

impulse Schwerpunkt: Fachtagung der BAG UB 2001

„Bündnis für Integration“

Partnerschaften ausbauen und Netzwerke bilden

Über 260 TeilnehmerInnen in 23 Workshops tauschten vom 14.-16. November 2001 in Leipzig Erfahrungen zur beruflichen Integration behinderter Menschen aus. Ein Jahr nach Inkrafttreten des novellierten Schwerbehindertenrechts konnte somit eine erste Zwischenbilanz gezogen werden. Die Themenauswahl war breit gefächert und beinhaltete sowohl den Schwerpunkt „Integrationsfachdienst“ als auch Bereiche wie z.B. Übergang Schule - Beruf, Werkstatt für behinderte Menschen und den Übergang von der Tagesförderstätte in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Für unterstützte ArbeitnehmerInnen gab es ein eigenes und offenes Angebot. Wir freuen uns, dass die Inhalte der Tagung auf großes Interesse gestoßen sind und die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen weitgehend das Konzept der Fachkonferenz bestätigen.

Die Vielfalt der Angebote hatte ihren gemeinsamen Nenner im Motto der Tagung „Bündnis für Integration - Partnerschaften ausbauen und Netzwerke bilden“. Neben der Vermittlung fachlicher Kenntnisse und dem Informationsaustausch war es ein zentrales Anliegen, den herausragenden Stellenwert der Vernetzungsarbeit im Bereich der beruflichen Integration zu dokumentieren. In diesem Zusammenhang sollte - ausgehend von dem Konzept „Case- bzw. Fallmanagement“ (vgl. impulse Nr. 17, 10/2000, S. 40ff.) - die zentrale Funktion der Integrationsfachdienste (IFD) deutlich werden. Dies nicht zuletzt deshalb, da die aktuelle finanzielle Ausstattung der IFD, nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, auf den Erfahrungen der Schwerbehindertenvermittlung der Arbeitsämter beruht. Zwar stimmt das übergeordnete Ziel von Arbeitsvermittlung und IFD



Auf der Abschlussveranstaltung „Bündnis für Integration“: Ein Netzwerk wird geknüpft

impulse Themen:

Jahrestagung der BAG UB

Berichte zu den Themen:

Kooperationen / Unterstützte
ArbeitnehmerInnen /
Zukunft / Qualifizierung /
Unternehmensforum /
Case Management /
Berufsvorbereitung /
Akquisition / Arbeitsassistentz

ab Seite 1

Sozialgesetzbuch IX

ab Seite 34

Fortbildung

Arbeit mit Arbeitsassistentz

ab Seite 44

impulse Impressum

Nr. 21, Januar 2002

ISSN 1434-2715

Herausgeber:



Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36,
D-20357 Hamburg
Fon: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125
eMail: info@bag-ub.de

Vorsitzender: Rolf Behncke

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

Redaktion:

Berit Blesinger, Jörg Bungart,
Detlev Jähnert, Angelika Thielicke,
Jörg Schulz (V.i.S.d.P.)

Layout:

Berit Blesinger, Jörg Schulz

Druck: Elbe-Werkstatt,
Hamburg

Auflage: 1000

Die Fachzeitschrift impulse er-
scheint vierteljährlich und ist
im Mitgliedsbeitrag der BAG
UB enthalten.

Für Nichtmitglieder beträgt der
Bezugspreis 24,- € / Jahr (Aus-
land 36,- € / Jahr).

Namentlich gekennzeichnete
Artikel geben stets die Meinung
der AutorIn wieder.

Die BAG UB finden Sie im
Internet unter der Web-Adresse:
<http://www.bag-ub.de>
<http://www.arbeitsassistentz.de>
Die *impulse* gibt es weiterhin im
Internet unter:
<http://bidok.uibk.ac.at>

impulse Inhalt

Berichte von der Jahrestagung der BAG UB

„Bündnis für Integration“ - Partnerschaften ausbauen und Netzwerke bilden - <i>Jörg Bungart</i>	1
Vereint unter einem Dach- Die Entwicklung konstruktiver Zusammenarbeit bei der Erfüllung verschiedener Arbeitsaufträge - <i>Heiderose Raumer und Jörg Hönle</i>	5
Welchen Platz haben unterstützte ArbeitnehmerInnen im Bündnis für Integration? - <i>Doris Haacke und Carolin Emrich</i>	6
Was wollen unterstützte ArbeitnehmerInnen? - <i>Angelika Thielicke</i>	8
Weg von Fremdbestimmungen – Hin zu eigenen Fähigkeiten und Stärken „Perspektiven einer umfassenden gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen kreativ gestalten“ - <i>Norbert R. Müller</i>	9
IFD und die berufliche Eingliederung von Menschen mit psychischer Erkrankung - Wie hilfreich ist das neue Schwerbehindertenrecht? - <i>Annemarie Stückenschneider und Ulrich Muldbücker</i>	11
Qualifizierungsmaßnahmen als Instrumente der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt - Arbeitsweisen, Kooperationen und Netzwerke im Vergleich zweier Einrichtungen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt - <i>Jörg Hass-Tjaden, Lina Bohlen und Karin Bürgel</i>	14
Unternehmensforum für behinderte Kunden und Mitarbeiter - <i>Lothar Bertrand und Jörg Bungart</i>	18
EDV-gestütztes Case Management für den Sozialbereich - <i>Bettina Rocco</i>	20
Unterstützte Beschäftigung in den Fördergruppen der Lebenshilfe gGmbH Berlin - Ein Projekt unterstützt durch die Aktion Mensch vom November 2000 bis November 2002	24
Kennenlernen professioneller Methoden für die erfolgreiche Akquisition von Arbeitsplätzen - <i>Jürgen Länge</i>	26
Das Berufsvorbereitungsjahr für körperlich Behinderte - Möglichkeiten und Grenzen, ein Erfahrungsbericht - <i>Fritz Butzke</i>	28
Workshop "Arbeit mit Arbeitsassistentz" - <i>Berit Blesinger</i>	31

Sozialgesetzbuch IX

BAG WfBM Regionalkonferenz zu SGB IX - <i>t</i>	34
---	----

Berichte von Projekten

Die berufliche Qualifizierungsmaßnahme für behinderte Jugendliche in Hessen ist erfolgreich beendet worden! - <i>Monika Scholdei-Klie</i>	39
Projekt: „Berufliche Integration Kleinwüchsiger, Entwicklung von Hilfen und innovativen Projekten“	42
Integration von Menschen mit Behinderungen in Arbeit - Vernetzung in der Region - <i>Winfried Detmar</i>	43

Fortbildung

"Arbeit mit Arbeitsassistentz"	44
--------------------------------	----

Termine, Tagungen

8. Bayerisches Integrations-symposium - Vom Integrationskindergarten zur Integrationsfirma? (8) / Frische Brise oder Gegenwind? Zukunftsfähig arbeiten unter neuen Voraussetzungen - Open - Space - Konferenz (13) / „Integration psychisch kranker Mensch in Arbeit“ Perspektiven zur Überwindung von Barrieren - Berlin (33)	
--	--

„Bündnis für Integration“ (Fortsetzung von Seite 1)

Partnerschaften ausbauen und Netzwerke bilden

von Jörg Bungart

grundsätzlich überein, nämlich die - möglichst - dauerhafte Vermittlung behinderter Arbeitsuchender in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Aber: Arbeitsvermittlung und IFD weisen grundlegende Unterschiede hinsichtlich Zielgruppe und Aufgabenstellung auf und sind deshalb nur bedingt vergleichbar. Durch die Aufnahme der IFD in das Schwerbehindertenrecht, hat der Gesetzgeber diese unterschiedlichen Funktionen - auf der Basis einer fachlichen Kooperation und eindeutigen Beauftragung (vgl. § 111 SGB IX) - klar zum Ausdruck gebracht:

Personenkreis der IFD sind Schwerbehinderte mit einem „besonderen Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung“ (vgl. § 109 SGB IX). Außerdem beinhaltet die Aufgabenstellung der IFD - wie in § 110 SGB IX festgehalten - mehr als die ausschließliche Vermittlung. Aufgrund der besonders schwer auf den Arbeitsmarkt zu integrierenden Zielgruppe gehört zu den Aufgaben der Dienste u.a. Akquisition von Arbeitsplätzen und Erstellen eines Fähigkeitsprofils, Vorbereitung auf den und Begleitung am Arbeitsplatz, Beratung der schwerbehinderten Menschen und Arbeitgeber sowie Nachbetreuung und Krisenintervention. Diese elementaren Bausteine der beruflichen Integration wurden nicht zuletzt aufgrund entsprechender Erfahrungen und empirischer Ergebnisse aus Modellprojekten der 90er Jahre gesetzlich verankert. Personenkreis und Aufgabenstellung erfordern deshalb auch eine „andere“, d.h. höhere finanzielle Ausstattung der Fachdienste, als dies aktuell gegeben ist. Eine Orientierungsgrundlage dazu bietet z.B. die Finanzierung der Modell-IFD durch die Integrationsämter in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen in den 90er Jahren. Die finanzielle Ausstattung der IFD ist in erster Linie durch die Notwendigkeit bedingt, fachlich fundiert ausgebildetes Personal einzustellen und zu halten. Bei der skizzierten Aufgabenvielfalt können dies nur Fachkräfte mit einer möglichst breitgefächerten Qualifikation sein. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung, um den gesetzlich bestimmten Auftrag qua-



Auf der Abschlussveranstaltung "Bündnis für Integration": Ein Netzwerk wird geknüpft

litativ und quantitativ adäquat auszuführen.

