eine Präsentation auf der ConSozial 2000 in Nürnberg geplant. Auf diesem Kongress werden das Modell und die bisherigen Ergebnisse des „Integrationsfachdienstes Bayern e.V.“ vorgestellt. Geplant ist ein Fachvortrag und 2 Workshops über moderne Strategien und innovative Instrumente für die berufliche Integration von langzeitarbeitslosen Erwerbstätigen mit einer schweren Behinderung.

Der Aufbau der regionalen Unterstützungsstrukturen musste in der Anfangsphase teilweise mit erheblichem Aufwand von den Integrationsfachdiensten betrieben werden. Erst im Laufe der Zeit werden diese Netzwerke voll zur Entfaltung kommen und effizient arbeiten. Die Erfahrungen und Beziehungen der einzelnen Träger spielten und spielen beim Aufbau der regionalen Unterstützungsstruktur eine wesentliche Rolle.

3.3 Akquisitionsstrategie

Der Modellversuch „Integrationsfachdienst Bayern e.V.“ hat in seiner Konzeption festgelegt, dass bei der Akquisition von Arbeitsplätzen

neue Methoden angewandt werden sollen. Aufgrund der Anforderungen im Konzept realisieren die regionalen Integrationsfachdienste Akquisitionen nach unterschiedlichen methodischen Ansätzen. Neben Anzeigenkampagnen in der regionalen Presse werden Mailing-Aktionen oder gezielte Telefonakquise betrieben. Solche Aktionen werden durchgeführt, um z.B. regelmäßig stattfindende „Rundtisch-Gespräche“ zu organisieren. Personalreferenten von Firmen und Unternehmen werden dazu aus der Region eingeladen.

Über die zunehmende Vergabe von flexiblen Mitteln auch für Zwecke der Akquisition konnten viele Betriebe erreicht werden. Mehrere Schulungen der einzelnen Mitarbeiter/Innen der IFDs zu den Themen Akquisition und Marketing sowie regionale Aktionsschwerpunkte belegen den großen Stellenwert der Akquisition von Arbeitsplätzen.

3.4 Zusätzliche Innovationsprojekte

Im Juli 1999 beschloss der Verein Integrationsfachdienst Bayern e.V., mit zusätzlichen Innovationsprojekten der methodischen und instrumentellen Neuorientierung der Integrationsfachdienste weitere Impulse zu geben. Die zusätzlichen Innovationsprojekte haben zum Ziel, die Akquisitionsarbeit methodisch und instrumentell anzureichern. Dazu wurden in den Regionen jeweils unterschiedliche Ansätze entwickelt. Themenschwerpunkte sind z.B. die Nutzung neuer Medien, Vergabe von Analysen des regionalen Arbeitsmarktes an regionale Bildungseinrichtungen u.a.m..

Diese Innovationsprojekte haben eine Laufzeit von i.d.R. einem Jahr. Nachdem im Herbst 1999 mit den meisten Projekten begonnen wurde, wurden erste Zwischenergebnisse im Mai 2000 während eines Teamtreffens präsentiert und ausgetauscht. Dadurch entstehen gute Synergie-

effekte, da die einzelnen regionalen IFDs die Möglichkeit erhalten, schon gewonnene Ergebnisse in ihrer eigenen Projektarbeit zu berücksichtigen bzw. in ihre Arbeit aufzunehmen. Der regelmäßige Austausch ist auch weiterhin geplant.

4 Zusammenfassung

Der Integrationsfachdienst Bayern e.V. hat bis jetzt gezeigt, dass der Dreiklang des bayerischen Konzepts mit Casemanagement, Aufbau regionaler Unterstützungsstrukturen und Akquisitionsstrategien zu sehr guten Ergebnissen führen kann.

Dieser Erfolg setzt jedoch einiges voraus. Allem voran sei das Engagement der Mitarbeiter/Innen der Integrationsfachdienste genannt. Als eine große Herausforderung für die Mitarbeiter/Innen der Integrationsfachdienste erwies sich bisher, dass sie den Anforderungen der Auftraggeber und den Nutzer/Innen gerecht werden müssen, die auf dem Vorrang der konkreten Integration vor der Umsetzung des Konzeptes bestehen. Parallel dazu müssen die Mitarbeiter/Innen der Integrationsfachdienste einen erheblichen Aufwand betreiben, um die Zusammenarbeit mit Dienstleistern/Innen der Region aufzubauen sowie die einzelnen Akquisitionen zu koordinieren.

Eine weitere Voraussetzung für den Erfolg der Integrationsfachdienste ist die gute Zusammenarbeit mit dem Hauptauftraggeber, dem Arbeitsamt, aber auch den Hauptfürsorgestellen. Hier haben sich in allen Regionen Formen der Kooperation herausgebildet, die einen ausreichenden Informationsfluss sicherstellen. Dadurch kann den Nutzern/Innen der Integrationsfachdienste auf Seiten der arbeitssuchenden Erwerbstätigen mit einer schweren Behinderung und auf Seiten der Arbeitgeber eine wirklich professionelle Unterstützung angeboten werden.

Obwohl absehbar ist, dass die Integrationsfachdienste im System der beruflichen Integration von Men-

schen mit Behinderungen fest installiert werden, kann die Frage nach den besten Methoden der Integrationsarbeit derzeit als noch nicht beantwortet gelten. Die bayerischen Integrationsfachdienste haben das innovative Konzept bisher in wichtigen Linien umgesetzt.

Es wäre jetzt erforderlich, die Wirksamkeit der verschiedenen neuen Ansätze der anderen Bundesmodelle transparent zu machen bezüglich der Integrationsmethodik und der Wirkfaktoren der Integration.

Kontakt:
Geschäftsstelle Integrationsfachdienst Bayern e.V. - Fr. Manina Sobe
Regensburger Str. 60, 93326 Abensberg
Tel.: 09443/903157, Fax: 09443/903158
eMail: vcregensburg@vc.post.de

Übergang Schule-Beruf Dritter Zwischenbericht über Projekt der Hamburger Arbeitsassistenz

Die Hamburger Arbeitsassistenz führt in der Zeit von 1998 bis Ende 2000 ein Modellprojekt zur Verbesserung der beruflichen Integration und Rehabilitation im Übergang zwischen Schule und Beruf durch. Das Projekt wird komplementär durch die Bundesanstalt für Arbeit, den Sozialhilfeträger und die Europäische Union gefördert.

In dem aktuellen Zwischenbericht (Juni 2000) wird das Konzept der Maßnahme erläutert, die Erfahrungen bei der beruflichen Orientierung, Qualifizierung und der Vermittlung in Unterstützte Beschäftigungsverhältnisse mit bislang ca. 75 MaßnahmeteilnehmerInnen dokumentiert und ausgewertet. Ferner Probleme und Perspektiven für die Fortsetzung des Projektes dargestellt.

Der Bericht (45 Seiten) ist für einen Kostenbeitrag von 20 DM inklusive Versandkosten zu beziehen über die
Hamburger Arbeitsassistenz
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040/43 13 39 0

„Auch aus Steinen, die im Weg liegen, kann man ein schönes Muster bilden“

Persönliche Eindrücke und Anregungen nach eineinhalb Jahren in einem ungewöhnlichen Schnittstellenmodellprojekt unter den BMA-Integrationsfachdiensten

von *Hendrik Persson, Koordinator des BMA-Integrationsfachdienstes in Schleswig-Holstein WEG*

Ich möchte im folgenden Artikel meine persönliche Einschätzung abgeben und kann dabei nicht - wie manch andere KollegIn - von kleinen Wundern berichten. Trotzdem halte ich die in der bisherigen Modellphase gemachten Erfahrungen für so bedeutsam, dass ich glaube, die daraus resultierenden Anregungen sollten bei der Ausrichtung der IfD mit bedacht werden. Das Projekt, von dem ich berichte, wäre noch vor wenigen Monaten fast gescheitert. Erst in dem Moment, als nichts mehr zu gehen schien, MitarbeiterInnen sich unter dem Druck von allen Seiten aus dem Projekt verabschiedet hatten, die Arbeitsverwaltung ihre Mitarbeit grundsätzlich in Frage gestellt hatte und kooperierende Fachdienste ihre Erwartung, *allein* einen besser funktionierenden IfD aufbauen zu können, bestätigt sahen, da bekam das Projekt plötzlich einen Schub. Nicht, dass wir bereits alle Schwierigkeiten beseitigt hätten. Aber wir sehen sie jetzt, reden darüber und suchen gemeinsam nach Lösungen. Dazu gehört auch, dass wir endlich begonnen haben, uns über konkurrenz- und interessen geleitete Anteile unserer Zusammenarbeit auseinanderzusetzen. Und darüber haben wir letztlich doch zu einem gemeinsamen und als sinnvoll erlebbaren Organisationsverständnis gefunden.

Auf diese Problembereiche auf dem recht steinigen Weg der Umsetzung des Konzeptes und auch die Lösungsansätze, soweit wir sie bisher gefunden haben, möchte ich später etwas genauer eingehen, wenn ich die Besonderheiten und Inhalte des Projektes dargestellt habe. Mit den sich daraus für mich ergebenden

Anregungen möchte ich mich am Ende befassen. Ich würde mich freuen, wenn Sie sich durch diesen Beitrag dazu anregen und ermutigen ließen, bei der Neugestaltung der IfD die bestehenden massiven Schnittstellenprobleme zum medizinischen Sektor mit zu bedenken und auf eine Lösung hinzuarbeiten. Ein IfD am Krankenbett- warum nicht?

Besonderheiten des WEG-Modells sind

- ein Ansatz der permanenten Konzeptentwicklung und -erweiterung, die bei Projektbeginn nicht abgeschlossen ist, sondern die sich aus der Zusammenarbeit der beteiligten Stellen heraus praxisnah fortsetzt,
- die Idee, keine neue Institution zu schaffen, sondern die vorhandenen Strukturen, Fachkräfte und Ressourcen zu nutzen mit dem Ziel, das Eingliederungsverfahren flüssiger und effektiver zu gestalten,
- die Einbeziehung eines möglichst breiten Spektrums von Leistungsträgern in Projektsteuerung und -durchführung (Steuerungsteam),
- ein Fallmanagement, welches gewissermaßen kommissarisch durch Fachkräfte des Projektträgers betrieben wird, zukünftig jedoch - so die Ausgangshypothese - eine Basisaufgabe von Mitarbeitern der verschiedenen Leistungsträger ist,
- seine Positionierung im Schnittstellenbereich zwischen medizinischer Behandlung bzw. Rehabilitation und Berufsleben oder, auf den Nutzer bezogen, zwischen Arbeits- bzw. Erwerbsunfähigkeit und arbeitsmarktlich hinreichender Leistungsfähigkeit,
- die vorrangige Zielgruppe psy-

chisch behinderter bzw. chronisch psychosomatisch erkrankter Menschen, die entweder eine Eingliederungsunterstützung oder ein Ausgliederungsverhinderungs-Management benötigen und

- die Entwicklung eines auf Kliniken unterschiedlicher Indikationsbereiche übertragbaren Verfahrens während der stationären Behandlung zur Vorbereitung der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen.

Die WEG

Das Projekt **WiederEingliederungs-Gemeinschaft WEG** ist angesiedelt im Schnittstellenbereich zwischen stationärer medizinischer Behandlung und Arbeitsmarkt und ist einziger IFD dieser Art im BMA-Modellprojekt. Nutzer sind vor allem Klinikpatienten aus bisher zwei Kliniken mit unterschiedlichen Indikationsbereichen und Trägerschaften. Angebotsträger ist eine verhaltenstherapeutisch orientierte psychosomatische Klinik in privater, die Partnerklinik eine orthopädische Klinik in Trägerschaft der Rentenversicherer. Weitere Kliniken können dazukommen.

Hauptziel des Modellprojektes war es, WEG als regionale Kooperationsstruktur in speziell diesem Schnittstellenbereich dahingehend fortzuentwickeln, dass in ihr Kliniken sowie die Mitarbeiter und Einrichtungen möglichst vieler an der Wiederengliederung beteiligten Institutionen in zunächst drei, inzwischen sogar sechs Arbeitsamtsbezirken zusammenarbeiten. Keine neue Institution sollte geschaffen, sondern ein Weg gesucht werden, um vorhandene Ressourcen besser zu nutzen und

damit die Arbeit der vorhandenen Fachleute und Stellen effizienter und zügiger werden zu lassen. Es sollten Problembereiche der Zusammenarbeit ermittelt, geklärt und einer Lösung zugeführt werden. WEG ist also weniger als ein klassischer IfD, sondern in erster Linie als Entwicklungswerkstatt für Methoden und zukünftige Vernetzungen verstehen, die es in diesem Bereich bisher nur in Ansätzen gibt. Die Projektphase ist gleichzeitig Konzeptentwicklungsphase. Folglich strebt WEG auch nicht an, als Regelangebot eines IfD fortzubestehen. Vielmehr ist es erwünscht strukturelle Akzente zu setzen und auch auf andere Regionen übertragbare Modelle zu liefern.

Die Basis von WEG bildet eine mehrwöchige, interdisziplinär erarbeitete Abklärung von Hemmnissen und Möglichkeiten der beruflichen Integration während des stationären Aufenthaltes. Die Ergebnisse sollen den weiter befassten Fachkräften und Stellen in mündlicher Form erläutert werden und spätestens kurz nach Abschluss des Klinikaufenthaltes in Schriftform vorliegen. Daran schließt sich eine Integrationsbegleitung durch regionale, berufskundlich versierte Fachkräfte an, die im Bedarfsfall durch medizinische, diagnostische oder berufsfördernde Maßnahmen ergänzt wird.

Die „Klammer“, für den Gesamtprozess bildet ein Fallmanagement, welches gewissermaßen kommissarisch durch zwei Fachkräfte (Dipl.-Pädagoge und Ergotherapeut) des Projektträgers betrieben wird, zukünftig jedoch - so die Ausgangshypothese - Basisaufgabe der verschiedenen Leistungsträger ist. Das Angebot gründet also auf der Hypothese, dass in absehbarer Zeit entsprechend geschulte Beauftragte der verschiedenen Leistungsträger selbst nach Prinzip des Case-Management ihre Aufgaben durchführen und Teilaufgaben an Dienste delegieren werden. Im Vorgriff auf diese erwartete Aufgabenteilung hat WEG fall-

bezogen in Abstimmung mit zuständigen Stellen Koordinierungsaufgaben übernommen, die z.T. sinnvoller Weise beim Leistungsträger selbst umzusetzen wären. Die Berater der Leistungsträger sollen in den Fortgang der Betreuung soweit einbezogen werden, dass sie im Hinblick auf eine Rehaziplanung eine Steuerungsfunktion wahrnehmen können. Im Steuerungsteam der WEG sind neben Hauptfürsorgestelle und Arbeitsverwaltung auch die Rentenversicherer und Krankenkassen vertreten.