Zentrale Erfolgskriterien einer - möglichst - dauerhaften Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind neben der Qualifikation der IFD-MitarbeiterInnen, der Motivation der Arbeitsuchenden, der optimalen Passung von Anforderungen und Fähigkeiten durch praktische Erprobung auch eine effektive Vernetzung und Beratung. Dies gilt sowohl für die Partner im örtlichen Reha-System als auch - und im besonderen Maße - für die regionalen Unternehmen. IFD mit langjähriger Erfahrung im Bereich Akquisition weisen darauf hin, dass der Aufbau einer effektiven und effizienten Vernetzung mit Unternehmen i.d.R. mindestens drei Jahre benötigt. Nach diesem Zeitraum boten Betriebe, die positive Erfahrungen mit der Integration behinderter Arbeitsuchender in Kooperation mit einem Fachdienst gemacht hatten, dem IFD aktiv freie Arbeitsplätze an. Dies geschieht selbstverständlich nur dann, wenn Unternehmen im Rahmen des Passungsprozesses vorheriger Einstellungen professionell, d.h. zielgerichtet, umfassend und zuverlässig beraten wurden. Als Folge der „Akquisetätigkeiten“ der Betriebe konnte die Arbeit der IFD in diesem Bereich entlastet und die Vermittlungszahlen deutlich erhöht werden. Die aktuelle

Finanzierung der IFD lässt aber eine solche professionelle Beratungs- und Vernetzungsarbeit nicht ausreichend zu und gefährdet damit die Zusammenarbeit mit den Unternehmen sowie den (dauerhaften) Erfolg der Integrationstätigkeit. Als weitere Konsequenz der unzureichenden Finanzierung findet eine Verschiebung der Zielgruppe statt, d.h. Personen mit einem erhöhten Unterstützungsaufwand, die in der Vergangenheit erfolgreich vermittelt wurden, können aufgrund fehlender personeller und damit zeitlicher Ressourcen nicht oder kaum noch in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes integriert werden.

Die Fachtagung der BAG UB in Leipzig wies nach, dass eine Vielzahl effektiver und effizienter Vernetzungsbeispiele vor Ort existieren. Die Praxis zeigt aber auch, dass dies oftmals (noch) nicht der Fall ist. Deshalb sei darauf hingewiesen, dass die Besonderheit und der zusätzliche „Gewinn“ der IFD innerhalb des Reha-Systems gerade darin besteht, dass die Dienste im Sinne eines „Casemanagement“ schnittstellenübergreifend arbeiten. Erfahrungsberichte und empirische Ergebnisse weisen in ihrer Gesamtheit darauf hin, dass IFD qualitativ und quantitativ dann erfolgreich sind, wenn ihre MitarbeiterInnen als FallmanagerInnen, d.h. auch auf der Grundlage eines aus-

reichenden Handlungsspielraums arbeiten. Fallmanagement basiert im Wesentlichen - Herr Prof. Wendt hat dies im Eröffnungsreferat deutlich gemacht - auf der optimalen Zusammenführung verschiedener Leistungen zu einem gemeinsamen Ziel. Um eine solche „Prozessoptimierung durch zielwirksame Steuerung des Integrationsverlaufs“ zu ermöglichen, müssen offenbar noch einige Hindernisse in Konzept und Praxis der beruflichen Integration und Rehabilitation ausgeräumt werden. Im Zusammenhang mit den Leistungen der IFD besitzt der sog. Koordinierungsausschuss möglicherweise (in Zukunft) eine besondere Vernetzungsfunktion: In diesem Gremium sollte z.B. über effektive Kooperationsstrukturen, Erfolgs- und Qualitätskriterien, niedrighschwellige Zugangsformen, individuelle Begleitungsdauer sowie Abfolge und inhaltliche Abstimmung verschiedener Qualifizierungs- und Integrationsangebote entschieden werden. Denn die Qualität von Vernetzung, Kooperation und beruflicher Integration kann aufgrund bundesweit unterschiedlicher „Reha-Landschaften“ im Detail nur regional bestimmt werden. Es ist aber auf eine Angleichung der „Standards“ zwischen den Regionen und Bundesländern hinzuwirken. Die personelle Besetzung des Koordinierungsausschusses ist hierbei von entscheidender Bedeutung: Neben Arbeits- und Integrationsamt, IFD (mit Träger- und Mitarbeitervertretung) sowie weiteren Reha-Trägern und -Einrichtungen sollten die Nutzer der Fachdienste und die Unternehmen vertreten sein. Die auf dem Abschlussplenum der Fachtagung gebildete Netzwerkgruppe wäre eine ideale Zusammensetzung des Koordinierungsausschusses.

Das Abschlussplenum zeigte eindrucksvoll, wer die zentralen „Kunden“ im Bereich der beruflichen Integration sind: Arbeitsuchende und Unternehmen. Um diese beiden Akteure herum, haben sich die anderen Partner (s.o.) zu vernetzen. Dabei übernimmt der IFD im Rahmen seiner Aufgabenstellung eine zentrale und schnittstellenübergreifende Beratungs- und Unterstützungsfunktion. Es sei daran erinnert: Die genannten Partner im Reha-System erfüllen keinen Selbstzweck, obwohl manche Erfahrungen Betroffener dies vermuten lassen. Ihre Aufgabe ist, ihre gesamten Anstrengungen - im Sinne moderner Kundenorientie-



Der "alte" BAG UB Vorstand (v.l.n.r.): Karen Stein, Holger Mangold, Angelika Thielicke, Rolf Behnke, Renata Neukirchen (Moderation), Magnus Schneider, Ingrid Mauwurf-Nebel und Jörg Bungart (Geschäftsführer)

rung, Qualitäts- und Organisationsentwicklung - auf einen Zweck auszurichten: die berufliche Integration behinderter Menschen! Dabei gilt es, entsprechende Personal- und Fortbildungskonzepte für MitarbeiterInnen zu entwickeln und anzubieten. Dies wäre ein wesentlicher und konkreter Beitrag zur Umsetzung des mit dem SGB IX eingeforderten Paradigmenwechsels in der Behindertenarbeit und -politik.

Die BAG UB wird die Umsetzung des SGB IX, insbesondere zu den Bereich Schwerbehindertenrecht und IFD, weiterhin fachlich und kritisch begleiten. Zur Zeit bestehen große regionale Unterschiede sowohl bezogen auf die Rahmenbedingungen, unter denen die IFD arbeiten, als auch die Auswahlmöglichkeiten und Qualität der örtlichen Angebote zur beruflichen Rehabilitation. Eine verbesserte finanzielle Ausstattung der Fachdienste ist dabei grundlegende Voraussetzung professioneller Arbeit. Festzuhalten sind aber auch beispielhafte Modelle und Ansätze effektiver Kooperationen und Vernetzungen, wie sie auf der Fachtagung in Leipzig vorgestellt wurden. Hieran lässt sich anknüpfen, um insgesamt die Rahmenbedingungen und damit die Aufgabenerfüllung der Dienste zu verbessern. Nur dann kann das Ziel der beruflichen Integration behinderter Menschen umfassend und dauerhaft erreicht werden.

Nun noch eine kurze Notiz zur Mitgliederversammlung:

Die jährliche Mitgliederversammlung der BAG UB findet turnusmäßig auf den Jahrestagungen statt, so auch im vergangenen Jahr in Leipzig. Dort wurden auch die Neuwahlen zum Vorstand abgehalten. Die Ergebnisse:

Rolf Behncke (Hamburg - 1. Vorsitzender)
 Angelika Thielicke (Marburg - 2. Vorsitzende)
 Klaus-Peter Böhringer (Pforzheim)
 Ingrid Maulwurf-Nebel (Hamburg)
 Holger Mangold (Erlangen)
 Magnus Schneider (Gießen)
 Olaf Stahr (Hamburg)

Karen Stein kandidierte nicht mehr und schied somit aus dem Vorstand der BAG UB aus. Wir bedauern das sehr und bedanken uns für ihr Engagement. Olaf Stahr wurde neu in den Vorstand gewählt.

Kontakt:

Jörg Bungart
 Bundesarbeitsgemeinschaft für
 Unterstützte Beschäftigung
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
 Tel.: 040 / 4325312-3 Fax: -5
 e-mail: info@bag-ub.de
 Joerg.Bungart@bag-ub.de

Vereint unter einem Dach

Die Entwicklung konstruktiver Zusammenarbeit bei der Erfüllung verschiedener Arbeitsaufträge

von Heiderose Raumer und Jörg Hönle

Kann doch nicht so schwer sein..... Man nehme ein Haus mit allem Drum und Dran, einem guten Fundament, einem Dach, Wänden, Türen usw., lädt die verschiedenen Mieter zu einer Einweihungsparty ein, stellt sie einander vor und dann: Auf gute Nachbarschaft!!!

Selbstredend darf davon ausgegangen werden, dass dies überall so praktiziert wird und die diversen Bauherren und Geldgeber sich an dieselben Bauvorschriften halten und dieselben Ziele verfolgen... Klar, oder?

Die Idee der Veranstalter der Tagung für diesen Workshop war es, irgendeinen Dienst aus irgendeiner Region sich vorstellen zu lassen und anhand der Erfahrungen vor Ort zu versuchen, allgemeingültige Standards und Leitlinien zu entwickeln bezüglich eines verträglichen und erfolgreichen Zusammenwohnens von „Beruflichen BegleiterInnen“ und „Beruflichen VermittlerInnen.“

Die Wahl fiel hier auf den Integrationsfachdienst IFD in Pforzheim. Dieser arbeitet „vereint unter einem Dach“ und das bereits seit 12 Jahren.

Ursprünglich unter der Adresse „PSB“ gestartet, dann ein paar Jahre unter dem Label „BBD“ bekannt, firmiert er nun unter der Postadresse „IFD“ und hat nun mit dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt zwei Bauherren bzw. Besitzer!

Zuerst ein Haus zur „Begleitung von Schwerbehinderten mit Arbeitsplatz“, dann ein kleiner Anbau für die „Vermittlung von psychisch kranken Arbeitslosen“ und danach noch eine Holzhütte an der Rückseite für die „Vermittlung von geistig behinderten Menschen ohne Arbeit“.

Baugenehmigungen wurden zumeist erst rückwirkend eingeholt, es waren echte Gründerzeiten, in denen im Notfall unser kleiner psychosozialer Förderverein Lebensräume e.V. oder das Integrationsamt Baden oder wir FachberaterIn-

nen zur Schaufel griffen oder Beton anrührten.

Der heutige Stand nach Abschluss aller aktuellen Baumaßnahmen und Umstrukturierungen innerhalb unseres Wohn- und Bürohauses sieht folgendermaßen aus:

Die Mieter:	5 FachberaterInnen und 2 Verwaltungsangestellte
Die Adresse:	Integrationsfachdienst Pforzheim
Der Vermieter:	Eingroßer Sozialverband (der ursprüngliche Träger konnte das Finanzierungsrisiko für den Vermittlungsbereich nicht mehr mittragen)
Die Besitzer:	Integrationsamt Karlsruhe und das Arbeitsamt Pforzheim
Die Angebote:	Berufliche Begleitung für Schwerbehinderte mit Job Berufliche Vermittlung von Schwerbehinderten ohne Arbeit Berufliche Vermittlung von psychisch erkrankten oder geistig behinderten Menschen ohne Arbeit

Getreu dem Motto der Tagung „Partnerschaften ausbauen und Netzwerke bilden“ wurden exemplarisch am Pforzheimer Beispiel **die 3 Haupt-Netzwerke** unter die Lupe genommen:

Team-Netzwerk

Arbeitsamt-Netzwerk

Integrationsamt-Netzwerk

Beeindruckend die Vielfalt, die Intensität, das Verwirrende an all diesen Kooperationen und Ebenen des Austausch, der Zusammenarbeit und der Befragung!

Von oben nach unten, von links nach rechts, innerhalb des Hauses, aus dem Haus hinaus und wieder zurück, zwischen den einzelnen Mietern, mit den Besitzern, auf Leitungs- und auf Mitarbeiterebene.

„Unglaublich, und da muss ja dann auch noch die Einzelfallarbeit nebenher erledigt werden“..... so eine Teilnehmerin des Workshops!

Allein durch bloße Vernetzung scheinen Hausfrieden und Erfolg innerhalb einer Hausgemeinschaft wohl nicht sichergestellt werden zu können...

Man nützt persönliche Beziehungen, telefonische Kontakte, Fax und E-Mail. Es gibt Meetings, Teamsitzungen, Supervision, Besprechungen, Fachtagungen, Vorträge, Hausversammlungen, zufällige Begegnungen im Treppenhaus und Mieterversammlungen.

Um die TeilnehmerInnen des Workshops (alles „neue Mieter und Mieterinnen“) kennen zu lernen, sollte kurz jeder die Realität seiner Dienststelle am Flipchart mittels Symbolen anpinnen und die wichtigsten Infos hinzufügen.

Nur, was als Übung zum Aufwärmen gedacht war, endete im Chaos der Vielfalt, in purer Verwirrung und in totalem Multikulti. Kein Muster erkennbar, kein Ort wie der andere!!! Mal räumlich eng, mal total weit weg, mal engste Kontakte, mal fast keine. In einer Trägerhand oder in der von einem halben Dutzend Trägern! Teilweise schwierigste Bedingungen für Kooperation und Zusammenarbeit und schnell wurde klar, das hier nix klar ist!

Schaut man genauer hin, dann sind deutlich Unsicherheiten, Unklarheiten, Verwirrungen, Enttäuschungen und Verletzungen zu erkennen und zu spüren:

Manche erleben die Wohngemeinschaft IFD als eine Zweckgemeinschaft, manche als eine bloße Notunterkunft, wieder andere beklagen bedrückende Enge, schlechte Stimmung und Konkurrenzgefühle, andere wären froh, sie könnten sich austauschen und miteinander arbeiten und voneinander profitieren, statt ein jeder für sich alleine vor sich hinzuwerkeln.

In manchen Häusern klappt es natürlich auch sehr gut und man hilft sich, wo man kann.

Was gut geklappt hat im Workshop: Der Blick über den Tellerrand hinaus, Neugier auf Vernetzung, Probieren und Überprüfen von Sichtweisen. Eine gegenseitige Ermunterung und die Aufforderung, aktiv am aktuellen Geschehen mitzuwirken und in der eigenen Dienststelle/im eigenen Team Einfluss zu nehmen.

Hier einige der Standortbestimmungen der TeilnehmerInnen:

- Die **Unterschiede** zwischen den Bereichen Begleitung und Vermittlung **akzeptieren**, aber das **Gemeinsame genießen!**

- Enge Zusammenarbeit, gemeinsame Organisation, gemeinsame Außerstellung **bei klar abgegrenzten Arbeitsgebieten!**
- **Gemeinsame** Arbeitskultur, **gleiche** Strukturen und gleiche Sicherheiten **für beide Bereiche!**
- Ein eindeutiges **Veto für ein gemeinsames Dach** für VermittlerInnen und BegleiterInnen!
- Regelmäßiger Austausch ist erwünscht! Er erfordert den beidseitigen Wunsch, **voneinander zu lernen** und die **Bereitschaft zu Veränderung!**
- Konstruktive Zusammenarbeit braucht **Reibungspunkte!**
- Auch im Sinne der **Kundenorientierung** (sowohl Arbeitgeber als auch Klienten) ist ein gemeinsames Dach sinnvoll und wünschenswert!

- Organisationsberatung und Teampervision könnten **geeignete Hilfen** sein!
- **Vernetzung ja - Verstrickung nein!**
- **Maschen** der Ver-Netz-ung sollten **nicht zu eng sein und** das gesamte Netzwerk sollte **überschaubar** bleiben!

Der Workshop war intensiv, die Vorarbeit hat sich gelohnt! Schön, witzig, dynamisch - ein Kompliment an alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

Kontakt:

Heiderose Raumer und Jörg Hönle
IFD Pforzheim,
Güterstr. 39, 75175 Pforzheim
Tel.: 07231 / 313244
e-mail: IFD-Pforzheim@gmx.de
Träger: Badischer Landesverband gegen die Suchtfahren in Renchen

Welchen Platz haben unterstützte ArbeitnehmerInnen im Bündnis für Integration?

Ein Kurzbericht über den gleichnamigen Workshop bei der BAG UB – Jahrestagung im November 2001 in Leipzig

von Doris Haake und Carolin Emrich

Das Motto der BAG UB-Jahrestagung 2001 lautete "Bündnis für Integration - Partnerschaften ausbauen und Netzwerke bilden". In den verschiedenen Workshops und Plenumsveranstaltungen ging es schwerpunktmäßig um die einzelnen Bündnispartner, ihre Zusammenarbeit und die neuen gesetzlichen Regelungen im SGB IX.