Das WEG Modul-Schema

Die Einmündung in WEG erfolgt während des Klinikaufenthaltes. Kernpunkt der WEG-Tätigkeit während der stationären Behandlung ist die Problemanalyse auf Basis eines frühzeitigen Assessments. Unter Einbeziehung eines Berufskundlers, eines Arbeitsdiagnostikers und eines Arbeitsmediziners (zusammen 1,5 Stellen), sowie ärztlicher und psychologischer Behandlungsergebnisse werden Lösungsvorschläge erarbeitet, in berufspraktischer Erprobung überprüft und anschließend in Berichten an die zuständigen Fachdienste und Leistungsträger vermittelt. Zwischen WEG und NutzerIn wird eine berufliche Zielplanung vereinbart und mit dem Leistungsträger abgestimmt. An den Klinikaufent-

halt schließt sich eine Integrationsbegleitung an, die von Mitarbeitern von sieben kooperierenden Fachdiensten Arbeit (BbD und IfD) auf dieser Grundlage vor Ort durchgeführt wird. Ein Fallmanagement steuert und kontrolliert den Betreuungsverlauf und koordiniert diesen mit dem zuständigen Mitarbeiter des jeweiligen Leistungsträgers.

Wolfgang Bürger hat 1999 berufsbezogene Behandlungsangebote in ein 4-Phasen-Modell eingeteilt. Er unterscheidet die Phasen 1. Exploration, 2. Beratung und Training, 3. Erprobung und Ausbau der Kompetenzen und 4. Transfer, Vorbereitung weiterführender Maßnahmen. Wir haben bei der Ordnung der WEG-Struktur die Einteilung von Bürger im Grundsatz übernommen, jedoch noch die Phasen 0. Screening und 5. Integrationsbegleitung, Integration in Arbeit ergänzt (siehe Abb. WEG-Schablone).

WEG-Modul-Schablone	
Name der Klinik: Markierung bereits vorhandener Angebote	
0. Vorlauf	
Screening Auswahl in Frage kommender Patienten (a. partikuläre Auswahl; b. vollständige Auswahl)	Prüfung der Stabilität Feststellung einer für berufliche Maßnahmen ausreichenden gesundheitlichen Stabilität
1. Exploration, Diagnostik, Motivation	
Orientierungsgespräch Anliegens- und Motivationsabklärung	Arbeits- und Berufsanamnese
Psychologische Leistungsdiagnostik a. klinikintern b. durch Psychologischen Dienst Arbeitsamt	Arbeitsdiagnostik a. klinikintern b. PC-Diagnostik c. im Betrieb
2. Beratung und Training	
berufskundliche Beratung	stationsübergreifende berufsbezogene Gruppenangebote (berufsbezogenes Sozialkompetenztraining, Beratungsgruppe etc.)
Bewerbungsberatung, Bewerbungstraining	
3. Erprobung und Ausbau der Kompetenzen	
begleitete betriebliche Belastungserprobung (positives/negatives Leistungsbild)	begleitete Erprobung im Herkunftsbetrieb/Arbeitgebergespräch (Abgleich Fähigkeits-/Anforderungsprofil)
begleitete betriebliche Berufserprobung (Abgleich Fähigkeits-/Anforderungsprofil)	begleitete betriebliche Berufsorientierung (Exposition)
4. Transfer, Vorbereitung weiterführender Maßnahmen	
Internet-Information über freie Stellen oder Qualifizierungsangebote	große Fallkonferenz (PatientIn/Rehabberater RV o. A.amt/Behandler/ WEG/ Integrationsbegleiter)
sozialmedizinisches Coaching (Arbeitsmediziner/Behandler/WEG)	Übergabe an Integrationsbegleitung Kontaktaufnahme, Vermittlung und Übergabe (incl. Berichterstattung) zum Integrationsbegleiter am Wohnort
kleine Fallkonferenz (PatientIn/Behandler/WEG)	
5. Integrationsbegleitung, Integration in Arbeit	

Die modularen Bestandteile von WEG werden nach Umfang und Dauer individuell unterschiedlich eingesetzt. Auch gibt es zwischen bei beteiligten Kliniken unterschiedliche Handhabungen. Während es sich in der Rheumaklinik eingespielt hat, dass der behandelnde Arzt die PatientIn mit einer vorläufigen Einschätzung des Leistungsbildes an WEG überweist, wird die Einmündung in der Psychosomatischen Klinik in den jeweiligen Sitzungen der Stationsteams durch den Sozialdienst auf Basis eines von der PatientIn ausgefüllten Anamnesefragebogens geklärt. Für PatientInnen beider Kliniken können im Bedarfsfall umgehend Untersuchungen beim Psychologischen Dienst des Arbeitsamtes veranlasst werden. Rehabilitationsrat verschiedener Leistungsträger sind fast jede Woche in einer der Kliniken. PatientInnen der Rheumaklinik, bei der eine Aufenthaltsdauer von drei Wochen die Regel ist, können im Verhältnis an weniger Angeboten teilnehmen. Diese werden dann teilweise nach Ende des Aufenthaltes durchgeführt. PatientInnen der Med.-Psychosomatischen Klinik, die Aufenthaltsdauer beträgt sechs bis acht Wochen, können dagegen regelmäßig auch während des Aufenthaltes betriebliche Erprobungen (Belastungserprobungen) durchführen. Dazu stehen im Umfeld der Klinik Plätze in rund 100 Betrieben zur Verfügung.

In WEG findet im stationären Teil also eine ausführliche Abklärung statt, um Antworten zu haben auf die offenen Fragen des Integrationsbegleiters, des Leistungsträgers, des Arbeitgebers. Der Teil, der andernorts den Kern des IfD ausmacht, wird an regionale Fachkräfte delegiert. Die Integrationsbegleiter erhalten einen zwischen PatientIn und Fallmanagement definierten Auftrag, der Art, Ausrichtung und Zeitraum der durchzuführenden Maßnahmen umfassen kann. Nicht selten verändert sich dieser dann in der Praxis, wobei eine veränderte Ausrichtung be-

gründet und vereinbart werden muss. Die Tätigkeit wird fallweise mit pauschalierendem Tagessatz über den Projektträger abgerechnet. Die Arbeit der Integrationsbegleiter wird im Rahmen des Fallmanagements supervidiert; Zwischenberichte gehen vierteljährlich schriftlich an den Fallmanager, besondere Ereignisse wie Arbeitsaufnahme oder -abbruch werden sofort mitgeteilt. Der Fallmanager stimmt mit den zuständigen Leistungsträgern den Verlauf der Integrationsbegleitung ab und koordiniert von diesen finanzierte Maßnahmen (wie z.B. Anpassungsqualifizierungen).

Diese Praxis hat sich langsam aus der Zusammenarbeit entwickelt und beginnt nun sich zu bewähren. Vor der Einführung eines kooperativen Fallmanagements lief vieles mehr zufällig, unkoordiniert und für die Beteiligten unbefriedigend. Und auch bis heute sind manche Informationsfallen noch nicht beseitigt. Die IfD müssen, um im gegliederten System der medizinischen und beruflichen Rehabilitation sinnvoll und effektiv arbeiten zu können, darin vernetzt werden. Das heißt, man arbeitet mit konkreten Zielen bzw. auch Zielvorgaben für konkrete Auftraggeber, wobei eine einseitige Abhängigkeit von einzelnen Kostenträgern vermieden werden sollte. Da z.Z. die Voraussetzungen dazu noch nicht bei allen Leistungsträgern hinreichend gegeben sind, kann es für die Zusammenarbeit hilfreich sein z.T. deren Rolle mit zu übernehmen und durch ein aktives Zugehen ein Empfinden für die Sinnhaftigkeit dieses Zusammenwirkens zu entwickeln. Allerdings ist dieser Ansatz sehr zeitintensiv.

Die für ein Case-Management notwendigen Voraussetzungen müssen noch durch klare Regelungen der jeweiligen personellen Zuständigkeiten, entsprechende Schulungen des Personals bei allen beteiligten Stellen und eine EDV-technische Vernetzung aller Stellen geschaffen wer-

den. Trotz zu erwartender organisatorischer Schwierigkeiten ist m.E. ein „Auftragsdienst“ mit einer einzelfallbezogenen Finanzierung durch den jeweils zuständigen Leistungsträger gegenüber einem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe pauschal finanzierten vorzuziehen. In einem derart gestalteten Fachdienst kann eine gute Möglichkeit entstehen, die Schattenseiten des gegliederten Systems gerade für orientierungsschwache NutzerInnen erheblich abzumildern. Und Tendenzen beamtoiden Denkens und Handelns, wie sie sich bei manchen Diensten ausgebildet haben, können abgefangen werden. Allerdings müssen die Finanzierungsregelungen dann auch genügend Spielräume für eine länger andauernde Begleitung besonders schwer beeinträchtigter Menschen bieten.

Die „vergessene“ Zielgruppe des IfD: Klinikpatienten

Wenn bei IfD von Schnittstellen die Rede ist, denkt man zunächst an die Schwierigkeiten beim Übergang zwischen WfB und Arbeitsmarkt oder zwischen Sonderschule und Arbeitsmarkt. Hier bestehen nicht selten sinnvolle Vereinbarungen zur Zusammenarbeit. Anders sieht das bei Kliniken aus. Ein IfD im Klinikkontext oder gar, wie in diesem Fall, eine IfD-Trägerschaft durch eine Klinik - das wirkt für manchen Kollegen deplatziert oder fast wie die „Invasion der Killertomaten“. Auch bei der „Schritt für Schritt“-Tagung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellten Ende Mai drängte sich mir der Eindruck auf, das Thema der Beziehung IfD-Klinik sei noch etwas tabuisiert. Sicher, eine gewisse Skepsis gegenüber Kliniken besteht nicht nur zu Unrecht. Selbst in vielen modernen Kliniken bestehen Strukturen fort, in denen es nicht gelingt, dass sich Kollegen verschie-

dener Professionen zu einem wirklich interdisziplinären Team verbinden. Von einer von berufsständischen Erwägungen befreiten und multiprofessionellen Klinik zeugen bislang vor allem die jeweiligen Hochglanzprospekte. Eine konsequente berufliche Integrationsplanung benötigt jedoch wirkliche interdisziplinäre und vernetzte Arbeit.

Aber mal Hand aufs Herz: Ist die im ambulanten Bereich wirklich so gut entwickelt? Oder sprechen wir schon von Vernetzung, wenn wir mit einzelnen Akteuren im Umfeld der Eingliederung eine gute Arbeitsbeziehung entwickelt haben? Ich darf so fragen, weil ich vorher selbst rund 15 Jahre im ambulant sozialpsychiatrischen und berufsrehabilitativen Bereich gearbeitet habe. Gerade wegen der schwierigen Ausgangslage in Kliniken finde ich dieses Projekt und auch weitere Initiativen an diesem Ort so wichtig. Die Projektträgerschaft bei einer Klinik anzusiedeln hatte von daher vor allem strategische Gründe, denn es war schwer vorstellbar das System Klinik von außen wirksam zu beeinflussen. Bei Hälfte der Projektlaufzeit ist heute jedoch ungewiss, ob nicht von einem anderen Standort aus mehr hätte erreicht werden können. Andererseits hat gerade dieser Standort und die Zusammenarbeit mit unterschiedlich organisierten Kliniken in der Modellphase auch substantielle Erfahrungen ermöglicht. Und diese Erfahrungen bestärken mich darin, nachdrücklich - analog z.B. zu der Einbindung der WfB - eine Einbindung der Kliniken bei der Arbeit der IfD zu empfehlen.

Warum? Der wichtigste Begründung sind die Menschen, die in Kliniken sind und der Zeitpunkt, zu dem sie dort sind. Eher nur am Rande, wenn überhaupt, hat ein IfD in der Regel mit Kliniken oder deren Patienten zu tun. Warum auch, könnte man meinen, ist es doch zumindest für die Rehakliniken eine gesetzlich

geregelte Aufgabe, die berufliche Wiedereingliederung ihrer Patienten zu befördern. Bei der Auslegung dieses Auftrags werden jedoch reichlich Spielräume genutzt. Anders sieht es jedoch bei der Aufgabenstellung der Krankenhäuser aus. Unterstützungsangebote zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung sind nach dem Gesetz und de facto nicht im Klinikangebot enthalten. Insbesondere einige psychiatrische Kliniken oder Fachabteilungen haben jedoch ausgesprochen gute Erfahrungen damit gemacht, in den Bereichen der Sozialberatung und Arbeits- bzw. Ergotherapie Angebote zur Vorbereitung einer Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit einzurichten.

Ich möchte aber bewusst das Spektrum der Zusammenarbeit nicht ausschließlich auf diesen Bereich eingengen, denn auch in anderen Krankenhäusern, AHB (Anschlussheilbehandlung)-, und Reha-Kliniken halten sich viele Menschen auf, die zu diesem Zeitpunkt die Unterstützung durch den Fachdienst benötigen. Es muss dabei der Grundsatz „so früh wie möglich“ gelten, um nicht erst einen Motivations- und Perspektivverlust entstehen zu lassen. Nach einer gewissen physischen bzw. psychischen Stabilisierung macht es häufig Sinn mit einer Vorbereitung der beruflichen Eingliederung schon während des Aufenthaltes zu beginnen. In anderen Fällen wird es zunächst darum gehen, der PatientIn einen gedanklichen Orientierungsrahmen zu geben, auf den sie zum gegebenen Zeitpunkt zurückgreifen kann.

Wenn wir uns in die erkrankte, verunfallte bzw. behinderte KlinikpatientIn hineinversetzen, stellen wir fest, dass sie es, wenn sie wieder berufstätig werden will, nicht nur mit *einer* Schnittstelle zu tun hat. Jeweils für sich stellen sich die Frage der Kostenträgerschaft (Zuständigkeit, Bewilligung), der institutionellen Zuständigkeit (Einrichtung), des institutionellen Rahmens (Bezugsper-

sonen, Angebote), der Örtlichkeit (Wege hin zur oder in der Einrichtung), der professionellen Sichtweisen (Patient bis Arbeitssuchender) oder des Lebensunterhaltes (Umfang, Sicherheit, zeitliche Perspektive) Schnittstellen dar. Daher ist es in kaum einem anderen Bereich so notwendig im Sinne eines berufsbezogenen Fallmanagements Orientierungs- und Planungshilfe zu geben.