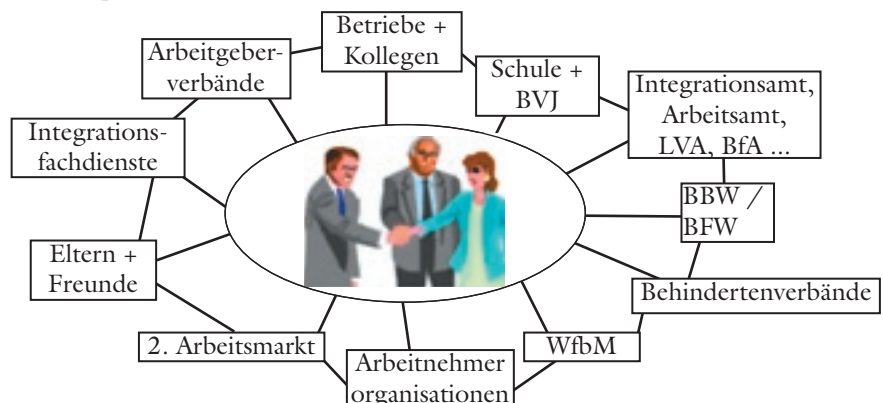
Ein Workshop richtete sich speziell an unterstützte ArbeitnehmerInnen oder solche, die es werden wollen. In diesem Workshop war Zeit zum Beispiel für folgende Fragen:

- o Wie ergeht es Menschen mit Behinderungen, die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt suchen oder bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten?
- o Welchen Platz und welche Rolle haben Menschen mit Behinderungen in dem Bündnis für Integration?
- o Werden arbeitssuchende Menschen

- mit Behinderungen trotz der schwierigen Arbeitsmarktlage und trotz der verschärften Arbeitsbedingungen von Integrationsfachdiensten mit ihren individuellen Vorstellungen, Wünschen, Berufszielen und Lebensplänen ernstgenommen?
- o Welche Erfahrungen haben die einzelnen TeilnehmerInnen bisher gemacht? Waren sie gleichberechtigte Bündnispartner?

- o Wie können Menschen mit Behinderungen einen festen Platz in dem Bündnis einnehmen? Welche Möglichkeiten gibt es, dabei „mitzumischen“?

An dem Workshop nahmen Menschen aus ganz unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen teil. Manche arbeiteten in Werkstätten für behinderte Menschen. Andere TeilnehmerInnen arbeiteten auf



dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Manche waren gerade auf Arbeitssuche und wurden dabei von einem Integrationsfachdienst unterstützt. Andere hatten Arbeit in Integrationsfirmen gefunden. Wieder andere waren bereits in Rente oder pausierten zur Zeit aus familiären Gründen mit der Arbeit. Die Erfahrungen der Einzelnen waren also ganz unterschiedlich – das machte die Diskussion in der Gruppe sehr interessant und lebhaft.

Hier kurz ein Überblick über unsere wichtigsten Diskussionsergebnisse:

Das Bündnis für Integration - ein Netz

Wir haben in der Gruppe zusammen getragen, dass das Bündnis für Integration aus sehr vielen verschiedenen Bündnispartnern besteht. Alle bilden zusammen ein Netz. Die wichtigsten Partner des Netzes haben wir in einem Schaubild aufgemalt. Außerdem haben wir miteinander besprochen, dass die jeweiligen Bündnispartner ganz unterschiedliche Aufgaben und Rollen haben.

Alle TeilnehmerInnen waren sich einig, dass im Mittelpunkt des Bündnisses immer die arbeitssuchende Person mit Behinderung steht.

Gute und schlechte Erfahrungen

Die Workshop-TeilnehmerInnen haben sich gegenseitig von ihren Arbeitssituationen und ihren Erfahrungen berichtet. In diesen persönlichen Berichten kamen unterschiedliche Dinge zur Sprache. Zum Beispiel ging es darum ...

- ... wer an der Entscheidung über die eigene Berufstätigkeit beteiligt ist
- ... wie die TeilnehmerInnen in den Prozess der Arbeitssuche eingebunden sind
- ... von wem sie welche Unterstützung bekommen und wie gut diese Unterstützung ist
- ... ob die persönlichen Wünsche berücksichtigt werden
- ... ob sie sich ernst genommen fühlen
- ... welche Schwierigkeiten es bei der Arbeitssuche und bei der Arbeit geben kann.

Die wichtigsten Erfahrungen haben wir hier noch mal aufgeschrieben:

Gute Erfahrungen

- ~~Durch die Teams~~ wird uns sehr geholfen
- Ich brauche in manchen Situationen von Kollegen Unterstützung und die bekomme ich auch
- ~~Ich konnte Hamburg~~er Arbeitsassistenten anrufen bei Problemen, man hat mich im Betrieb besucht
- ~~Gute Anknüpfung~~ Anfang; ich kann mich jetzt bei Problemen melden
- ~~Ich wurde~~ Bzu Vorstellungsgesprächen begleitet
- Nicht so lange Arbeitszeit; ich werde gefragt was ich will; ich komme mit Kollegen + Anleitern gut aus; meine Arbeitszeitwünsche werden berücksichtigt
- Ich werde gelobt
- Ich werde akzeptiert
- Ich kann meine Probleme bei der Psychologin ablassen

Schlechte Erfahrungen

- Zu wenig Geld von der Öffentlichen Hand für wichtige Arbeitsgebiete und Aufgaben
- Schlechtes Arbeitsklima in der Werkstatt
- Akkordarbeit außerhalb der Werkstatt ist schlecht
- Ich bin nicht gefragt worden und habe zu lange arbeiten müssen und Überstunden und Urlaub nicht ausbezahlt bekommen
- Es wurde über meinen Kopf hinweg entschieden
- Ich bekomme zu wenig Unterstützung
- Nach dem Unfall hat sich keiner um mich gekümmert
- Wir bekommen Fahrtkosten nicht ersetzt
- Der Lohn ist zu wenig

Selbstbestimmung

Um als Person mit Behinderung zu einem festen und gleichberechtigten Part-



Doris Haake (l.) wird von H.-G. Heiden zu Netzwerkfragen interviewt.

ner im Bündnis für Integration zu werden und um bei der Arbeit(ssuche) die eigenen Vorstellungen und Wünsche verwirklichen zu können, ist SELBSTBESTIMMUNG notwendig.

Wir haben uns deshalb im Workshop auch noch mit der Frage beschäftigt „Selbstbestimmung - was ist das überhaupt?“ und „Wie bestimme ich selbst?“.

Zu diesem Thema gab es einen Vortrag von Doris Haake mit Musik von Peole First und Bildern aus dem Wörterbuch für leichte Sprache.

Eigentlich wollte die Gruppe am Ende des Workshops noch Wünsche und Forderungen formulieren. Es sollte eine Sammlung werden zu den Punkten

- „So mischen wir am besten mit“ und
- „So wollen wir unterstützt werden“.

Aber dazu reichte die Zeit leider nicht mehr. Denn der Bedarf nach Austausch und Diskussion war an den anderen Punkten so groß, dass der Nachmittag viel zu schnell vorüber war. Aber gerade das viele Diskutieren machte den Workshop auch so lebendig.

Kontakt:

Doris Haake, People First
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040/4325312-3 Fax: -5
e-mail: info@bag-ub.de

Caroline Emrich
Neue Str. 37, 28757 Bremen
Tel. 0471/969 09 20

Was wollen unterstützte ArbeitnehmerInnen? Ergebnisse der Jahrestagung

von Angelika Thielicke

Vierzehn Unterstützte ArbeitnehmerInnen aus allen Teilen der Bundesrepublik tauschten im Rahmen der Jahrestagung der BAG UB intensiv ihre Erfahrungen darüber aus, was es bedeutet, Arbeit zu finden und zu behalten, wenn man eine erhebliche Behinderung aufweist. Die BAG UB will diese Erfahrungen und Anregungen auch zur weiteren Entwicklung von Arbeitsschwerpunkten nutzen. Für keinen der Betroffenen war der bisherige Weg zu seinem Arbeitsplatz einfach, alle Betroffenen waren und sind zum Teil auf erhebliche Unterstützung angewiesen, manche konnten aufgrund der Schwere ihrer Behinderung noch keine Unterstützung finden.

Eine engagierte, zum Teil sehr lebhaft Diskussion erbrachte die folgenden Ergebnisse:

Woran scheitert die Arbeit in einem Betrieb? Was sind die Schwierigkeiten? Was fehlt, um „normal“ arbeiten zu können oder zu dürfen?

- Die erste Antwort ist überzeugend: „Geld mit drei Ausrufezeichen“. Wenn es genug Geld gäbe, könnte man, das was man wollte, doch einfach machen.
- Aber Betroffene, ihre Lehrer, ihre Angehörigen und die Arbeitsämter müssten auch über alternative Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten informiert werden.
- Es müsste Arbeitsbegleiter und Arbeitsbegleiterinnen geben, die Ahnung haben. Erfahrungen von schwerer behinderten Menschen machen deutlich, dass dies nicht überall der Fall ist.
- Es muss Arbeitsplätze geben, die auf die Fähigkeiten der einzelnen behinderten Menschen zugeschnitten sind. Offene, neu zu besetzende Arbeitsplätze verlangen meistens mehr als leistungseingeschränkte behinderte Menschen können.
- Es müsste Unterstützung bei der Bewältigung von Lebensproblemen geben. Denn Schwierigkeiten entstehen nicht nur bei der Arbeit, sondern auch im Wohnen, in der Freizeit, mit Freunden, in der Familie, in der Partnerschaft, bei der Pflege und haben Auswirkungen auf die Arbeit.

Was kann oder muss die BAG UB tun, damit es für erheblich behinderte Menschen einfacher wird, in Betrieben zu arbeiten und die notwendige Unterstützung zu bekommen?

- Die BAG UB und Menschen mit Behinderung müssen zusammen Lobbyarbeit machen.
- Sie müssen deutlich sagen, dass die Gelder nicht die Institutionen sondern die Personen bekommen.
- Sie müssen dafür sorgen, dass nicht bei den Schwächsten gespart wird.
- Sie müssen dafür sorgen, dass FachdienstmitarbeiterInnen gut ausgebildet werden und keinen Menschen wegen der Art und Schwere der Behinderung wegschicken. FachdienstmitarbeiterInnen müssen bei jedem Menschen die Fähigkeiten sehen. Das kann man in Gesprächen mit Betroffenen lernen.
- Sie müssen dafür sorgen, dass auch die Pflege am Arbeitsplatz aus der Pflegeversicherung oder der Sozialhilfe bezahlt werden kann.
- Sie müssen dafür sorgen, dass Arbeitsbegleiter (Arbeitsassistent, job coach) ein anerkannter Beruf wird.
- Sie müssen überlegen, wie Betroffene ihrem Fachdienst ein Gütesiegel verleihen können. Dieses Gütesiegel kann nur (!!!) mit Betroffenen entwickelt werden.

Damit Menschen mit erheblichen Behinderungen ihre Interessen besser einbringen können, muss die BAG UB besondere Angebote machen, die behinderte Menschen besser wahrnehmen können.

- Das Projekt „Beteiligungsformen“ (mehr darüber in den nächsten Impulsen) ist ein erster Schritt.
- Die Orte von Veranstaltungen sollen barrierefrei sein und auf behindertengerechte öffentliche Verkehrsmittel hingewiesen werden.
- Es sollten öfter Seminare gemacht werden, auch um Kontakte herzustellen. Sie sollen aber nicht so viel „Theorie“ enthalten.
- Seminare und Tagungen dürfen nicht so anstrengend sein. Man braucht auch Zeit, um sich zu erholen.

- Seminare und Tagungen dürfen nicht teuer sein. Reise- und Begleitungskosten müssten übernommen werden, weil die meisten unterstützten Arbeitnehmer sehr wenig Geld haben (Sozialhilfe).

Kontakt:

spectrum e.V.
Frau Angelika Thielicke
Hohe Leuchte 24, 35037 Marburg
Tel.: 06421 / 93177-7, Fax: -8
e-Mail: spectrum@thielicke.de

8. Bayerisches Integrations-symposium

Vom Integrationskindergarten zur
Integrationsfirma?

vom 19.04.2002 - Fr., 15.00 Uhr

bis 20.04.2002 - Sa., 18.30 Uhr

Veranstaltungsort:

Pädagogisches Zentrum, Ingolstadt,
Johann-Michael-Sailer-Str. 7

Programm:

Fachvorträge u.a. von: Prof. Dr. Andreas Hinz / Prof. Dr. Hans Wocken, / Prof. Dr. Dr. Herbert Tschamler und zahlreichen Workshops zu den Themen Integration behinderter Menschen in Kindergarten, Schule, Beruf, Freizeit und Wohnen

Veranstalter:

LAG Bayern Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen e.V. / Förderkreis für integrierte Erziehung in Kindergarten und Schule e.V., Ingolstadt / Montessori-Landesverband Bayern

Info und Programm:

www.integration-bayern.de
oder bei Mathias Kluge
Mariahilfanger 11, 93179 Brennbach,
Tel.: 09484/782, Fax: 09484/751
e-mail: MaKlu@t-online.de und
Rainer Ullherr
Johann-Michael-Sailer-Str. 7,
85049 Ingolstadt
Tel.: 0841/4913-160, Fax: -200,
e-mail: TZ.Ullherr@pizh.de

Weg von Fremdbestimmungen – Hin zu eigenen Fähigkeiten und Stärken

„Perspektiven einer umfassenden gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen kreativ gestalten“

Zusammenfassender Bericht der Zukunftswerkstatt

von Norbert R. Müllert

Wie vorgegangen wurde

An die Thematik einer verbesserten „gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe Behinderter“ wurde in einer Zukunftswerkstatt herangegangen. D. h.: Im Mittelpunkt standen Erfahrungen und Praxis, aber auch Träume und Wünsche sowie Forderungen und Vorschläge, wie eine durchgängige Integration vorangebracht werden kann.

Bei Zukunftswerkstätten handelt es sich um ein Verfahren zur Lösung von Problemen bzw. zur Durchdringung von Fragestellungen; es ist ein zielgerichtetes Vorgehen, ein methodisch-kreatives Arbeiten in Groß- und Kleingruppen, ein offener Prozess, der von den Teilnehmenden inhaltlich bestimmt und in seinem Aussehen geprägt wird.

Um derart gruppengetragen Probleme zu lösen, Themen zu durchdringen oder zukunftsorientiert Anliegen bewältigen zu können, sind drei Phasen nacheinander zu durchlaufen.

1. *Beschwerde- und Kritikphase*

Probleme bzw. Fragestellung durch kritische Aufarbeitung aus verschiedenen Sichten klären: Bestimmung des Istzustands;

2. *Phantasie- und Utopiephase*

Hauptkritiken am Istzustand mit sozialer Kreativität und Phantasie überwinden: Ausbreitung des Wunschhorizonts;

3. *Verwirklichungs- und Praxisphase*

Teile des Wunschhorizonts zu Forderungen und möglichst Projektumrissen verdichten: Klärung des Handlungspotentials.

Woran es hauptsächlich hapert

Aus langen Listen zusammengegebener Kritikpunkte wurden maßgebliche Beschwerden, Beschränkungen, Hindernisse herausgesucht, die entschieden Teilhabemöglichkeiten einengen. Die Werkstattgruppe sah als wesentliche Barrieren bei der Integrationsarbeit:

- ◆ Zu schnelle **Resignation** der Betroffenen; es fehlt an Kreativität, das Eingefahrene gibt den Ton an.
- ◆ **Arroganz und Ablehnung** gehen oft von den Nichtbetroffenen aus; sie wollen nicht täglich mit Behinderungen konfrontiert werden.
- ◆ Vorherrschender **Leistungsdruck** durch Anforderungen und Spezialisierungszwänge erlaubt immer weniger individuelle Entfaltungsmöglichkeiten.
- ◆ Wachsender Mangel an **finanziellen Ressourcen** - besonders auch durch stetige Verringerung dauerhafter Zuschüsse - schränkt die Spielräume stark ein.
- ◆ Trotz Qualifizierung herrscht **Perspektivlosigkeit** vor, denn Wahlmöglichkeiten gibt es kaum; eher werden Defizite gesehen als Fähigkeitenbreite.

Das herausgelöste Problemgeflecht, das einem vollwertigen Einbezug Behinderter entgegensteht, erweist sich als vielgesichtig. Einerseits wird durchaus das eigene Verhalten und Bemühen kritisch gesehen, die oft als zu inflexibel, einfallslos und starr ausfallen. Jedoch überwiegen andererseits die äußeren Faktoren, wobei ständig zunehmende Belastungen und Ansprüche alle Anstrengungen überschatten und kaum individuelle Chancen trotz bester Ausbildung eröffnen.

Wohin Phantasien treiben

Um aus dem kurz umrissenen Dilemma herauszufinden, um andere Zugänge zum gesellschaftlichen, beruflichen Teilhabegeschehen zu gewinnen, um schlichtweg auf neue Ideen und Gedanken zu kommen, werden phantastisch anmutende Vorstellungen und Aussichten ersonnen. Nachfolgend drei Beispiele der entstandenen Entwürfe - unkommentiert:

August 2080: Als die Gebbehinderten die Gipfel erklommen, wurden sie Bergmenschen genannt. Sie sind jetzt Kraftkönige und haben eine Luftnummer nicht mehr nötig. Der Schlafmann und der Teichträger finden es keine Luftnummer, Kraftkönig zu werden.

Die Gemeinschaft der Arbeitgeber „Sobaroll“ hat beschlossen, ab 01.07.2080 die Teilhabe behinderter Menschen in der Arbeitswelt mit einem wonnebrummigen 100-Milliarden-Programm in Form von Hänge-rolls und Brummi-bas zu honorieren.

Der Behindertenbegriff ist verschollen. Der war eh' schuppe-kindisch. Deshalb wird auf den Lachstern Sternenball gefeiert. Gelbes Lächeln herrschte vor im Weltenschein. Für den Bericht verantwortlich: Teilhabe Scheinregen

Allgemein genommen drücken die phantastischen Botschaften das Bestreben aus, so normal wie möglich als Behinderter in Gesellschaft und Beruf zu bestehen. Dabei sollen die eigenen Potentiale zum tragen kommen. Insgesamt wird versucht, die „Sonderrolle“ loszuwerden. Das bedeutet, dass alle Gesellschaftsmitglieder - so wie sie sind - ihren Beitrag zur Bereicherung des Ganzen erbringen.