Nach einer von der Medizinisch-Psychosomatischen Klinik Bad Bramstedt durchgeführten fortlaufenden Befragung aller PatientInnen geben jeweils rund ein Drittel sowohl der Reha-, als auch der KrankenhauspatientInnen an, einen Bedarf nach Unterstützung bei beruflichen Fragestellungen während des Aufenthaltes zu haben. Eine weitere Auswertung ergab, dass entsprechende Angebote tatsächlich auch in diesem Umfang von beiden Gruppen genutzt werden, wenn diese vorgehalten werden. In beruflicher Hinsicht sind die Empfindungen eines größeren Teils der PatientInnen wie folgt gekennzeichnet:

- Die Befürchtung wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen keine Arbeit zu finden
- Die Erkenntnis, dass die bisherige Tätigkeit oder Arbeitshaltung der eigenen Gesundheit schadet
- Die Gewissheit, die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben zu können
- Die Sorge um Verlust des bestehenden Arbeitsplatzes
- Die Ungewissheit, was die medizinischen Ergebnisse für die eigene berufliche Zukunft bedeuten
- Die Gewöhnung an den Leistungsbezug

Dieses Erleben prägt den Klinikaufenthalt vieler PatientInnen und beeinträchtigt massiv den Behandlungserfolg. Umgekehrt kann eine Bearbeitung der beruflichen Schwier-

rigkeiten zu einem Behandlungserfolg beitragen. So gaben mehr als zwei Drittel der nachbefragten PatientInnen, die während des Aufenthaltes in der Medizinisch-Psychosomatischen Klinik berufsbezogen unterstützt worden waren, an, dass sich dies positiv auf ihre gesundheitliche Verfassung ausgewirkt habe. Hier deutet sich ein Umstand an, der angesichts der zunehmenden Qualitätsanforderungen auch für die Kliniken von Bedeutung ist und sich als Türöffner für die IfD erweisen kann.

Wer seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann ist arbeitsunfähig. Wenn dieser Umstand länger anhaltend ist, ergibt sich nach der gegenwärtigen Praxis ein Prozess, der häufig letztlich in einem Rentenswunsch mündet. Jürgen Göbel, Leiter des Referates berufliche Rehabilitation des LAA Bayern sagt in seinem Beitrag in Die Rehabilitation 38/1999: „Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht kann es nicht angehen, dass ... bis zur Aussteuerung der Betroffenen aus dem Krankengeldbezug (spätestens nach 18 Monaten) gewartet wird und erst aus der anschließenden Arbeitslosigkeit heraus mit Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation begonnen wird, obwohl in zahlreichen Fällen bereits lange vorher feststeht, dass ... eine Wiederaufnahme der bisherigen Beschäftigung wegen der Funktionsbeeinträchtigungen nicht mehr möglich ist.“ Er plädiert daher für berufsbezogene Frühinterventionen, mit denen auch bereits während der Klinikaufenthalte begonnen und dieser Lauf der Dinge durchbrochen könnte. Sicherlich kann so mancher noch bestehende Arbeitsplatz von behinderten Menschen, falls er zu diesem Zeitpunkt noch besteht, z.B. durch Hilfen zur Umsetzung erhalten werden. (Anmerkung: Es sollte m.E. überlegt werden, ob die Unterscheidung zwischen BbD und IfD auf Dauer sinnvoll ist und nicht neben beruflicher Neueingliederung auch arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen in ein Leistungsspektrum gehören.)

Neben den Trägern der beruflichen Reha müssen auch die Krankenkassen eine gewichtige Rolle einnehmen, wenn es um die Berufseingliederung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Menschen geht. IfD dürfen an dieser Stelle nicht locker lassen. Der Zugang zu denjenigen Versicherten, die während des Krankengeldbezuges Leistungen zur beruflichen Reintegration benötigen, müsste über *Vereinbarungen mit den Krankenkassen* hergestellt werden. Schließlich dürfte es auch im Interesse der Kassen liegen, wenn die angestrebte Integration den Krankengeldbezug nicht ins schier Unendliche laufen lässt und ein Leistungsempfänger sich wieder zum Beitragszahler entwickelt. In den Direktionen vieler Krankenkassen ist man sich bereits heute dieser Umstände bewusst und bereit neue Wege zu suchen. Trotzdem stehen wir erst am Anfang eines Umdenkungsprozesses.

Als positiv am aktuellen Gesetzentwurf zum Schwerbehindertengesetz erlebe ich, dass offenbar auch NutzerInnen, bei denen keine Anerkennung einer Schwerbehinderung durch die Versorgungsverwaltung vorliegt, in den Genuss der Unterstützungsleistung der IfD kommen können. Während der Modellphase mussten bei uns faktisch schwer behinderte Menschen, insbesondere psychisch oder psychosomatisch Erkrankte, bei denen aus therapeutischen oder diagnosespezifischen Gründen kein formelles Antragsverfahren indiziert war, ohne IfD-Betreuung bleiben. Wir haben gegenüber dem BMA und der Landesregierung wiederholt auf diesen Missstand hingewiesen. Es bleibt abzuwarten, ob psychisch erkrankte Menschen ausreichend von dem IfD-Angebot profitieren können. Sicherzustellen wäre dabei auch, dass dieser Personenkreis nicht von den spezifischen Leistungen der Arbeitsförderung für Schwerbehinderte ausgeschlossen bleibt. Jedenfalls konnten wir feststellen, dass die von WEG

vorgestellten KlinikpatientInnen mit Betreuungsbedarf den Reha/SB-Stellen der Arbeitsverwaltung oft gar nicht bekannt waren.

Kooperation mit Kliniken

Noch ein weiterer Aspekt, der für die Einbindung der Kliniken in die IfD-Tätigkeit spricht ist der, dass sich Leistungsträger und IfD bei ihrer Einschätzung des Leistungsbildes häufig auf sehr wackeligem Boden befinden. Der Großteil der Entscheidungen über berufsfördernde Leistungen zur Eingliederung behinderter Menschen basiert auf medizinischen Stellungnahmen und Gutachten. Die Gutachter erleben den Menschen, wenn sie ihn überhaupt sehen, in der Regel in einem kurzen Zeitabschnitt und in einer künstlichen Situation. Der Nutzen des bestehenden Beurteilungswesens wird von vielen zurecht bezweifelt. Auch für die Arbeit der Mitarbeiter von IfD und BbD kann es von besonderer Bedeutung sein zum richtigen Zeitpunkt Einblick in geeignete medizinische oder therapeutische Beurteilungen nehmen zu können. Das in der Regel jedoch schwer bis aussichtslos. Einzelfälle, in denen es trotzdem funktioniert, hängen meist von besonderen persönlichen Beziehungen ab und bieten kein übertragbares Muster. Es muss daher Sorge dafür getragen werden, dass Leistungsträger und IfD mehr als bisher ihre Eingliederungszielplanung für gesundheitlich massiv beeinträchtigte Menschen auf aussagefähigen medizinischen und therapeutischen Beurteilungen aufbauen können.

In diesem Zusammenhang kann bei der Erstellung eines Leistungsbildes den klinischen Entlassungsberichten eine besondere Bedeutung zukommen, da durch den mehrwöchigen Beobachtungszeitraum eine von Schwankungen unabhängige Einschätzung möglich sein könnte. Ich sagte „*könnte*“, da sich Stellungnah-

men, die praxisfern ohne genauere Kenntnis der Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes entstehen, nur wenig eignen. Trotzdem muss man wissen, dass solche Berichte bisher nicht selten gravierende Auswirkungen auf Entscheidungen zur weiteren beruflichen Biographie haben. Das eigentliche Problem liegt also in der Arbeitsweltferne der mit der Beurteilung betrauten Mediziner. Dieses Problem wird verschwinden, wenn die an der beruflichen Eingliederung Beteiligten schon während des Klinikaufenthaltes zusammenwirken, die Kompetenzen der verschiedenen Berufsgruppen sich ergänzen können, Wissens- und Erfahrungslücken durch Fortbildungen gemindert, die Anforderungen der konkreten Tätigkeit des Patienten eruiert und die Fähigkeiten in einer berufspraktischen Erprobung überprüft werden. Die professionellen Ressourcen und die langzeitigen Beobachtungsmöglichkeiten in Kliniken, in denen berufskundliche Beratung, Arbeitsdiagnostik sowie externe Belastungserprobungen angeboten und ausgewertet werden und deren Ergebnisse durch ein arbeitsmedizinisches Coaching der Ärzte und Therapeuten in einem entscheidungsrelevanten Entlassungsbericht verarbeitet werden, sollten dann verstärkt genutzt werden.

Eine Chance hier einiges erreichen zu können, bieten zum Einen die Instrumente des zurzeit im Kliniksektor allgegenwärtigen Qualitätsmanagement, wenn intern durch Projektgruppen die Umsetzung von dargestellten Klinikzielen betrieben wird. Andererseits könnten von IfD-Seite aus vertraglich vereinbarte Verbindungen mit den Kliniken einen wesentlichen Beitrag zur Beförderung solcher Prozesse bieten. Ein veränderter Umgang mit den Kliniken verändert auch die Kliniken. Er fordert und fördert deren Kompetenz im Umgang mit beruflichen Problemstellungen der Patienten. Umgekehrt ermöglicht ein von der Klinik geliefertes Leistungsbild ein-

schließlich wichtiger medizinisch-therapeutischer und sozialer Informationen eine gute Basis für die zügige Umsetzung notwendiger Schritte zur beruflichen Eingliederung sowohl beim Leistungsträger wie beim IfD. Ein solches Vorgehen wäre ein Gewinn für alle Seiten, insbesondere für die behinderte NutzerIn und wird unter gesamtwirtschaftlichen Aspekten zu erheblichen Kosteneinsparungen beitragen können. Deshalb empfehle ich das Modell zur Nachahmung. Es reicht nicht aus mit Kliniksozialdiensten zu kooperieren; die jeweils ganze Klinik sollte in die Kooperation eingebunden werden. Daher schlage ich vor, mit den Kliniken (Klinikleitung) der jeweiligen Region Kooperationsvereinbarungen zu treffen, die die durch die Klinik durchzuführenden Aufgaben und die Leistungen des IfD regeln. Folgende Punkte sollte die Vereinbarung beinhalten:

- Information in beruflichen Fragen und über Angebot des IfD/BbD durch Sozialberatung
- Auswahl geeigneter Patienten
- Schweigepflichtentbindung gegenüber IfD/BbD
- Vereinbarung von persönlichen Übergabeterminen mit IfD/BbD-Mitarbeiter
- Schriftliche Weitergabe eines aktuellen Leistungsbildes
- Weitergabe von Informationen zu medizinisch-therapeutischen Aspekten
- Durchführung und Auswertung von betrieblichen Belastungserprobungen
- Durchführung von Rehaberatungen mit Leistungsträgern auf Basis des Leistungsbildes
- Umstrukturierung eines Teils der Ergo-/Arbeitstherapie auf Arbeitsdiagnostik
- interne Fortbildungen unter Mitwirkung des IfD/BbD
- Weiterbetreuung von Patienten durch IfD/BbD
- Auswertung des weiteren Verlaufs durch IfD/BbD und Rückmeldung an die Klinik

Problembereiche

Der Begriff „Vernetzung“ erweckt in mir inzwischen die Assoziation von Nepper, Schlepper, Bauernfänger. Der Ausdruck „Vernetzung“ wird viel bemüht; ein wirkliches Netzwerk ist mir nirgendwo in unserem Bereich bekannt. Im Zusammenhang mit dem Modellprojekt mussten wir feststellen, dass es das von uns erwartete allseits hohe Interesse an einer Vernetzung offenbar gar nicht überall gab. Das Beharrungsvermögen der Institutionen, an den vorhandenen Strukturen festzuhalten und nicht über den Tellerrand hinaus zu blicken war zunächst wesentlich höher, als dies von uns erwartet wurde. Das gilt übrigens auch für den Projektträger selbst.

Während der Zusammenarbeit in der Tiefe bis heute in Teilbereichen noch nicht ideal entwickelt werden konnte, hat sich die Zusammenarbeit in der Breite inzwischen auf fast ganz Schleswig-Holstein ausgedehnt. Dies hängt vor allem mit einer bis vor einem halben Jahr ausgesprochen dürftigen Entwicklung der Fallzahlen aus der primären Modellregion zusammen. Und dies wiederum ist darauf zurückzuführen, dass die klinikinterne Implementierung des WEG-Angebotes und damit die Einmündung von NutzerInnen in den IfD sich um ein Vielfaches schwieriger gestaltete als wir erwartet hatten.

Schwachstellen gab es

- bei der klinikinternen Implementierung und Vernetzung, was die Ergebnisqualität der Berichterstattung minderte („Wir bleiben Klinik,,“)
- hinsichtlich ihrer Aufgabe im Netzwerk und der Zielsetzung ihrer Tätigkeit bei den Kooperationspartnern, was zu mangelnder

Transparenz und Gestaltbarkeit der Fallverläufe führte („Wir bleiben PSD,,)

- auf Leistungsträgerseite durch ein teilweise sehr eingeschränktes Interesse an der gemeinsamen Entwicklung neuer Strukturen („Wir bleiben Arbeitsamt,,)

Aber wo Probleme auftauchen, können manchmal auch Lösungen entwickelt und der ein oder andere Stein ins Rollen gebracht werden.

Klinikinterne Kooperation: Innerhalb des Gefüges innerhalb der Psychosomatischen Klinik hat das Modellprojekt kaum den Status eines Fremdkörpers überwunden. Erst durch die spätere Beteiligung eines Mitglieds des ärztlich/psychologischen Leitungsteams deutet sich eine Wandlung in der internen Wahrnehmung an. Eine besondere Schwierigkeit stellt nach wie vor die rechtzeitige Einmündung von NutzerInnen in das Projekt dar. Der Zugang erfolgt nicht direkt, sondern auf Zuweisung. Wegen der therapeutischen Ausrichtung der Behandlung ist es notwendig alle Aktivitäten mit PatientInnen vorab mit der BezugstherapeutIn abzustimmen. Dafür ist es erforderlich, dass die TherapeutIn sowohl über die berufliche Problematik der PatientIn, als auch die Betreuungsvoraussetzungen im Modellprojekt informiert ist und zu einer aus therapeutischer Sicht geeigneten Zeit die Einmündung veranlasst. Dazu wurden verschiedene Modelle in der Praxis überprüft; es muss jedoch weiter an einer Optimierung gearbeitet werden, um eine rechtzeitige Einmündung aller schwer behinderten PatientInnen, die eine Unterstützung benötigen, zu gewährleisten.

Die Frage der Erkennung einer Schwerbehinderung stellt nach wie vor eine besondere Schwierigkeit dar, weil viele der in Frage kommenden PatientInnen zu diesem Zeitpunkt über keinen Ausweis verfügen. In Absprache mit der Hauptfürsorgestelle konnte dieses Problem

durch eine Vereinbarung über ein vereinfachtes Verfahren bei der Feststellung einer Schwerbehinderung etwas reduziert werden. Des Weiteren wurden Schulungen zu diesem Thema durchgeführt und die Stationen mit entsprechenden Informationsmaterialien versorgt. Durch interne Fortbildungsveranstaltungen und ein arbeitsmedizinisches Coaching ist auch versucht worden, den Informationsstand über das WEG-Projekt und eine weitere Konkretisierung der sozialmedizinischen Aspekte im Entlassungsbericht zu erreichen. Bei den TherapeutInnen ist der Eindruck entstanden, dass sie, wenn ihre PatientInnen in WEG einmünden, mehr Zeit aufwenden müssen. Dieser Umstand würde für viele angesichts der engen Zeitressourcen eine Schwierigkeit darstellen. Auch gibt es Sorgen der Kliniker hinsichtlich der Haltung mancher Medizinischer Dienste der Krankenkassen (MdK), die Spielräume für die im SGB V vorgesehenen Maßnahmen Belastungserprobung und Arbeitstherapie sehr eng auszulegen.