Welche Akzente notwendig sind

Beim Weg zurück in die Wirklichkeit musste zunächst aus dem „Phantastischen“ das herausgezogen werden, was Rahmenbedingungen für Veränderungen sein könnten. Nachfolgende Zielsetzungen ragen heraus - in der Reihenfolge einer Bepunktung:

1. Die individuellen Fähigkeiten, nicht die Defizite von Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund stellen. (15)
2. Mehr Spaß bei der Arbeit ermöglichen. (11)
3. Arbeitsplätze für alle Behinderte entsprechend ihrer Stärken „gleichberechtigt“ mit anderen Arbeitnehmern. (11)
4. Gleiche Teilhabe aller Menschen im beruflichen und gesellschaftlichen Leben. (6)
5. Teilhabe von behinderten Menschen in Gesellschaft und Arbeit, in Harmonie, friedvoller Atmosphäre, damit sie sich als wertvolle Menschen in unserer Gesellschaft wohlfühlen. (3)

Interessant an einem Teil der Vorgaben erscheint, dass Fähigkeiten und Stärken nachdrücklich in den Mittelpunkt gerückt werden und Zufriedenheit an der Arbeit wichtig ist. Damit deutet sich an, in Zukunft mehr auf Qualitäten zu setzen als auf angelerntes Wissen, was nur auf wenige Geräte oder Handhabungen zugeschnitten ist.



Norbert R. Müllert (l.) im Workshop "Zukunftswerkstatt"

Zur Vervollständigung noch einige weitere Akzente, die zwar angedacht, aber nicht ausgewählt wurden, so doch auf Beachtenswertes und Alternativen verweisen:

- ◆ Für Behinderte mit Phantasie und Erfindergeist unbürokratisch und effektiv Lösungen suchen.
- ◆ Keine Formulare mehr, die Behinderte für das ganze Leben festschreiben.
- ◆ Wünsche und Ideen von Behinderten wirklich hören und aufnehmen
- ◆ Innovation bei der Entwicklung technischer Hilfen.
- ◆ Arbeitsplätze an die Bedürfnisse behinderter Menschen anpassen.

-Wird der Bogen zum Anfang zurückgeschlagen, zu den kritisierten Zuständen, dann kann das eigenständige Bemühen, die Entwicklung und der Ausbau eigener Fähigkeiten und Stärken als zukunftsweisender Trend angesehen werden. Bei der raschen Veraltung des Gelernten entscheiden Fähigkeiten zunehmend, ob die Anforderungen der Arbeitswelt noch gemeistert werden können. Das besagt: Zeitgemäße Schulungen und Trainings sind hier gefordert, vielleicht zu koppeln mit regelrechten Agenturen, die nicht mehr vorrangig Arbeitsplätze vermitteln sondern Fähigkeiten. So zeigt sich auf diesem Hintergrund möglicherweise ein Weg, den „Behindertenmangel“ bis zu einem gewissen Grad zurückzudrängen und eine größere Akzeptanz in Gesellschaft und Arbeitswelt zu erlangen.

Literaturhinweise:

- B. Kuhnt/ N. R. Müllert:
Moderationsfibel – Zukunftswerkstätten verstehen, anleiten, einsetzen. Münster 2000³.
- R. Jungk/ N. R. Müllert:
Zukunftswerkstätten – Mit Phantasie gegen Routine und Resignation. München 1998⁶.

Kontakt:

Norbert R. Müllert
Institut für Soziale Kreativität,
Erfindungen und Experimente –
Zukunftswerkstätten
Dr. Berkmanstr. 11
83487 Marktschellenberg
Tel.: 08650-084803



TeilnehmerInnen im Workshop "Zukunftswerkstatt"

IFD und die berufliche Eingliederung von Menschen mit psychischer Erkrankung

Wie hilfreich ist das neue Schwerbehindertenrecht?

Fachtagung der BAG UB vom 14. – 16. 11. 2001 - Workshop 7 am 15.11.2001

von Annemarie Stückenschneider und Ulrich Muldbücker

Die Integration von psychisch erkrankten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist, neben der Integration von geistig und lernbehinderten Menschen schon seit Jahren durch Projekte in den verschiedenen Bundesländern praktiziert worden. Die Finanzierung wurde bis zur Novellierung des Schwerbehindertengesetzes durch die Hauptfürsorgestellen, heute Integrationsämter, übernommen. Die Vorgaben der jeweiligen Hauptfürsorgestellen waren regional sehr unterschiedlich.

Die Integration von psychisch kranken Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beinhaltet besondere Erschwernisse.

Um diese Erschwernisse verstehen zu können, ist es hilfreich nachzuvollziehen, womit Menschen mit einer psychischen Erkrankung beschäftigt sind und konfrontiert werden.

Diese Menschen werden durch die schwere Krankheit aus ihrem normalen alltäglichen Leben gerissen und benötigen oftmals viel Zeit, sich wieder den normalen Anforderungen des Lebens stellen zu können. Sie erleben, dass ihnen vieles, was ihnen vertraut war und in der Vergangenheit zur Verfügung stand, wie die tägliche Grundversorgung (Ernährung, Kleidungspflege; Haushaltsführung; finanzielle Regelungen), am sozialen Leben teilhaben zu können oder den Anforderungen einer beruflichen Tätigkeit gerecht zu werden, ihnen nicht mehr oder nur noch unzureichend zur Verfügung steht. Es bedeutet vielfach große Mühe, diese Fertigkeiten wieder zu erlernen und gleichzeitig gegen Barrieren und Ängste, die durch die Krankheit vorhanden sind, angehen zu müssen. Die psychische Erkrankung entzieht das Selbstvertrauen, das es gilt wieder schrittweise aufzubauen.

Die Akzeptanz dieser Erkrankung fällt den betroffenen Personen oftmals schwer,

weswegen sie auch immer wieder versuchen, möglichst schnell wieder in die Normalität mit allen Anforderungen, die das Leben stellt, zurückzukehren. Einigen gelingt dies auch.

Etliche sind jedoch mit den realen Anforderungen überfordert und werden oft wieder akut krank. Deutlich wird ihnen mit der Zeit, dass sie die gestellten beruflichen Ziele nicht mehr erreichen oder in dem ausgeübten Beruf nicht mehr oder nicht mehr mit dem gleichen Anforderungsprofil wie bisher tätig werden können.

In den Phasen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation werden sie mit verschiedenen Einrichtungen konfrontiert wie

- ◆ psychiatrisches Fachkrankenhaus,
- ◆ Tageskliniken,
- ◆ medizinischen Rehabilitationseinrichtungen,
- ◆ niedergelassenen Psychiatern und Psychologen,
- ◆ Wohnprojekten
- ◆ ambulanten Ergotherapeuten,
- ◆ psychosozialen Diensten,
- ◆ diversen Arbeitsprojekten,
- ◆ örtlicher Fürsorgestelle,
- ◆ Integrationsamt,
- ◆ den diversen Kostenträgern: Arbeitsamt, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, Sozialamt
- ◆ IFD

Das familiäre Umfeld, der Freundeskreis und die evtl. vorhandenen Arbeitskollegen, die ebenfalls durch die Erkrankung verunsichert sind und nicht wissen, wie sie damit umgehen können, nehmen zusätzlich Einfluss.

Es ist schwer für einen Menschen, der stark verunsichert ist und kommunikative Einschränkungen aufzeigt, sich so vielen Institutionen und Menschen gegenüber

zu sehen und mit ihnen über seine Befindlichkeiten sowie den weiteren Lebenslauf mit seiner Erkrankung zu sprechen.

Auch wenn wir voraussetzen, dass alle Menschen aus den oben genannten Einrichtungen unterstützend tätig sind, bedeutet es für einen Menschen mit einer psychischen Erkrankung einen enormen Kraftaufwand, sich diesen hohen Anforderungen in einer und nach einer akuten Erkrankung stellen zu müssen und immer wieder gegen die eigenen Ängste anzugehen. Sie lernen, Hilfe zulassen zu können und Vertrauen zu dem anderen zu finden und gleichzeitig sich von dem alten Können und Vermögen zu verabschieden und sich mit den eigenen Grenzen vertraut zu machen. Sie sehen sich auch damit konfrontiert, dass eine gesundheitliche Stabilität erst nach langer Zeit wieder erreicht werden kann.

Gleichzeitig erleben sie, dass die private und berufliche Umgebung nicht immer ihre Einschränkungen wahr nimmt und darauf Rücksicht genommen wird. Psychisch Kranke wirken für andere Menschen „normal“, vielleicht etwas zurückgezogen und still.

Die Familien, der Freundeskreis und die Arbeitskollegen wissen von der Erkrankung, können sie aber nur schwer begreifen, so dass die Erinnerungen daran immer stärker im Verlauf der Zeit in den Hintergrund rücken. Die alltäglichen Situationen bestimmen mehr und mehr den Alltag und sie fordern wieder das ein, was ihnen aus der Vergangenheit mit der betroffenen Person vertraut ist. Wenn sie feststellen, dass die eingeforderten Verhaltensweisen und Tätigkeiten nicht erledigt werden, kommt schnell die Idee des Nicht-Wollens auf. Es treten Ärger und Unverständnis in den Vordergrund.