Die Frage des Datenschutzes ist angesichts der medizinischen Daten in einer Klinik prioritär. Dadurch und durch die erforderlichen engen Rückmeldungen an die Therapeuten, sowie durch die notwendige Bearbeitung, schnelle Erstellung und Übermittlung vieler Informationen zur Weiterleitung an externe Stellen ergibt sich ein sehr hoher Aufwand an Schreibarbeiten, sodass es notwendig wurde, EDV-technische Erleichterungen zu schaffen. Es muss weiter geprüft werden, inwieweit besondere Programme den Verwaltungsaufwand weiter reduzieren können. Um Missverständnissen vorzubeugen, hat es sich als hilfreich erwiesen, über alle Berührungspunkte zwischen Klinik und Projekt klare Vereinbarungen zu treffen. Die Überlegung einer Einbindung in den EDV-gestützten Therapieplan wurde jedoch verworfen, die dies zu einer zu inflexiblen Anwendung der Projektmodule geführt hätte. Gegen-

wärtig werden die Ergebnisse einer interdisziplinär besetzten Projektgruppe im Rahmen des Qualitätsmanagements geprüft, um die Koordination zwischen den Stationen und WEG weiter zu verbessern.

Kooperation mit den Fachdiensten: Die Fachdienste Arbeit sind bewusst in die Kooperation eingebunden worden, weil sie in Schleswig-Holstein über ein flächendeckendes Netz von Angeboten verfügen. Am Anfang der Zusammenarbeit standen deutlich Skepsis und Konkurrenzgefühle, denn schließlich hatten sich auch einige der Fachdienste selbst um das Modellprojekt beworben, aber auch Interesse an dem ungewöhnlichen Ansatz im Vordergrund. Daher war zunächst zu klären, welche Informationsbasis die durch den stationär durchgeführten Projektteil erwarten konnten. Wohl aufgrund dieser ungekannten Möglichkeiten war es für die Fachdienste schwer, Bedarfe genauer zu benennen.

Die Zusammenarbeit fing recht abwartend an. Dazu kam, dass wegen klinikinterner Anlaufschwierigkeiten zunächst nur wenige NutzerInnen einmündeten. Von Seiten des Projektträgers konnte erst nach einer gewissen Zeit deutlich gemacht werden, welche Erwartungen an die Fallbearbeitung gestellt würden. Die Folge war, dass zeitweilig die Übersicht über Fallverläufe beim Projektträger sehr eingeschränkt war. Mit der Einrichtung einer auf den Einzelfall bezogenen Finanzierung, vorher hatte es eine pauschale Finanzierung gegeben, und eines Fallmanagements hat sich die Zusammenarbeit m.E. sehr positiv und überschaubar entwickelt. Durch eine mit der PatientIn gemeinsam vorgenommene Zielbestimmung und das Vorliegen aller wichtigen Basisinformationen bei Übergabe liegt nun für die Fachdienste ein klarer Auftrag für ihre Arbeit vor, der zunehmend erfolgreich umgesetzt wird. Als hilfreich für die Gestaltung der Integra-

tionsbegleitung erweisen sich die regelmäßigen intensiven Fallbesprechungen.

Kooperation mit der Arbeitsverwaltung: Die drei beteiligten Arbeitsämter aus der primären Modellregion hatten trotz vorheriger Kenntnis des Konzepts völlig andere Erwartungen an das Projekt gehabt als der Projekträger. Obwohl nur Klinikpatienten als NutzerInnen vorgesehen waren, wurde mit leichtem Druck eine Öffnung für Fälle aus den eigenen Karteien vereinbart. Eine Zusammenarbeit am Einzelfall gelingt häufig recht gut. Eine Mitarbeit an der konzeptionellen Ausrichtung, strukturelle Verbesserungen zu erreichen, wurde von der Arbeitsverwaltung abgelehnt. Welcher Informationsbedarf bei den Arbeitsämtern sich durch die stationären WEG-Module befriedigen ließe, ist noch nicht abschließend geklärt und lässt sich nur fallweise errahnen.

Je Arbeitsamtsbezirk steht ein Koordinator zur Verfügung. Trotz derer Informationen über WEG-Betreuungsfälle innerhalb der Arbeitsämter ließ es sich bisher nicht vermeiden, dass die NutzerInnen wiederholt ohne Wissen der WEG-Mitarbeiter in Maßnahmen vermittelt wurden. Die Schwierigkeiten in der internen Informationsweitergabe bei den Arbeitsämtern soll nun behoben werden, wenn es gelingt, regelmäßig Einträge in die EDV einzubringen. Mit Beginn des Fallmanagement, einer zugehenden Informationsarbeit und einem deutlichen Ansteigen der Fallzahlen hat sich die Zusammenarbeit wesentlich verbessert. Trotzdem wäre es wünschenswert, die Arbeitsverwaltung würde sich an dem Bemühen um eine Strukturverbesserung stärker beteiligen.

Kooperation mit den Rentenversicherern: Auch bei den Rentenversicherern blieb ungeklärt, welcher Informationsbedarf bei ihnen im Vorfeld von Kostenübernahmeentscheidungen besteht. Ein Problem besteht

darin, dass der Rehaberater bisher i.d.R. nicht zeitnah und vor Ort entscheiden kann. Die Mitarbeit der BfA bei der Projektgestaltung war dagegen ausgesprochen konstruktiv. Durch die zugehende Arbeit und das Fallmanagement hat das Interesse an den Ergebnissen des Projektes deutlich zugenommen. Im bisherigen Projektzeitraum war es noch nicht möglich geeignete NutzerInnen zu identifizieren und zuzuweisen.

Kooperation mit Krankenkassen: Wie bereits dargestellt, hat die Identifikation von unterstützungsbedürftigen Versicherten der Krankenkassen eine hohe Bedeutung. Da bisher über die EDV weder bei der Krankenkasse, noch bei der Klinik eine praktikable Filterungsmöglichkeit gefunden werden konnte, wird weiter gemeinsam nach Möglichkeiten gesucht. Möglicherweise wird eine Einschaltung des MdK oder eine Mailingaktion an die Hausärzte zu weiterführenden Ergebnissen führen. Für die Zukunft ist es in jedem Fall wichtig, dass die Krankenkassen in ihrer EDV mögliche berufliche Problemkonstellationen mit erfassen. Bei der im Steuerungsteam beteiligten AOK Schleswig-Holstein ist eine Offenheit für neue Lösungswege erkennbar geworden.

Zusammenfassung

Bei der Neugestaltung der IfD sollten die bestehenden massiven Schnittstellenprobleme zum medizinischen Sektor mit bedacht und auf eine Lösung hingearbeitet werden. In Kliniken halten sich viele Menschen auf, die zu diesem Zeitpunkt die Unterstützung durch den Fachdienst benötigen. Die Arbeit der IfD sollte möglichst frühzeitig ansetzen, um nicht erst Motivations- und Perspektivverluste entstehen zu lassen. (Alle) Kliniken sollten in eine Kooperation mit den IfD eingebunden werden. Daher sollten mit den Kliniken (Klinikleitung) der jeweiligen Regi-

on Kooperationsvereinbarungen getroffen werden, in denen die von der Klinik durchzuführenden Aufgaben und die Leistungen des IfD geregelt werden. Mit den Krankenkassen sind Vereinbarungen zu treffen, mit denen sichergestellt werden kann, dass betreuungsbedürftige Versicherte, bei denen eine Arbeitsunfähigkeit wegen oder mit beruflichen Problemstellungen vorliegt, ermittelt werden und der IfD hinzugezogen wird. Die Eingliederungszielplanung von Leistungsträger und IfD für gesundheitlich massiv beeinträchtigte Menschen sollte mehr als bisher auf aussagefähigen medizinischen und therapeutischen Beurteilungen aufbauen können, zu denen verstärkt auch die Kliniken beitragen könnten.

Ein zukünftiges Fallmanagement durch die Leistungsträger ist wünschenswert und viel versprechend, wenn es kooperativ genutzt wird. Dadurch kann erreicht werden, dass die IfD als wichtiges Glied zur Verringerung der Schnittstellenprobleme für orientierungsschwache NutzerInnen in das System der beruflichen Reha eingebunden werden können. Bei der Betreuung von Menschen in Kliniken sollten Auftraggeber und IfD in besonderer Weise auf den Faktor Zeit achten. Schnelle und unbürokratische Entscheidungen über ergänzende Maßnahmen und die Beauftragung von Fachkräften sind notwendig. Insbesondere bei den verschiedenen Leistungsträgern sind jetzt Anstrengungen erforderlich, um in absehbarer Zeit selbst nach Prinzip des Case-Management ihre Aufgaben durchführen und Teilaufgaben an Dienste sinnvoll delegieren zu können.

Kontakt:

Hendrik Persson (Diplompädagoge und Systemischer Therapeut)
 Med.-Psychosomatische Klinik
 WiederEingliederungsGemeinschaft
 WEG - Integrationsfachdienst
 Birkenweg 10, 24576 Bad Bramstedt
 Tel.: 04192 504-548
 Fax: 04192 504-396
 eMail: hpersson@schoen-kliniken.de

Zimmermädchen im Hotel versus Werkstatt für Behinderte - ein Eingliederungsbeispiel

von Andrea Seeger, Integrationsfachdienst ACCESS gGmbH – Erlangen

Dass Menschen mit geistigen Einschränkungen leistungsfähige MitarbeiterInnen sein können, zeigt das Beispiel einer jungen Frau, die seit September 99 in einem Hotel als Zimmermädchen arbeitet.

Melek G. besuchte aufgrund ihrer Einschränkungen eine Schule für lern- und geistigbehinderte Menschen. Ihre Fähigkeiten liegen behinderungsbedingt weniger in den Bereichen Lesen, Schreiben, Rechnen, sondern im praktischen Bereich.

Da Melek aufgrund ihrer Einschränkungen in den Kulturtechniken und der Annahme, dass sie keine öffentlichen Verkehrsmittel alleine benutzen kann, keinen Förderlehrgang besuchen konnte, lautete der Eingliederungsvorschlag des Arbeitsamtes zunächst Werkstatt für Behinderte.

Weder Melek noch ihre Familie wollten sich mit einem Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Behinderte abfinden. Und auch die Lehrkraft, die Melek seit Jahren kennt und bereits verschiedene Schulpraktika mit ihr durchgeführt hatte, glaubte daran, dass sie mit entsprechender Unterstützung durch einen Fachdienst für Integration einen Arbeitsplatz in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ausfüllen könne.

Durch die Lehrerin als Fürsprecherin lernte ich also Melek kennen. Durch Gespräche mit ihr, ihrer Familie und ihrer Lehrerin sowie Betriebsbesuchen bei zwei verschiedenen Praktikastellen konnte ich mir ein Bild von Meleks Fähigkeiten machen und so in die Betriebsakquise für einen Arbeitsplatz einsteigen. Hierbei konzentrierte ich mich vor allem auf die Stellenangebote der Tagespresse. Nach verschiedenen

Anläufen konnten wir ein Hotel für ein betriebliches Praktikum zum gegenseitigen Kennenlernen gewinnen.

Während dieses dreiwöchigen Praktikums, das in der ersten Woche intensiv durch mich betreut wurde, konnte sich Melek so weit steigern, dass die Personalverantwortlichen des Hotels bereit waren, sie als Zimmermädchen anzustellen. Den Weg zur Arbeit und wieder nach Hause hat sie durch ein mehrtägiges Fahrtraining geübt. Melek bewältigt ihren Arbeitsweg seither alleine.

Meine Unterstützung hält auch nach Abschluss des Arbeitsvertrages an. Ich unterstütze Melek durch regelmäßige Besuche am Arbeitsplatz und mit Gesprächen auch außerhalb ihrer Arbeitszeit. Es besteht außerdem Kontakt zur Familie.

Darüber hinaus bin ich Ansprechpartnerin für die Personalverantwortlichen und Vorgesetzten im Hotel in allen auftretenden Fragen. Selbstverständlich gehört zum Dienstleistungsangebot der IFD ACCESS gGmbH, den Arbeitgeber über mögliche finanzielle und personelle Unterstützungsmöglichkeiten im Vorfeld der Arbeitsaufnahme aufzuklären. So geschah es auch in diesem Fall.

Melek hat durch ihren Arbeitsplatz mehr Selbständigkeit und Selbstbewusstsein erreicht. Sie verdient eigenes Geld und ist dadurch nicht auf Leistungen des Sozialhilfeträgers angewiesen. Und natürlich zahlt auch Melek - wie jede andere ArbeitnehmerIn - ihre Beiträge zur Sozialversicherung sowie Steuern.

Und das Schönste an allem, Melek ist durch ihre Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der Nor-

malität ein Stück näher gekommen. Denn sie möchte mit ihren Einschränkungen genauso akzeptiert werden wie jeder andere Mensch auch. Die Personalverantwortlichen im Hotel haben ihr hierzu eine Chance gegeben.

Interview mit Melek G., durchgeführt von A. Seeger:

Integrationsberaterin (I): Du hast eine Schule für geistig behinderte Menschen besucht. Warum wolltest du eigentlich nicht in eine Werkstatt für Behinderte (WFB) gehen?

Melek (M): Ich kann auch andere Dinge machen. Es ist auch besser so. Ich hab' verschiedene Praktikum gemacht und es war schön gegangen. Normale Stelle ist ganz schön eigentlich. Ich möchte das immer weiter machen. Werkstatt ist einfach nichts für mich. Ich denke so von mir.

I: Fanden das alle gut, dass du nicht in die Werkstatt gehen wolltest?

M: Ja - ganz gut - alle! Meine Familie und meine Lehrerin - alle!

I: Und das Arbeitsamt?

M: Nee ...

I: Was war da? Erzähl mal!

M: Ja. Erstens hat man gesagt das geht nicht. Ich muss in die Werkstatt. Das war unglaublich. Aber Frau Seeger hat es für mich gemacht und es ist echt gut gegangen.

I: Du arbeitest jetzt in einem guten Hotel. Wie hast du denn deinen Arbeitsplatz bekommen?

M: Von Frau Seeger. Das hat sie für mich in der Zeitung gesucht und sie hat mich angesprochen. Und da habe ich am Anfang ein Praktikum gemacht. Es ist gut gegangen. Dann hab' ich jetzt diese Stelle gekriegt.

I: Wie lange hat das Praktikum gedauert - weißt du das noch?



Frau Melek B. bei ihrer Arbeit als Zimmermädchen

M: 3 Wochen.
I: Und warst du die ganzen 3 Wochen alleine?
M: Manchmal.
I: Und wenn du nicht alleine warst - wer war bei dir?
M: Frau Seeger - die erste Woche.
I: Warum war sie dabei?
M: Sie hat angeschaut. Kann ich das gut machen oder nicht so gut machen. Sie hat mir auch Tipps gegeben. Das war gut.
I: Hat dir das geholfen, dass sie dabei war?
M: Ja.
I: Was hat dir geholfen.
M: Es hat mir Mut gegeben. Das war schön.
I: Und nachdem das Praktikum gut gelaufen ist, hast du einen Arbeitsvertrag bekommen. Seit wann arbeitest du nun im Hotel?
M: Seit September - es war ein Montag, am 20. September.
I: Wie kommst du auf die Arbeit?
M: Mit der S-Bahn.
I: Hast du das von Anfang an alleine gemacht?
M: Nee, ich hab' mit Stefan B. das geübt. (Anmerkung: Fahrtraining durch Honorarkraft von IFD ACCESS).
I: Wie oft hat er mit dir geübt?
M: 3 Tage lang. Es war gut.

I: Jetzt erzähl' doch einfach mal, wie dein Tag im Hotel so aussieht. Was machst du da?
M: Erst muss ich meine Sachen voll machen (Anmerkung: Eimer, Putzmittel etc.). Wagen voll machen - ist wichtig. Und ich muss auch meinen Zettel holen (Anmerkung: Auf dem Zettel stehen für Melek verständlich ihre Arbeitsaufträge). Das ist auch wichtig. Manchmal ich bin alleine - manchmal hab' ich mit Kollegin zusammen einen Wagen. Das ist gut. (Pause) Manchmal habe ich Abreisen und Bleiben das ist verschieden. Ich muss die Zimmer putzen, Betten machen, Müll raustun. Bad richtig sauber machen. Bei Abreisen muss ich ganz richtig sauber machen. Das ist wichtig für die anderen Gäste. Es ist schon schön.
I: Und wie sind deine Arbeitszeiten. Wann fängst du morgens an? Und wie lange arbeitest du jeden Tag?
M: Ich fange um 8 Uhr an.
I: Und wie lange arbeitest du?
M: Ungefähr bis um zwei.
I: Musst du auch am Wochenende arbeiten?
M: Ja .
I: Und wie ist das für dich?
M: Normal für mich. Ich meine -

es ist für mich normal geworden.
I: Und am Anfang?
M: Am Anfang war nicht so gut. Aber das ist immer so am Anfang. Jetzt ist es anders geworden. Ich bin viele Wochenende im Hotel.
I: Worauf musst du bei deiner Arbeit besonders achten? Was ist ganz wichtig in deiner Arbeit?
M: Meine Sachen. Meine Hose ist wichtig. Ich muss schauen ist es dreckig oder nicht dreckig?
I: Du musst also schauen, dass deine Arbeitskleidung in Ordnung ist. Und was ist noch wichtig in deiner Arbeit?
M: Ich muss zu Kollegen nett sein. Höflich - ich meine, ich bin immer höflich.
I: Und wenn du so an deine Arbeit im Zimmer denkst. Was ist da wichtig?
M: Ich muss richtig schön sauber machen. Das ist wichtig. Ganz wichtig.
I: Was gefällt dir am besten in deiner Arbeit?
M: Zimmer sauber machen. Das mache ich gerne. Oder Wagen voll machen. Badezimmer putze ich lieber. Aber ich muss alles machen.
I: Was gefällt dir nicht so gut?
M: Kloo sauber machen.
I: Und Betten machen?
M: Betten mache ich gerne.
I: Wie ist dein Verhältnis zu deinen Kolleginnen?
M: Gut.
I: Du hast einen befristeten Vertrag bekommen. Was ist, wenn der zu Ende ist.
M: Ja weitermachen oder nicht weitermachen.
I: Wer entscheidet das?

M: Die Chefs.

I: Möchtest du gerne weitermachen?

M: (Pause) Ja - schon. Doch.

I: Die Frau Seeger vom Integrationsfachdienst ACCESS hat dir geholfen die Arbeit zu finden und wo bei hilft sie dir heute?

M: Ja - sie gibt mir Tipps. Das ist auch gut. Manchmal mache ich Fehler, dann sagt die Frau Seeger „du musst es so machen Melek“. Das ist gut. Für mich ist es gut. Das ist schon wichtig für mich.

I: Was wünschst du dir von Frau Seeger in Zukunft?

M: Hhm. Das ist eine heftige Frage.

I: Du kannst darüber nachdenken, was du brauchst an Unterstützung und Hilfe.

M: Ich meine, deine Meinung ist auch wichtig. Was kann ich jetzt sagen. (Pause) du musst öfter ins Hotel kommen.

I: Hast du noch Tipps für andere Menschen mit geistiger Behinderung, die eine Arbeit außerhalb der Werkstatt für Behinderte suchen? Du hast ja jetzt schon länger gearbeitet und hast erlebt wie das ist. Hast du Tipps für die Leute - du bist ja jetzt auch eine Fachfrau!

M: Ja (Pause) Mut haben. Ich meine, okay bei mir ist es anders. Ich meine: Mut haben. Ich meine, ich kenn' alle Leute, die sind alle in Werkstatt - alle! Ich kenne alle von der alten Schule. Die sind alle in Werkstatt.

I: Was sollen die machen? Meinst du die können arbeiten, außerhalb der Werkstatt?

M: Ich glaub' schon. (Pause) Manche schon.

I: Was würdest du denen raten?

M: Sagen: Draußen ist es viel besser. An meiner (Arbeits-)Stelle ist es ganz gut. Ich meine, bei mir ist es anders. Mir geht es gut jetzt im Hotel. Ich hab' nette Kollegen und ich hab' einen netten Freund. Mir geht es ganz gut im Hotel. Ich wünsche auch so was den anderen von der Schule und von der Werkstatt. Die sollen das Gleiche haben. Und nette Kollegen und nette Chefin. Ist wichtig so was.

I: Wie glaubst du, finden die Arbeit?

M: Von Zeitung. Ich meine, die können auch lesen die Leute in der Werkstatt.

I: Glaubst du es müsste mehr Unterstützung geben für diese Leute?

M: Ja. Das wäre gut.

I: Was wünschst du dir überhaupt von Leuten, wie sie mit Menschen umgehen sollen, die geistig behindert sind?

M: Normal - oder? Einfach den Menschen lassen. Echt, einfach lassen. Normal wie andere Menschen behandeln. Die Menschen wollen auch ganz normal leben. Ich möchte auch ganz normal Leben! Okay - ich lebe jetzt auch normal. Bei mir ist es anders - ich habe jetzt eine Stelle. Es ist anders geworden für mich. Es geht mir gut. Das ist wichtig.

I: Okay Melek. Vielen Dank für das Interview.



Frau Melek B. bei ihrer Arbeit im Hotel

Nähere Informationen bei:

Andrea Seeger, Dipl.-Sozialpädagogin (FH)
Integrationsberaterin des
IFD ACCESS gGmbH
Tel. 09187 / 60-200 oder
Tel. 09131 / 8974-44 Fax -49
eMail: andrea.seeger@access-ifd.de

Ich möchte gerne arbeiten

von Christina Ziegler

Ich bin Christina Ziegler, 31 Jahre alt. Den Artikel habe ich selber mit dem Kopfstab geschrieben.

Von Geburt an bin ich körperbehindert. Bei meiner Geburt habe ich einen Sauerstoffmangel erlitten. Das hat leider zur Folge, dass ich meine Arme und Beine nur unkontrolliert bewegen kann und meine Sprache sehr eingeschränkt ist. Nur Leute, die mich kennen, verstehen mich. Beim An- und Ausziehen, bei den Mahlzeiten und beim Toilettengang bin ich ständig auf Hilfe angewiesen. Deswegen habe ich 14 Stunden pro Tag eine Helferin, die mir auch meinen Haushalt in Ordnung hält. Ich empfinde das als Glück, dass ich von klein auf körperbehindert war, da ich so mit Hilfestellungen im Alltag aufwuchs.

Mit anderen Leuten treffe ich mich gerne. Vor allem bei nichtbehinderten jungen Leuten ist es sehr schön mitzubekommen, wie sie sich zum ersten Mal verlieben, heiraten und schwanger werden. Das macht mich jedoch sehr traurig, weil ich mich selber aufgrund meiner schweren Körperbehinderung kaum weiterentwickeln kann. Ich kenne zu wenige Leute, mit denen ich abends und am Wochenende etwas unternehmen könnte. Viele nichtbehinderte Männer wollen auch keine Freundin oder Frau, die behindert ist. Das hat mir meine Mutter schon früh und oft einge-redet.

Aufgrund meiner Behinderung und meiner Sprachbehinderung ist es eigentlich utopisch, eine sinnvolle, gut bezahlte Arbeit zu finden, zumal ich nur einen relativ schwachen Hauptschulabschluss erhielt. Seit knapp vier Jahren lebe ich hier in Marburg und ohne Arbeit ist mein Leben oft eintönig. Ich gehe in die Stadt zum Einkaufen, mache Krankengymnastik und nehme an Veranstaltungen des fibs teil. Der fib (Verein zur Förderung der Integration Behinderter) ist eine Organisation, die meine Hel-

ferinnen vermittelt, mit den Helferinnen abrechnet, für neues Personal oder die Krankenvertretung sorgt, also eigentlich für die Verwaltung der Helferinnen zuständig ist.

Ich möchte arbeiten, damit mein Leben sinnvoller ausgefüllt ist und da ich Geld verdienen möchte. Es sollte unbedingt eine sinnvolle und anspruchsvolle Arbeit sein, damit ich ein Ziel habe, weswegen ich arbeite. Um eine anspruchsvolle Arbeit zu finden, muss man erst einen gescheiterten Schulabschluss besitzen. Bisher habe ich nur ein Jahr in Bad Kreuznach in einer Werkstatt für Behinderte gearbeitet. Dort versuchte man mir das Herstellen von Pinnwänden beizubringen. Aber am Holz riss ich mir mit meiner Spastik die rechte Hand auf. Daraufhin hat mich mein Gruppenleiter an den Computer geschickt, um etwas Privates zu schreiben, weil man für mich nichts zu schreiben und zu arbeiten hatte. So habe ich mich mit 26 Jahren an der Schule in Arolsen beworben, um wenigstens meinen Hauptschulabschluss nachzuholen. Meine Schulzeit wurde natürlich auf zwei Jahre begrenzt, da meine Schulpflicht schon längst abgelaufen war und natürlich hat man mich wieder in eine Klasse für Lernbehinderte gesteckt. Im letzten halben Jahr ließ man mich in der Schule kaum noch mitmachen, denn ich sollte begreifen, dass die Schulzeit zu Ende ging. Jetzt mit 31 Jahren kann man nur noch in der VHS einen Abschluss nachholen, aber dazu bin ich zu schwach, denn ich müsste ja einer Helferin sagen, was sie im Unterricht aufschreiben soll. Das benötigt viel Zeit.

Aber ich möchte mich gerne weiterentwickeln. Deswegen brauche ich eine Arbeit. Geistig möchte ich auf jeden Fall etwas dazu lernen.

Aufgrund meines schwachen



Frau Christina Ziegler

Hauptschulabschlusses bleibt mir nur die Arbeit in einer Werkstatt oder in einer Tagesförderstätte, aber dort bin ich oft mit Geistigbehinderten zusammen, was mir gar nicht gefällt, weil ich mit ihnen nur ganz einfache Sachen bereden kann oder sie gar nicht sprechen können. Vielleicht könnte ich mit einem Computer umgehen lernen. Dies schlägt mir eine Freundin schon seit Jahren vor. Vielleicht könnte ich für eine Firma Schreibarbeiten erledigen. Ich möchte gerne außer Haus einer Arbeit nachgehen, damit ich unter Menschen bin. Der menschliche Kontakt ist mir sehr wichtig. Jeder geht morgens zur Arbeit und kommt abends heim.

Ich hörte, dass für Behinderte Arbeitsassistenten beantragt werden kann, vielleicht kann mir eine solche Person auch behilflich sein. Jemand muss mir behilflich sein, eine Arbeit zu finden und mich auf dem Weg dorthin begleiten. Die ganze Sache muss, glaube ich, über das Arbeitsamt laufen.

Mein Traumberuf wäre es, in einem Labor und im Krankenhaus etwas für Menschen zu erforschen, denn mich interessiert der menschliche Körper sehr. In diesem Bereich möchte ich am liebsten arbeiten. Aber das wird wohl immer ein Traum bleiben.

Über 40, chronisch krank und dann noch vollzeitbeschäftigt? Ja, selbstverständlich!

von *Peter Germandi - Kassel*

Mit 40 fängt doch alles erst so richtig an! Dies könnte mein Leitmotiv sein. Und was für meinen Privat- bzw. Freizeitbereich gilt, lässt sich auch auf mein Berufsleben übertragen. Jedenfalls zumindest dann, wenn man wie ich im öffentlichen Dienst als Beamter auf Lebenszeit beschäftigt ist und den festen Willen hat, auch als Mensch mit chronischer Behinderung beruflich akzeptiert zu werden.

Muskelkrankheiten - genauer wäre von neuromuskulären Erkrankungen zu sprechen - gehören zur Gruppe der chronischen Krankheiten. Wenn dann noch die ärztliche Diagnose auf eine progressive Muskeldystrophie lautet, heißt dies auf gut Deutsch: es geht ständig bergab.

Jedenfalls was den Krankheitsverlauf und die eigenen körperlichen Fähigkeiten anbelangt. Aber da gibt es ja auch noch die geistigen Fähigkeiten. Zum Beispiel den Willen, aus seinem Handicap das Beste zu machen und auch als Behinderter ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Meine Selbstbestimmung besteht unter anderem darin zu arbeiten, um leben zu können. Und da ich dem Grunde nach nicht behindert bin, sondern nur behindert werde, heißt dies - bezogen auf mein Verständnis von Arbeit für Menschen mit Behinderungen - zu zeigen, dass ich genau so gut oder noch besser bin als Menschen ohne körperliches Handicap. Vielleicht nicht, was die Quantität der Arbeit anbelangt; dafür sind oftmals doch die körperlichen Einschränkungen zu bestimmend. Aber, was die Qualität der Arbeit angeht. Dann bin ich auch argumentativ gegenüber meinen Kollegen und auch gegenüber meinem Arbeitgeber im Vorteil. Akzeptanz trotz Behinderung ist auch im Arbeitsleben zu erreichen.

Nach nunmehr fast 24 Jahren Berufsleben als Sachbearbeiter in einer Kasseler Behörde weis ich, wovon ich rede.