Um zwischen den von der psychischen

Erkrankung betroffenen Personen und den Arbeitgebern zu vermitteln, ist der Integrationsfachdienst tätig geworden. Der Dienst hatte die Aufgabe, mit den Personen, die noch eine Chance haben auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden zu können, einen Rehabilitationsplan in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Kostenträgern und behandelnden Ärzten zu entwickeln, der eine berufliche Zielperspektive unter Einbeziehung der krankheitsbedingten Einschränkungen beinhaltet.

Hier galt es auch einen Weg durch den Dschungel der unterschiedlichen Kostenträger zu finden, so dass die finanzielle Absicherung gewährleistet wurde, damit die Unsicherheit des Lebensunterhaltes nicht die berufliche Rehabilitation überlagerte.

Die berufliche Eingliederung unter Einbeziehung der in Frage kommenden Instrumente des Arbeitsamtes oder anderer Kostenträger war die Aufgabe der BeraterInnen des Integrationsfachdienstes in der Vergangenheit. Sie kontraktierten mit der psychisch kranken Person und dem Arbeitgeber Zielvereinbarungen, die sich den realen Erfordernissen immer wieder anglich.

Das Ziel war, eine gesundheitliche Stabilisierung unter den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erhalten und mit den betroffenen Personen ein individuelles „Frühwarnsystem“ zu erarbeiten, das sie vor einer erneuten psychischen Erkrankung schützen sollte.

Das machte eine längere Begleitung durch den Integrationsfachdienst notwendig mit dem Ziel, die berufliche Eingliederung dauerhaft zu erreichen, was unseres Erachtens auch im Sinne aller Kostenträger liegen sollte.

In den letzten Jahren hatte der Integrationsfachdienst u.a. die Aufgabe, auch diesem Personenkreis die Beantragung eines Schwerbehindertenausweises näher zu bringen. Es wurde ein Zeitraum von einem Jahr innerhalb der Begleitung vorgegeben, in der die Antragstellung an das Versorgungsamt oder das Ersatzverfahren über das Landesversorgungsamt eingereicht werden sollte. Dieses Thema bedeutete oftmals, dass der Integrationsberater nicht nur eine Auseinandersetzung mit der betroffenen Person führen musste, die sich nicht als behindert an-

sah, sondern auch immer wieder mit dem behandelnden Ärzten, Psychologen und nicht zuletzt auch mit den Mitarbeitern des Arbeitsamtes, die bis heute immer noch von einer Antragstellung abraten.

Das neue SGB IX hat durch die bundesweite Einrichtung der Integrationsfachdienste die Integration von schwer behinderten Menschen noch einmal unter fachspezifischen Gesichtspunkten hervorgehoben.

Der Gesetzestext bietet nach wie vor auch die Voraussetzungen dafür, die bisher geleistete Arbeit in weiten Regionen fortzuführen.

Der Dienst könnte als eine gute Ergänzung und Unterstützung zusätzlich zum Arbeitsamt gesehen werden, indem die behinderungsspezifischen Fachkenntnisse der FachdienstmitarbeiterInnen genutzt werden.

Die MitarbeiterInnen der Arbeitsämter nahmen in der Vergangenheit nicht in allen Regionen den Integrationsfachdienst als Unterstützung wahr.

Entsprechend sind bei der Einrichtung der Integrationsfachdienste auch andere Träger einbezogen worden, die mit den Arbeitsämtern besser kooperierten, die aber nicht immer Erfahrungen mit den verschiedenen Behinderungsgruppen, die im SGB IX aufgeführt sind, gesammelt haben und sich auch nicht als Vertreter für Behinderte verstehen. Es tritt bei denen zunehmend der Vermittlungsaspekt in den Vordergrund, so dass die Befürchtung besteht, dass Arbeitssuchende mit starken Einschränkungen in den Hintergrund rücken oder gar nicht mehr mit einbezogen werden.

Ungünstig war es auch, diese Gesetzgebung mit einer Weisung der Politik zu versehen, die beinhaltet, dass Oktober 2002 50.000 schwer behinderte Menschen bundesweit vermittelt werden sollten.

Die Politik leitet diese Weisungen über die Bundesbehörden an die örtlichen Arbeitsämter weiter. Damit diese Vorgaben erfüllt werden können, liegt die Vermutung nahe, dass Menschen mit leichteren Einschränkungen, die noch eher eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, vermittelt werden.

Psychisch kranke Menschen nehmen

immer mehr einen geringeren Stellenwert in der Schwerbehindertenvermittlung ein, weil sie keinen Schwerbehindertenstatus besitzen und auch nicht so schnell vermittelbar sind. Sie benötigen zur Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mehr Zeit, um den Anforderungen einer Arbeitsstelle gerecht zu werden und sind dann auch nicht immer nur konstant einsetzbar. Diese Integrationshemmnisse setzt auch die MitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten unter vielfachen Druck. Neue MitarbeiterInnen, die keine Erfahrungen mit dem Personenkreis der psychisch Kranken gesammelt und keine Kenntnisse über Besonderheiten dieser Erkrankung haben, werden sich bei der Integration von psychisch kranken Menschen eher zurückhaltend zeigen.

Ganz abgesehen davon sind die Arbeitsämter durch die Vorgabe bis Oktober 2002 50.000 schwer behinderte Menschen zusätzlich zu vermitteln, nicht darüber erfreut noch mehr Menschen mit einem Schwerbehindertenstatus in die Statistik aufzunehmen. Deshalb führen viele Integrationsfachdienste nur noch Begleitung nach Zuweisung durch das Arbeitsamt durch und bieten keinen offenen Zugang mehr für Menschen mit einer psychischen Erkrankung an.

Den Wunsch der MitarbeiterInnen, weiterhin gute fachliche Arbeit zu leisten, mit dem Druck der Vermittlungsquoten zu verbinden, wird auf Dauer für die MitarbeiterInnen schwer zu verkraften sein. Erfahrene MitarbeiterInnen verlassen den Integrationsfachdienst, sobald sich die Möglichkeit dazu bietet.

Der Eindruck kann entstehen, dass die Integrationsfachdienste zur Bereinigung der Statistik des Arbeitsamtes beitragen sollen, um damit der Politik zum Erfolg zu verhelfen.

Eine Gesetzgebung, die eine Integration von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen will, sollte nicht als politisches Kalkül eingesetzt werden. Hilfreicher wäre es, die Möglichkeiten der örtlichen Arbeitsämter offener zu gestalten, sie mit entsprechendem Personal und Mittel auszustatten und eine Form der Zusammenarbeit zu finden, weiterhin auch Menschen mit einer psychischen Erkrankung dauerhaft auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Politik könnte dahingehend unterstützend tätig sein, dass behinderte Menschen eine stärkere Einbindung in unsere Gesellschaft erfahren, indem u.a. vor allem Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft eingerichtet werden und bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes ermöglicht wird.

In der Arbeitsgruppe waren überwiegend IntegrationsberaterInnen mit viel Erfahrung, die den Wunsch hatten,

sich über die vorhandenen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Regionen auszutauschen. Dadurch, dass Vertreter aus allen Regionen der Bundesrepublik anwesend waren, konnte ein Eindruck über die unterschiedlichen Vorgaben gewonnen werden. Der Wunsch der anwesenden MitarbeiterInnen aus den Integrationsfachdiensten bestand darin, gerade die Integration von psychisch kranken Menschen immer wieder in den Mittelpunkt zu rücken und

die Hemmnisse der Integration in die Öffentlichkeit zu transportieren.

Kontakt:

Annemarie Stückenschneider
Förderkreis Sozialpsychiatrie e.V.,
Hafenweg 6–8, 48155 Münster
Tel. 0251/297 241

Ulrich Muldbücker
Psychiatrische Tagesklinik
Münsterstr. 48, 48431 Rheine

Frische Brise oder Gegenwind?