Zunächst war da ein gesunder, ehrgeiziger und zielstrebig junger Mann. Geprägt von Hilfsbereitschaft und auch von einer kollegialen Haltung gegenüber anderen Amtsangehörigen, arbeitete er sich hoch bis zu einem der jüngsten Amtsräte im Hause. Die Tischtennis-Abteilung seiner Betriebssportgemeinschaft im Amt konnte sich stets auf ihn verlassen, da er auch im Privatbereich Tischtennis als Leistungssport betrieb und seinen Trainerschein im Jugendbereich des HTTV gemacht hatte. Irgendwann, als der junge Mann nicht mehr ganz so jung war - so mit ca. 30 Jahren -, merkten die Kollegen, dass wohl gesundheitlich mit ihm nicht mehr alles so richtig stimmen könne. Sein Gangbild veränderte sich rapide, er musste sich bald beim Treppensteigen fast am Geländer hochziehen und schwerere Akten konnte er auch nicht mehr ohne Probleme heben. Überhaupt reduzierten sich seine körperlichen Fähigkeiten ständig; sichtbar für alle Kollegen im Amt. Dann benutzte er einen Gehstock; eine Zeit lang später ging er bereits mit einem Rollator / Gehwagen. So sieht man ihn auch heute mehr oder weniger durch die Gänge des Amts schleichen. Ab und zu - dies aber mehr außerhalb des Amts - sieht man ihn auch mit dem Rollstuhl herumfahren. Außerhalb deshalb, weil das Amt weitgehend behindertengerecht ausgestattet ist und die noch vorhandene Restgefähigkeit erhalten werden soll, solange es - ohne größeres Risiko (Sturzgefahr!) einzugehen - noch möglich ist.

Seit Herbst 1998 ist der mittlerweile nicht mehr ganz so junge Mann - er ist heute 42 Jahre alt - zum 1. Stellvertreter in der Schwerbehinder-

tenvertretung des Amts gewählt worden - mit einem GdB von 90 und den Merkzeichen B und aG ist er einer der gesundheitlich am schwersten Betroffenen im Amt - und seit dem Spätsommer des letzten Jahres wegen Dauerkrankheit der Vertrauensfrau des Amts deren ständiger Vertreter.

An dieser Stelle wird sicherlich mancher Leser denken: das schafft er alles - nämlich neben seiner eigentlichen Vollzeittätigkeit noch die Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung, und dies ohne jegliche Freistellung, - nur, weil er eben ein Beamter ist.

Beamtentrott, Beamtenschlaf, usw. sind die gängigen Schlagwörter. Es soll hier kein Versuch einer Richtigstellung unternommen werden. Nur so viel, dass es sicherlich für Beamte bzw. generell im öffentlichen Dienst eher, als in der freien Wirtschaft, möglich ist, sich gewisse Freiräume zu verschaffen. Dies aber letztlich immer nur auf Kosten von anderen Kollegen! Meine Arbeitsbelastung ist jedenfalls recht hoch. Doch habe ich das große Glück, dass die Amtsleitung in Absprache mit dem Personalrat mir seit Jahren bereits eine Verstärkungskraft als zusätzliche Hilfe zur Verfügung gestellt hat; ein Musterbeispiel für das Umsetzen der sog. Fürsorgetrichtlinien, in denen die erhöhte Fürsorgepflicht des öffentlichen Arbeitgebers für seine schwer behinderten Bediensteten geregelt ist!

Nein, der Grund liegt darin, dass in unserer Behörde viel Wert auf Kollegialität, insbesondere auch gegenüber gesundheitlich Eingeschränkten gelegt wird.

Hilfsbereitschaft muss im Arbeits- und Berufsleben kein Fremdwort sein. Gerade nicht gegenüber Behinderten. Viel hängt davon ab, wie sich

der Behinderte im Arbeits- bzw. Berufsleben selbst gibt, wie er mit Kollegen umgeht, ob er sich um ordentliche Arbeitsergebnisse bemüht, usw.

Es gibt auch Behinderte, die sich nicht oder nicht gerne helfen lassen. Dies muss jeder für sich selbst entscheiden. Einige tun sich schwer darin, andere Menschen um ihre Hilfe zu bitten. Eins sollte man nicht vergessen: wer einmal angebotene Hilfe von jemanden ablehnt, wird von diesem regelmäßig nicht noch einmal gefragt, ob Hilfe benötigt wird. Hilfe gerade am Arbeitsplatz bzw. im Büro angeboten zu bekommen, empfinde ich persönlich immer als sehr wohl tuend. Ob das auf dem Amtsparkplatz die Hilfe beim Ausladen meines Rollators aus dem Kofferraum meines umgerüsteten PKW ist oder das Türaufhalten in den Amtsgängen, das Heranholen des Fahrstuhls, das Aufheben von her-

untergefallenen Dingen, das Tabletttragen mit dem Mittagessen in der Kantine zu meinem Tisch, an den zuvor extra mein Liftstuhl aus meinem Büro hingbracht wurde, damit ich überhaupt das Essen gemeinsam mit meinen Kollegen zu mir nehmen kann.

Das alles zeigt mir, dass ich trotz meiner Behinderung akzeptiert und anerkannt werde. Für mein Selbstwertgefühl ist dies aufbauend und stärkend. Und über ein freundliches Dankeschön von mir hat sich bis jetzt noch jeder gefreut; denke ich mir jedenfalls.

Was wäre für mich ein Leben ohne Arbeit? Sicherlich ärmer. Und dies im doppelten Sinn gemeint, nämlich inhaltlich und finanziell. Gerade unter uns Muskelkranken kenne ich einige, die frühzeitig aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind. Teils frei-

willig aus den unterschiedlichsten Gründen, teils im Rahmen von lukrativ erscheinenden Abfindungsregelungen. Allerdings kenne ich auch viele arbeitslose Muskelkranke, die liebend gerne sofort wieder arbeiten würden, aber leider an den Vorgaben des aktuellen Arbeitsmarkts scheitern.

Ich jedenfalls werde mich darum bemühen, meiner bisherigen Tätigkeit so lange wie nur irgend möglich nachzugehen. Und sollte irgendwann einmal der Zeitpunkt kommen, dass ich dies kräfte- bzw. zeitmäßig nicht mehr schaffe, werde ich mir Gedanken über eine Arbeitszeitreduzierung machen; d.h. einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Auch werde ich die Möglichkeit von Arbeitsassistenz bzw. dauerhafter Betreuung am Arbeitsplatz prüfen.

Ich denke mir, wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.

Schulende - Ende der Integration?

Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben

eine Buchbesprechung von Reinhard Burtscher, Mitarbeiter der digitalen Volltextbibliothek bidok - Innsbruck

Die Autorin befasst sich in dieser Untersuchung mit zwei grossen Themen nach der Pflichtschulzeit: mit dem Übergang von der Schule in die Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, sowie mit dem Übergang in das Arbeitsleben. Sie gibt in dieser Form einen bisher einmaligen Überblick im deutschsprachigen Raum über mögliche Wege in die arbeitende Gesellschaft. Der Blick der Autorin konzentriert sich auf das Land Berlin. Trotz dieser regionalen Beschränkung lassen sich viele der vorgestellten Projekte und Schulversuche in ähnlicher Form in andere Länder übertragen. Das Buch wendet sich in erster Linie an professionelle Personen, die mit der Beratung und Begleitung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu tun haben. Es empfiehlt sich auch für Eltern, die Informationen und Ideen suchen, um die

berufliche Integration ihres Kindes zu unterstützen.

Zum Aufbau und Inhalt: Der erste Teil beschäftigt sich mit *Allgemeinen Überlegungen* zum Thema Arbeit bzw. dem Thema Übergang. GINNOLD skizziert die Bedeutung von Arbeit und gibt einen Einblick in die Komplexität der Übergangsproblematik. Leitfragen und eine Eingrenzung der Thematik folgen. Im Mittelpunkt stehen Projekte und Angebote in der Phase der Berufsorientierung und in der Berufsvorbereitung der Sekundarstufe I. Der Bereich der Berufsausbildung wird lediglich gestreift. Die allgemein gehaltene Fragestellung für das gesamte Buch lautet: „Stellt der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben für Jugendliche mit Behinderungen eher eine Brücke oder eher einen Graben dar?“ Eine meines Erachtens spannende Auseinandersetzung ist

die Bewertung der Angebote im Hinblick auf ein integrations- bzw. rehabilitationspädagogisches Konzept. Die Voraussetzung dafür bildet ein umfangreicher Beitrag zum begrifflichen und pädagogischen Verständnis der Autorin. Aus eigenem Quellenstudium sowie der Zusammenstellung von MARKOWETZ (1997, 198 ff) skizziert GINNOLD nicht weniger als 14 Prinzipien der Integrationspädagogik.

Im zweiten Teil: *Der Übergang von der Schule in die Berufsvorbereitung und Berufsausbildung* werden allgemeinpädagogische Modelle der individuellen Unterstützung ausführlich vorgestellt und kommentiert. Zum einen ist das die „Nachgehende Betreuung bzw. Alltagsbegleitung in Baden-Württemberg“, zum anderen sind das zwei Berliner Varianten „Lehrer/innen als Begleiter/innen

und Übergangshelfer/innen (LBÜ)“ und die „Nachgehende Begleitung“ des Vereins Independent Living e.V. Die Beschreibung von Schulversuchen zur Berufsvorbereitung folgen. In einem Unterkapitel werden ähnlich einem fachspezifischen Lexikon 38 Möglichkeiten (primär für Berlin) zusammengestellt, interessante Modelle aus Hamburg kommen hinzu. Diese Dokumentation zeigt die hohe Ausdifferenzierung und macht das fast unüberschaubare Angebot der „Wege in das Arbeitsleben“ bewusst. Den Abschluss des Kapitels bildet eine Zusammenstellung wichtiger Internetadressen für den deutschsprachigen Raum, die weiterführende Informationen bieten.

Der zweite grosse Schritt - Der Übergang in das Arbeitsleben wird anhand des Modells der Unterstützten Beschäftigung (Supported Employment) aufgezeigt. DOOSE (1997a, 62) zitierend ist Unterstützte Beschäftigung „... eine veränderte Sichtweise, die zu einer veränderten Praxis führt. Gemeinsames Leben und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen als Ziel, die Fähigkeiten und Wünsche eines Menschen als Ausgangspunkt, echte Wahlmöglichkeiten, Selbstbestimmung und Kontrolle des Menschen mit Behinderung als Wegweiser und

Berufsbildungsbericht 2000

Das Kabinett hat den Berufsbildungsbericht 2000 verabschiedet. Die Ausbildungschancen der Jugendlichen haben sich im Jahr 1999 deutlich verbessert. Bundesweit waren am 30. September 1999 rund 631.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen - rund 18.500 neue Ausbildungsverträge mehr als im Vorjahr. Die Anzahl noch nicht vermittelter Bewerber und Bewerberinnen ging gegenüber 1998 um fast 18% zurück.

Der Berufsbildungsbericht ist erhältlich beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, www.bmbf.de

Jur(§)Ass Juristische Zeitschrift für selbstbestimmte Assistenz

Als Neuerscheinung wird die Zeitschrift *Jur(§)Ass* vierteljährlich vom Rechtsdienst des Netzwerk Artikel 3, FORSEA und dem ZsL Mainz herausgegeben. Die wichtigsten rechtlich und politischen Entwicklungen im Bereich der Selbstbestimmung und Gleichstellung sollen hier wiedergegeben werden. Zum Preis von DM 5,- kann sie unter folgender Adresse bestellt werden:

ZsL Mainz, z.Hd. Christa Fürst
Rheinstr. 4f, 55116 Mainz
Tel.: 06131/1467-43, Fax: -444
eMail: zsl@mainz-online.de

ambulante, individuelle, flexible Unterstützung als Methode sind die Eckpfeiler von Unterstützter Beschäftigung.“ Drei Projekte aus Berlin, die das Konzept der Unterstützten Beschäftigung aufgreifen, folgen den Ausführungen. Der Abschluss dieses Kapitels bildet ein Erfahrungsbericht der Autorin als Arbeitsassistentin. Nach den theoretischen Modellsbeschreibungen werden nun Eindrücke aus der Praxis anschaulich und detailliert wiedergegeben.

Im letzten Kapitel *Schulende - Ende der Integration?* kommt die Autorin zum Ergebniss, dass in Berlin der „... Übergang von der Schule in das Arbeitsleben für Jugendliche mit Behinderung eher einen Graben [darstellt], über den es nur einige wenige Brücken gibt, die man zudem kennen muss.“ Zusammenfassend sind die entscheidenden Gründe für die Bewertung der Gesamtsituation (GINNOLD, 187 ff), dass

- Jugendlichen und ihren Eltern sowie oft auch den professionell in diesem Bereich Tätigen der Überblick über die vorhandenen - wenn auch zumeist rehabilitationspädagogisch orientierten - Projekte und Angebote fehlt,
- es keine Netzwerke gibt, die die vorhandenen Informationen und

Ressourcen bündeln und eine Kooperation zwischen den Projekten und Angeboten, staatlichen Behörden sowie der Wirtschaft koordinieren,

- es nur eine sehr begrenzte Anzahl von Projekten und Angeboten mit integrationspädagogischem Konzept gibt.

Die Autorin lässt keinen Zweifel offen, dass es eindrucksvolle Beispiele der Integration im Arbeitsleben gibt. Letztendlich geht es ihr aber um mehr: „Um die konsequente Nichtaussonderung von Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Erwachsenen mit Behinderungen, d. h. um einen Prozess des gemeinsamen Lebens, Lernens und Arbeitens - und zwar von Anfang an und in allen Lebensbereichen!“ (S. 196)

Jutta Schöler (Hrsg.), Antje Ginnold
Schulende - Ende der Integration? Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben
Neuwied ; Berlin : Luchterhand 2000
(Buchreihe Gemeinsames Leben und Lernen : Integration von Menschen mit Behinderungen)
ISBN 3-472-03914-0

Mag. Reinhard Burtscher Projekt **bidok**
BehindertenIntegration – Dokumentation
Inst. f. Erziehungswissenschaften der
Universität Innsbruck
Liebeneggstr. 8, A-6020 Innsbruck
eMail: Reinhard.Burtscher@uibk.ac.at
<http://bidok.uibk.ac.at>
Tel.: +43 / (0)512 / 507-4038 Fax: -2880

4. EU-Bericht zur Chancengleichheit

Soeben ist der Bericht der Europäischen Kommission „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union“ erschienen. Er gibt einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen der Gleichstellungspolitik auf europäischer und nationaler Ebene für 1999 und zeigt Perspektiven für 2000 auf.

http://europa.eu.int/comm/dg05/news_de.htm

Vergleichende Ansätze zur Förderung der Beschäftigung behinderter Menschen

Bericht vom gleichnamigen Seminar der National Academy of Social Insurance und der Social Security Administration am 14.12.99 in Washington D.C. von **Matthias Rösch, ZsL Mainz e.V.**

Seit fast zehn Jahren gibt es in den USA ein umfassendes Anti-Diskriminierungsgesetz für behinderte Menschen, den „American with Disabilities Act-ADA“. Während dieses Gesetz zur Sicherstellung der Bürgerrechte und Chancengleichheit für Behinderte eine umfassende Barrierefreiheit im öffentlichen Bereich ermöglichte, von der wir hierzulande nur träumen können, sind die Erfolge im Arbeitsbereich nicht so spektakulär. Das ADA verhinderte die Verdrängung behinderter Menschen aus dem Arbeitsleben, in dem es Diskriminierung aufgrund von Behinderung verbietet und sanktioniert. Aber es hat nicht wesentlich zur Neuschaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen geführt. Wie kann es sein, das in den USA, trotz nahezu erreichter Vollbeschäftigung, die Arbeitslosigkeit Behinderter fast 70% beträgt? Welche Förderungsmöglichkeiten und Gesetze gibt es in anderen Ländern? Dies waren Ausgangsfragen des Seminars in Washington, zu der ich als behinderter Experte eingeladen war, um das deutsche System der Ausgleichsabgabe und Leistungen für Behinderte im Arbeitsbereich zu erläutern und zu diskutieren. Mit dabei waren KollegInnen aus Polen, Brasilien und England sowie ExpertInnen aus den USA. Teilnehmer waren überwiegend MitarbeiterInnen der „Social Security Administration“, der nationalen Sozialversicherungsbehörde.

Die hohe Arbeitslosigkeit unter Behinderten in den Vereinigten Staaten hat folgende Hauptursache: Schon ab einem vergleichsweise geringem Einkommen fällt man aus den Programmen der staatlichen Krankenhilfe (Medicaid und Medicare) heraus. Private Krankenversicherungen nehmen dann behinderte Menschen nicht auf, so das jede medizinische Versorgung selbst bezahlt werden muss, was in der Regel nicht möglich ist. Dazu wurde allerdings aktuell ein neues Gesetz verabschiedet, das die Einkommensgren-

zen erhöht, bzw. den Verbleib in der Krankenhilfe verlängert. Gleichzeitig wird ein „ticket to the job“ eingeführt, das mehr Entscheidungsfreiheit für Behinderte in der beruflichen Rehabilitation ermöglicht und neue Strukturen in diesem Bereich aufbaut. Diese brandneuen Regelungen wurden ebenfalls bei dem Seminar vorgestellt und waren natürlich von besonderem Interesse für die MitarbeiterInnen in der Sozialversicherung. (Näheres dazu unter www.ssa.gov.)

Der Bürgerrechtsgedanke, der sich in der Gesetzgebung der angelsächsischen Länder durchgesetzt hat, will die Diskriminierung aufgrund von Behinderung im Arbeitsbereich unterbinden. Ich darf nicht wegen meiner Behinderung bei einer Einstellung benachteiligt werden oder gekündigt werden. Daraus leitet sich auch die Verpflichtung für den Arbeitgeber ab, für angemessene, barrierefreie Arbeitsbedingungen zu sorgen, ohne das auf von aussen kommende Unterstützung zurück gegriffen wird. Dieser an sich richtige Grundsatz hat sich bei bestehenden Arbeitsverhältnissen bewährt, die nicht aufgrund von Behinderung aufgelöst werden können. Allerdings gibt es bei Neueinstellung Problem nachzuweisen, das man aufgrund einer Behinderung nicht genommen worden ist, sobald man nicht bestqualifiziert bzw. andere gleich qualifizierte MitbewerberInnen hat. Dann kann sich das Unternehmen auf die Qualifikation berufen ohne tatsächlich auf die Behinderung Bezug nehmen zu müssen. Hier funktionieren dann eher die Quoten- und Ausgleichsabgabesysteme, wie sie beispielsweise in Polen, Frankreich oder Deutschland existieren. Hier wird die gesellschaftliche Verantwortung von Arbeitgeberinnen und -gebern als Grundlage genommen, einen bestimmten Anteil behinderter ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen. Wer die Pflichtquote nicht erfüllt, muss eine Abgabe bezahlen, die wiederum zur Förderung

von Arbeitsmöglichkeiten von Behinderten verwendet werden (soll). Immerhin liegt die Arbeitslosenquote von Behinderten u.a. durch dieses System und die gesetzliche Sozialversicherung in Deutschland bei ca. 18%. Sie ist damit aber immer noch fast doppelt so hoch wie die reguläre Arbeitslosenquote von derzeit 10%. Zwei wesentliche Punkte tragen dazu bei. Erstens: die Höhe der Ausgleichsabgabe ist zu niedrig (DM 200 pro Monat), um eine wirkliche Anreizfunktion für die Einstellung von Behinderten zu haben. Zweitens: Ein großer Teil der Ausgleichsabgabe und weitere öffentlicher Mittel fließen in Sonderinstitutionen für Behinderte. Diese qualifizieren oft nicht ausreichend für den offenen Arbeitsmarkt bzw. schieben behinderte Menschen in Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des offenen Arbeitsmarkts ab.

In der abschließenden Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, ob die Wirtschaft allein die Beschäftigung behinderter gewährleisten kann. Schließlich werden in den USA ArbeitnehmerInnen grundsätzlich gesucht. Und ein Unternehmen stellt eine Person dann ein, wenn sie profitabel für das Unternehmen ist, unabhängig davon ob sie behindert ist oder nicht, so Prof. Monroe Berkowitz von der Rutgers University in der Diskussion. Demgegenüber gibt es jedoch Voraussetzungen für behinderte Menschen wie technische Arbeitshilfen oder Arbeitsplatzassistenten, die erst erfüllt bzw. gegeben sein müssen, bevor profitabel gearbeitet werden kann. Wie dieser Ausgleich hergestellt wird, mit welchen Steuermitteln, Ausgleichsabgaben oder betriebsinternen Möglichkeiten, muss jeweils gesellschaftlich angemessen gelöst werden. Die gleichberechtigte Teilhabe an allen Möglichkeiten auch des Arbeitslebens als Grundgedanke der Bürgerrechtsbewegung behinderter Menschen ist hier die Leitlinie.

Kontakt:

Matthias Rösch - ZsL Mainz e.V.
BEA - Grundlegende Beratung zur Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben
Rheinstraße 4F, 55116 Mainz
Tel. 06131-1467459, Fax 1467444
eMail: bea.zsl@mainz-online.de
internet: www.zsl-mainz.de

„Schritt für Schritt“ – in die richtige Richtung?

Fachtagung der AG der Hauptfürsorgestellten vom 29. - 31. Mai 2000 in Bonn

von Rolf Behncke, Vorstand BAG UB

Der Zeitpunkt hätte nicht besser gewählt werden können. Die Tagung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellten war zwar schon seit langem geplant wurde aber zu einem Zeitpunkt realisiert, zu dem die gesetzliche Verankerung von Integrationsfachdiensten im Rahmen der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes in einer entscheidenden Phase sich befindet. Das zum 01. Oktober 2000 zu erwartende Inkrafttreten dieses Gesetzes warf denn auch ein stimmendes Licht auf die auf dieser Tagung geführten Diskussionen. Neben den klassischen Themen von Fachtagungen, an den Integrationsfachdienste über ihre Arbeitsweise sprechen, wie z.B. Akquisitionsstrategien, der Job-Coaching im Betrieb, Qualitätsmanagement etc., standen für die etwa 350 TeilnehmerInnen die Auswirkungen des Schwerbehindertengesetzes auf die zukünftige Landschaft der beruflichen Rehabilitation im Mittelpunkt der meisten Beiträge. Einen zentralen Stellenwert nahm diese Thematik bereits in der Eröffnungsrede von Ulrich Adlhoch, stellvertretender Sprecher der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellten, aber auch in den drei Podiumsdiskussionen ein (ein Podium zu den laufenden Forschungsprojekten zu Integrationsfachdiensten, ein zweites Podium über die praktischen Erfahrungen Integrationsfachdienste, und vor allen Dingen im sozialpolitischen Abschlusspodium, an dem Vertreter der Kostenträger und Interessenverbände beteiligt waren).

Viele Fragen, ja auch Befürchtungen wurden in verschiedenen Beiträgen, die sich auf die zukünftige Arbeitsweisen der Integrationsfachdienste bezogen, aufgeworfen. Das deutlich durch den Bundesarbeitsminister formulierte Ziel der beruflichen Eingliederung von 50.000

schwerbehinderten Arbeitslosen in den nächsten zwei Jahren, die mit der Änderung im Schwerbehindertengesetz bewerkstelligt werden soll, wird die Arbeitsweise der Fachdienste beeinflussen. Es steht zu befürchten, dass mit dieser Maßgabe eine deutliche Verschiebung hinsichtlich der Zielgruppen, für die Fachdienste sich bisher zuständig fühlten, stattfinden wird. Obgleich neben den beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten auch der Personenkreis der WfB-MitarbeiterInnen und insbesondere auch die SchulabgängerInnen aus den Sonderschulen ausdrücklich als der Kundenkreis festgeschrieben sind, ist es außerordentlich fraglich, ob Fachdienste überhaupt über ausreichende Kapazitäten verfügen, allen InteressentInnen ein angemessenes Angebot zukommen zu lassen. Immer wieder nahmen die zu erwartenden Zuweisungsmodalitäten einen kritischen Stellenwert in den Diskussionen ein. Auf der Tagung wurde in allen Praxisberichten zum Ausdruck gebracht, dass gerade die freie Zugänglichkeit zum niederschweligen Angebot von unabhängigen Fachdiensten mit ein entscheidender Erfolgsfaktor für die bisherige Arbeitsweise der Integrationsfachdienste darstellt. Auch im abschließenden Podium wurde nicht eindeutig geklärt, ob in den zu erarbeitenden Mustervereinbarungen ein rigides Zuweisungsverfahren durch die Arbeitsämter oder durch die anderen Kostenträger festgeschrieben werden wird. Völlig offen ist ebenfalls die Finanzierung der Fachdienste. Es gibt Überlegungen in der Bundesanstalt für Arbeit, die Finanzierungsmodalitäten den Verhandlungen auf der regionalen Ebene zwischen den örtlichen Arbeitsämtern und den Fachdienstträgern zu überlassen. Von den Fachdiensten sowie von den anwesenden VertreterInnen der AG der Hauptfürsorgestellten

wurde die zur Verfügungstellung einer Sockelfinanzierung als dringend notwendig erachtet, um ein sinnvolles Arbeiten der Fachdienste zu ermöglichen. Eine rein leistungsbezogene Finanzierung könnte zur Folge haben, dass die Vermittlung zum ausschließlichen Kriterium der Vergütung werden könnte. Damit wäre in der Konsequenz die Gefahr verbunden, dass in erster Linie die so genannten leichter vermittelbaren schwerbehinderten Personen ausschließlich zu den Nutzern der Fachdienste werden. Weiterhin ist nicht auszuschließen, dass viele wichtige Angebote, wie die gründliche Beratung von Kunden und Firmen aber auch Trainings- und Vorbereitungsmaßnahmen zunehmend aus dem Angebot der Fachdienste herausfallen, weil sie nicht unmittelbar vermittlungsbezogen sind.

Diese Befürchtungen wurden nicht nur von den VertreterInnen der Praxis aus den derzeit noch in der Regel im Auftrag der Hauptfürsorgestellten tätigen Fachdiensten gehegt auch die VertreterInnen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellten teilen diese Befürchtungen. Rainer Trost, der derzeit mit der Begleitforschung für die Modellfachdienste des BMA beauftragt ist, äußerte in einem Beitrag die Auffassung, dass verglichen mit der bisherigen Arbeitsweise und Auftragslage der Integrationsfachdienste jetzt unter Umständen ein neuer Typ von Fachdienst in Entstehung begriffen ist. Wenn diese Prognose zutreffend ist, besteht ein gewisser Planungs- und Handlungsbedarf, denn – soweit ersichtlich – stehen derzeit für die erweiterte Aufgabenstellung für die Fachdienste insbesondere hinsichtlich der besonderen Bedarfe des Personenkreises der langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten kaum angemessene Konzepte zur Verfügung.

Aktueller Stand der Beratungen des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter SchwBAG

von Stefan Doose, Geschäftsführer BAG UB

Der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD und Bündnis 90/Die Grünen (Bundestagsdrucksache 14/3373) ist am 17. Mai 2000 im Kabinett beschlossen und im Bundestag am 19.05.00 in erster Lesung im Bundestag diskutiert worden und ist nun an die Ausschüsse verwiesen worden. Der Gesetzentwurf (Stand 16.05.00) ist als Anlage beigefügt. Am 07.06.2000 fand dazu eine Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung statt, an der auch die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) beteiligt war.

Die Stellungnahme der BAG UB zum Gesetzentwurf ist per BAG UB Email-Verteiler versandt worden und ebenso wie die anderen Stellungnahmen der Institutionen und Verbände, die in der Ausschußdrucksache (14/697) zusammengefasst sind, bei uns in der Geschäftsstelle auf Anfrage erhältlich.

In der Anhörung haben wir u.a. noch einmal auf folgende Punkte hingewiesen:

- Integrationsfachdienste sind keine Wunderwaffe zur Bekämpfung der Schwerbehindertenarbeitslosigkeit. In den letzten Wochen ist in manchen Diskussionen der Eindruck entstanden, die mit dem Gesetz angestrebte Vermittlung von 50.000 Schwerbehinderten in den nächsten zwei Jahren solle nun vor allem mit Hilfe der Integrationsfachdienste erfolgen. Integrationsfachdienste können und sollen unserer Ansicht nach keine outgesourcte Schwerbehindertenvermittlung sein, sondern ein neues und kostenträgerübergreifendes Dienstleistungsangebot, der Ver-

mittlung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf, bei der die reine Arbeitsvermittlung in der Regel nicht ausreicht. Die Integrationsfachdienste müssen als neues, funktionales Element im System der beruflichen Rehabilitation langfristig aufgebaut werden und sind keine Notfalldienste zur plötzlichen Bewältigung des seit langem bestehenden Problems der Schwerbehindertenarbeitslosigkeit. Neue Integrationsfachdienste benötigen nach unseren Erfahrungen beispielsweise 1-2 Jahre bis sie in der Region verankert und ihre volle Funktionsfähigkeit aufgebaut haben. Dies heißt selbstverständlich nicht, dass Integrationsfachdienste nicht im Rahmen ihrer Möglichkeiten und der besonderen Zielgruppe erfolgreich vermitteln, nur sollten sie nicht mit Erwartungen überfrachtet und quasi als hauptsächliches Mittel der allgemeinen Schwerbehindertenvermittlung instrumentalisiert werden.

- Wenn der Übergang von Menschen mit schweren Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (z.B. aus der WfB) dauerhaft gelingen soll, müssen im SGB IX auch langfristige Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb von Werkstätten für Behinderte breiter gesetzlich verankert werden (z.B. Arbeitsassistent, Minderleistungsausgleich). Das vorliegende Gesetz kann dazu nur ein erster Schritt sein.
- Der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistent ist eine wichtige Errungenschaft des Gesetzentwurfes. Entgegen bisherigen Einschätzungen gilt der Rechtsanspruch wie-

derum nicht für behinderte Menschen in einer ABM Maßnahme. Dies ist ein unhaltbarer Zustand und muss unbedingt noch im laufenden Gesetzesverfahren korrigiert werden, da diese Problematik ja gerade Ausgangspunkt unserer Bemühungen zur besseren Absicherung der notwendigen Arbeitsassistent war.

Das Gesetz und damit die Änderungen des Schwerbehindertengesetzes soll nun zum 1. Oktober 2000 in Kraft treten.

SGB IX

Das SGB IX wird parallel dazu ausgearbeitet. Es liegt ein Arbeitsentwurf (Stand 15.05.00) vor, der in der BAG UB Geschäftsstelle erhältlich ist. Ein Diskussionsentwurf soll bis zur Klausurtagung der Koalitionsarbeitsgruppe Behindertenpolitik Anfang Juli vorliegen. Dann werden auch die Regelungen für die berufliche Eingliederung eingearbeitet sein. Eine Reihe von Regelungen in Bezug auf die berufliche Rehabilitation, die die Rehaträger betreffen oder jetzt nicht im Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter verwirklicht werden konnten, müssen dort geregelt werden. Das Gesetz wird in jedem Fall durch den Bundesrat zustimmungspflichtig sein. Das SGB IX soll möglichst noch in diesem Jahr verabschiedet werden und angeblich zum 01.01.2001 in Kraft treten.

Treffen weiteres Vorgehen Integrationsfachdienste im BMA 25.05.00

Es hat am 25.05.00 in Bonn ein Treffen beim Bundesarbeitsministerium zum weiteren Vorgehen in Bezug auf die Integrationsfachdienste gegeben. An dem Treffen waren unter Moderation des BMA neben der Bundesanstalt für Arbeit, die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, der Sozialverband Deutschland, der Sozialverband VdK, die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte (BAGH), die Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege und die BAG UB beteiligt. Unser Diskussionspapier zur Vorbereitung dieser Sitzung ist mit dem Email Verteiler versandt worden und ist auch in der Geschäftsstelle erhältlich.

Ich habe im Folgenden aus meiner Sicht die wichtigsten Diskussionspunkte und Ergebnisse des Treffens vom 25.05.00 zusammengefaßt. Nach Redaktionsschluß ist das offizielle, kurz gehaltene Ergebnisprotokoll eingetroffen, das den Grundaussagen dieses Artikels jedoch nicht widerspricht. Der offizielle Vermerk über das Treffen ist bei uns in der Geschäftsstelle erhältlich.

• Auswahl der Fachdienste

Es soll keine grundsätzliche neue Ausschreibung der Integrationsfachdienste durch die Bundesanstalt für Arbeit geben. Die Integrationsfachdienste sollen unter Einbeziehung der bestehenden Integrationsfachdienste und Berufs begleitenden/ Psychosozialen Dienste aufgebaut werden, was nicht heißt, dass nicht auch neue Träger in einem Trägerverbund hinzukommen können. Die Entscheidung der Auswahl der Dienste soll in den Regionen von der Bundesanstalt für Arbeit und den Hauptfürsorgestellen gemeinsam getroffen werden.

Alle Dienste werden zukünftig unter dem einheitlichen Namen „Integrationsfachdienst“ mit einem einheitlichem Signet auftreten und immer Vermittlung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen umfassen und sowohl von der Bundesanstalt für Arbeit als auch den Hauptfürsorgestellen beauftragt werden. Es soll keine Parallelstrukturen geben.

• Regionaler Einzugsbereich

Die Regelung, dass es grundsätzlich nur einen Integrationsfachdienst pro Arbeitsamtsbezirk geben soll, soll nach regionalen Gegebenheiten flexibel umgesetzt werden. Dabei ist besonders an die Schaffung von dem im Gesetz vorgesehenen Trägerverbänden oder Zusammenschlüssen von Trägern z.B. zu einer gemeinsamen gGmbH oder einem Trägerverein gedacht. Es soll im Einzelfall aber auch möglich sein, dass beispielsweise zwei Träger in unterschiedlichen Regionen eines Arbeitsamtsbezirk-träger eines Integrationsfachdienstes bleiben oder ein Integrationsfachdienst, dessen regionaler Einzugsbereich Arbeitsamtsbezirksgrenzen überschreitet, Mitglied in zwei Trägerverbänden ist.

• Trägerübergreifende Beauftragung

Durch die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes werden nun *zusätzliche* Fördermöglichkeiten der Bundesanstalt für Arbeit aus Mitteln des Ausgleichsfonds geschaffen, ohne die bisherigen Fördermöglichkeiten der Hauptfürsorgestellen oder anderer Kostenträger (z.B. der überörtlichen Sozialhilfeträger mit der Beauftragung von internen und externen Fachdiensten beim Übergang aus der WfB) einzuschränken.

Die AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen hat auf dem Treffen zugesagt, sich nicht aus der Finan-

zierung von Integrationsfachdiensten zurückzuziehen, sondern ihre bisherige Förderung in die neuen Dienste mit einzubringen. Neben der auch aus der Sicht der Hauptfürsorgestellen unerlässlichen Sockelfinanzierung für Beratung, Netzwerkarbeit etc. will die Hauptfürsorgestelle langfristig, ihre Mittel für den Bereich der Begleitung durch den Integrationsfachdienst einsetzen, während die Bundesanstalt die Finanzierung der Vermittlung und ersten Betreuung übernehmen soll. Die Hauptfürsorgestelle hat vorgeschlagen, dass der Kostenträgerwechsel nach Abschluss der Probezeit eines Arbeitsvertrages erfolgen solle.

Die Finanzierung der BMA Modellprojekte soll bis Ende 2001 weiterlaufen, auch diese können mit ihrer bestehenden Finanzierung als Sockelfinanzierung in die neuen Trägerverbände eingebracht werden.

Die Beauftragung durch Dritte ist nach dem Gesetz jetzt schon möglich. Im Rahmen des SGB IX sollen die klarstellenden Rechtsansprüche für die Rehaträger geschaffen werden.

• Finanzierung der Dienste

Die Finanzierung der Dienste wurde noch nicht abschliessend geklärt. Es wird wohl eine Kombination aus institutioneller Förderung und Leistungsentgelten geben. Die Mehrheit der Beteiligten forderte eine kostenträgerübergreifende Sockelfinanzierung, an der sich sowohl die Bundesanstalt für Arbeit als auch die Hauptfürsorgestellen beteiligen. Die AG der Hauptfürsorgestellen hat ihre Bereitschaft zugesagt. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass gerade beim Aufbau von neuen Integrationsfachdiensten in den ersten zwei bis drei Jahren eine erhöhte Sockelfinanzierung notwendig sei.

Die Bundesanstalt für Arbeit denkt vor allem an eine Finanzierung durch entsprechende Leistungsentgelte, die je nach Bedarf gestaffelt sein können und vor Ort ausgehandelt werden sollten. Die Vorstellungen werden in den nächsten Wochen mit Ausarbeitung der Mustervereinbarung konkretisiert werden müssen.

• Mustervereinbarung

Ein Entwurf der Mustervereinbarung soll von der Bundesanstalt für Arbeit bis Mitte Juli ausgearbeitet werden. Am 2. August 2000 findet ein Folgetreffen der Beteiligten im BMA statt.

Kontrovers wurde der freie Zugang zur Beratung diskutiert. Die Beratung des Integrationsfachdienstes muss nach Ansicht der Mehrheit der Beteiligten für alle Personen der Zielgruppe auch ohne Zuweisung frei zugänglich sein. Sowohl das Arbeitsamt als auch alle anderen Kooperationspartner soll wie bisher die Kontaktaufnahme mit dem Integrationsfachdienst

dem behinderten Menschen empfehlen und ggf. den Kontakt herstellen können. Die Übernahme der Betreuung erfolgt dann nach der Beratung in Abstimmung mit dem zuständigen Leistungsträger unter Prüfung der Zugehörigkeit zur berechtigten Zielgruppe. Dies muss im Rahmen der Mustervereinbarung weiter diskutiert werden.

Es wurde darauf hingewiesen, dass sichergestellt werden muss, dass der Integrationsfachdienst schnittstellenübergreifend tätig sein kann und beispielsweise behinderte Bewerber betreuen kann, die sich noch in einer Werkstatt für Behinderte, Schule, Förderlehrgang oder einer Rehamaßnahme befinden.

Der Bedarf an spezieller Qualifizierung und Fortbildung von MitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten wurde nach Diskussion von den allen Beteiligten gesehen. Es bestand Übereinstimmung, dass Mittel für Fortbildung und Qualifizierung in den Kostenätzen berücksichtigt werden müs-

sen. Die Möglichkeiten der Qualifizierung für die neuen IntegrationsfachdienstmitarbeiterInnen sollen weiter diskutiert werden.

Kontrovers wurde auch diskutiert, ob eine Verpflichtung zur Qualitätssicherung der Dienste enthalten sein sollte oder die bloßen Vermittlungszahlen Qualitätskriterium genug seien.

Ausarbeitung Rechtsverordnung Arbeitsassistenten

In den nächsten Wochen sollen Vorschläge für eine Rechtsverordnung für Arbeitsassistenten ausgearbeitet werden. Die AG der Hauptfürsorgestellten hat dazu eine Arbeitsgruppe unter Leitung von Marta Szabo von der Hauptfürsorgestelle Oberbayern eingesetzt. Es wird im BMA dazu ebenfalls ein Treffen am 2. August 2000 geben. Wir werden uns daher in den nächsten Wochen verstärkt in die Diskussion, um die Ausgestaltung des Rechtsanspruches von Arbeitsassistenten einbringen.

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Ich möchte Mitglied in der BAG UB werden
- als Organisation (Mitgliedsbeitrag mind. 400 DM/ ermäßigt 200 DM pro Jahr)- unser Beitrag _____ DM
- als persönliches Mitglied (Mitgliedsbeitrag mind. 100 DM/ ermäßigt 50 DM pro Jahr)- mein Beitrag _____ DM

Absender

Name, Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ Fax: _____

Ort, Datum

Unterschrift

letzte Meldung: Änderungsantrag der Regierungskoalition zum SchwbBAG - doch Arbeitsassistenz bei ABM/ SAM

Nach der Anhörung zum Entwurf des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages hat die Regierungskoalition der SPD/Bündnis 90/ Die Grünen Fraktionen einige Änderungen aufgegriffen und wird diese als Änderungsantrag in die nächste Ausschußsitzung einbringen.

Dabei wurden neben anderen kleineren Änderungen und Verbesserungen, auch die Anregungen der BAG UB aufgegriffen:

Arbeitsassistenz auch für ABM und SAM Kräfte

Die Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz auch für Schwerbehinderte in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) oder Strukturanpassungsmaßnahme (SAM) durch die Bundesanstalt für Arbeit in einem neuen Abschnitt des § 264 (5) SGB III geregelt.

„(5) Bei der Beschäftigung eines Schwerbehinderten im Sinne des §1 des Schwerbehindertengesetzes sind auch die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz zu übernehmen. Für die Arbeitsassistenz gelten grundsätzlich die Vorschriften über die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Die Bundesregierung wird ermächtigt, in der Rechtsverordnung nach §31 Abs. 3a Schwerbehindertengesetz das Nähere über die Voraussetzungen des Anspruchs sowie Höhe und Dauer der Leistungen zu regeln.“

Integrationsfachdienste können auch in Ausbildung vermitteln

Bei der Zielgruppe schwerbehinderte Schulabgänger ist in §37a Abs. 2 der aus unserer Sicht unnötige und diskriminierende Zusatz „die für eine berufliche Ausbildung nicht in Betracht kommen“ gestrichen worden und damit klargestellt worden, dass Integrationsfachdienste auch in Ausbildungs-

verhältnisse vermitteln und begleiten können und es auf die Ausgestaltung der beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten ankommt, welche Personen mit Behinderung daran teilnehmen können. §37a Abs. 2 SchwbG Zielgruppe der Integrationsfachdienste

3. schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Rolle des schwerbehinderten Arbeitssuchenden bei der Erarbeitung eines individuellen Fähigkeitsprofils gestärkt

Unsere Kritik, dass die Erstellung einer individuellen Berufsplanung mit der Erstellung eines Fähigkeitsprofils als kundenorientierte Dienstleistung der Integrationsfachdienste nur gemeinsam mit dem arbeitssuchenden Schwerbehinderten erfolgen kann und nicht durch ein durch Zuweisung der Kostenträger und Experten gesteuertes Begutachtungssystem, indem die unterstützte Person als aktiv planende und steuernde Person gar nicht vorkommt, wurde immerhin in sofern aufgegriffen, dass als wesentliche Kooperationspartner für diesen Prozess der Schwerbehinderte an erster Stelle eingefügt wird.

§ 37b Abs. 2 Nr. 1 SchwbG

Zu den Aufgaben des Integrationsfachdienstes gehört es,

1. die Fähigkeiten der zugewiesenen Schwerbehinderten zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den Schwerbehinderten, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung, Rehabilitation oder Eingliederung zu erarbeiten,

Wir begrüßen es, dass diese Änderungen auf Anregung der BAG UB noch aufgegriffen wurden.

Achtung Terminänderung!

BAG UB Jahrestagung 2000
“Unterstützte Beschäftigung
2000 – am Ziel?”
vom 20.-22. November 2000
in Lutherstadt Wittenberg

Die diesjährige Jahrestagung der BAG UB unter dem Titel “Unterstützte Beschäftigung 2000 – am Ziel?” wird jetzt vom 20.-22. November 2000 im Park Inn Hotel in Lutherstadt Wittenberg stattfinden. Die Tagung wird sich zum Abschluß des europäischen Modellprojektes der BAG UB “Unterstützte Beschäftigung 2000” sowohl mit der Umsetzung der dann erfolgten gesetzlichen Regelung von Integrationsfachdiensten und Arbeitsassistenz widmen als auch den Blick auf zukünftige Entwicklungen in Europa richten. In Arbeitsgruppen und Workshops soll dabei sowohl konzeptionelle als auch methodische Fragen der beruflichen Integration bearbeitet werden. Dabei sollen auch neue Ansätze der Sensibilisierung von Unternehmen durch Unternehmensforen und entsprechende Personalschulung (disability awareness) vorgestellt werden. Im Rahmen der Jahrestagung finden neben der eigentlichen Hauptkonferenz vom 21.-22. November 2000 auch wieder eine Vorkonferenz mit eintägigen methodischen Seminaren am 20.11.00 und die Mitgliederversammlung am 21.11.00 von 9.00-12.00 Uhr statt. Anmeldung und weitere Informationen ab sofort in der BAG UB Geschäftsstelle.