Zukunftsfähig arbeiten unter neuen Voraussetzungen -

Open - Space - Konferenz

Programmablauf

Montag, 18. März 2002

Anreise bis 13:30 Uhr
Beginn mit Kaffee/Tee/Kuchen

14:00
Frische Brise oder Gegenwind?
Arbeiten im Integrationsfachdienst
Begrüßung und Einführung

14:30
Was bringt das Sozialgesetzbuch IX für die Integration in Arbeit
Jörg Bungart, BAG Unterstützte Beschäftigung, Hamburg
Referat mit Aussprache

16:00
Zukunftsfähig arbeiten unter neuen Voraussetzungen
Eröffnung der Open-Space-Konferenz

- Was ist Open-Space ?
- Marktplatz – Entwickeln der Agenda
- Selbstorganisierte Workshops

Die Methode gibt Raum für Interessen, Angebote, Kreativität und Ressourcen aller Beteiligten. Eigene Themen können eingebracht und verfolgt werden.
Für folgende Workshops liegen bereits Angebote vor:

1. Zusammenarbeit mit Betrieben: Die Integrationsvereinbarung im SGB IX (Birgit Flemming, Fachdienst Arbeit Ahrensburg)
2. Stellen wir uns dem Wettbewerb? Neue Dienstleistungsprodukte und unternehmerisches Handeln (Dieter Peters-Kühnel, Fachdienst Arbeit Elmshorn)
3. Handlungsspielräume entdecken. Neue Arbeitsformen durch Gruppenangebote (Dörte Hansen und Michael Lehmann, Fachdienst Arbeit Flensburg)
4. Integrationsprojekte - erste Erfahrungen (Doris Wiese, Fachdienst Arbeit Flensburg)

5. Betriebsbesuche durch Dritte – Modellprojekt des Integrationsamtes Rheinland-Pfalz. (Klaus-Peter Stramm, Berufsbegleitende Dienste Ludwigshafen)

17:00 bis 18:30
Workshops I. Einheit

19:30 bis 21:00
Abendnachrichten
Dokumentation, Begegnung und Erfahrungsaustausch

Dienstag, 19. März 2002

09:00
Aktuelle Informationen

1. Aktuelle Vereinbarungen aus der Praxis: Fachdienste Arbeit in Schleswig-Holstein
2. Zusammenarbeit zwischen Integrationsfachdiensten Karl-Friedrich Ernst, Leiter des Integrationsamtes Karlsruhe und Sprecher der Bundes-Arbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
3. Integration in Arbeit aus der Sicht der Arbeitsverwaltung. Aktionsprogramme, Zukunftserwartungen, Zusammenarbeit zwischen Vermittlung und begleitender Beratung Günter Weinzierl, Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg, Referatsleiter für berufliche Integration behinderter Menschen

10:45 Pause

11:15 bis 12:30
Fortführung der Open-Space-Konferenz Workshops II. Einheit

14:30
Marktplatz

15:00 bis 16:30
Workshops III. Einheit

16:30 bis 18:00
Workshops IV. Einheit

18:00 bis 18:30
Abendnachrichten

ab 21:00 Disco mit
DJ Michael Bonath

Mittwoch, 20. März 2002

09:15
Integrationsvereinbarungen
Das Praxisbeispiel Fraport
Lothar Bertrand Schwerbehindertenvertretung, Flughafen Frankfurt

10:00
Rückblick - Ausblick

- Dokumentation der Ergebnisse
- Empfehlungen für Projekte
- Vereinbarungen
- Absprachen

Abschluss der Open-Space-Konferenz

11:45
Auswertung - Schlusswort

12:30
Ende der Tagung mit dem Mittagessen

Anfragen:
Richten Sie bitte an die Ev. Akademie
Susanne Buchwald
Tel.: (07164) 79-2 11 (vormittags)
Fax: (07164) 79-12 09
EMail: susanne.buchwald@ev-akademie-boll.de
Anmeldung: Bitte schriftlich bis zum 22. Februar 2002
TGNR: 40 01 02

Qualifizierungsmaßnahmen als Instrumente der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt - Arbeitsweisen, Kooperationen und Netzwerke im Vergleich zweier Einrichtungen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt -

von Jörg Hass-Tjaden, Lina Bohlen und Karin Bürgel

Das **Institut für Erwachsenenbildung** führt seit Anfang der 90er Jahre in Aurich (Niedersachsen) im Auftrag des Arbeitsamtes berufliche Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen durch.

Darüber hinaus qualifiziert der private Bildungsträger TeilnehmerInnen in vier Bundesländern im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich, im Hotel- und Gaststättenbereich sowie in nichtärztlichen Heilberufen.

Die TeilnehmerInnen des Integrationszentrums Aurich kommen aus dem Landkreis, der Stadt Emden sowie vereinzelt auch aus dem angrenzenden Arbeitsamtsbezirk Leer. **Ein 5-köpfiges Pädagogenteam arbeitet mit einer Gruppe von 25 Teilnehmern.** Die Gruppen setzen sich sehr heterogen zusammen. Die Frauen (immer in der Minderzahl) und Männer kommen aus den unterschiedlichsten Berufen, haben unterschiedliche Schulbildung, Berufserfahrung und Behinderungen. Bei den Behinderungen handelt es sich u.a. um Querschnittslähmungen, Schädigungen an den Gliedmaßen, Schädigungen des Stütz- und Bewegungsapparates, Störungen der Sinnesorgane, psychische Erkrankungen, Lern- und geistige Behinderungen.

Die TeilnehmerInnen werden - oft nach mehrjähriger Arbeitslosigkeit - in einer Theoriephase gezielt auf den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt vorbereitet. Dabei steht die **Förderung der Handlungskompetenz** im Mittelpunkt. Das Pädagogenteam orientiert sich an den Fähigkeiten und Stärken des Einzelnen und bietet die Möglichkeit einer sozialpädagogischen Begleitung. Es wird ein individuelles Arbeitsmarktpprofil erarbeitet und Praktikumsplätze akquiriert. **In dem Betrieb erhält der Teilnehmer/ die Teilnehmerin eine auf den Arbeits-**

platz abgestimmte Qualifizierung. Ein Pädagoge/eine Pädagogin begleitet den Behinderten während des betrieblichen Praktikums und berät die Arbeitgeber.

Mittlerweile haben über 500 Betriebe, vorwiegend kleine und mittlere, den behinderten Menschen durch ein mehrmonatiges Praktikum die Chance gegeben, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Sehr oft erleben Arbeitgeber, dass der behinderte Mitarbeiter hoch motiviert ist und - richtig platziert, d.h. auf einem nach behinderungsspezifischen Gesichtspunkten ausgestatteten Arbeitsplatz - ein

vielfaches an Leistung erbringt gegenüber seinen nichtbehinderten Mitstreitern.

Die Kostenträger der Maßnahme (hauptsächlich das Arbeitsamt, aber auch die LVA oder Berufgenossenschaften) tragen in vielen Fällen durch eine Bezuschussung der Personalkosten bzw. durch die Förderung einer notwendigen Arbeitsplatzausstattung dazu bei, dass sich Arbeitgeber - bei Eignung des Praktikanten! - für die Einstellung eines behinderten Menschen entscheiden. Durchschnittlich gelingt eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt bei 50% bis 60% der TeilnehmerInnen.

Praxisbericht einer pädagogischen Mitarbeiterin

Im folgenden möchte ich anhand eines Beispiels aufzeigen, wie unsere Arbeit im Integrationszentrum konkret aussieht.

Bei Herrn **Carsten M.** (Name geändert) handelt es sich *nicht* um einen „Durchschnittsteilnehmer“ und auch nicht um eine Person, die vom Praktikumsbetrieb übernommen wurde. Er wurde trotzdem ausgewählt, weil hier deutlich wird, wie facettenreich unsere Tätigkeit ist.

Zur Person:

Herr M. ist zum Zeitpunkt der Teilnahme an der Integrationsmaßnahme 30 Jahre alt. Er besuchte die Realschule mit Erfolg. Nach der Schule absolvierte er das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) Wirtschaft und Verwaltung; ein berufspraktisches Jahr bei einer Volkshochschule schloss sich an. 1992 beendete er in einem Berufsbildungswerk seine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten, nach seiner Ausbildung nahm er an drei Fortbildungsmaßnahmen (Dauer jeweils mehrere Monate) teil; ansonsten war er

Arbeit suchend; 2001 kam er ins Integrationszentrum nach Aurich; sein Berufswunsch: Tätigkeit in der Verwaltung/ im Büro; Arbeit am PC; seine Hobbys: Schach spielen, Englischliteratur (stellte sich erst später heraus), Musik hören.

Gesundheitliche Einschränkungen:

Laut Versorgungsamt hat Herr M. eine Wirbelsäulenfehlhaltung und leidet an einer „seelischen Behinderung“ (er selbst hat im Informationsblatt „Autismus“ angegeben, konnte aber nie erklären, was das ist; am Ende der Maßnahme bestand er auch darauf, dass im Bewerberprofil „seelische Behinderung“ angegeben wird); GdB 50 %.

Maßnahmeverlauf:

Herr M. fiel bereits in den ersten Tagen auf, weil er übermäßig schüchtern, zurückhaltend war. Er lief mit hängenden Schultern (wie ein alter Mann) und stand nie mit anderen Teilnehmern zusammen. Bei näherem Kontakt nahmen wir wahr, dass seine Haare sehr ungepflegt waren – so als ob er sie über einen längeren Zeitraum nicht gewaschen hätte, außerdem

roch er an manchen Tagen äußerst unangenehm. Offensichtlich **vernachlässigte er sein Äußeres**. Wir hatten die Vermutung, dass er vielleicht kein gutes Zuhause hat, da noch keine Informationen über sein persönliches Umfeld vorlagen.

Um Näheres zu erfahren, entschloss ich mich zu einem **Hausbesuch**. Dieser erfolgte unangemeldet und brachte viele Überraschungen.

Herr M. wohnte in einem gepflegten Ein-Familienhaus, zusammen mit seinen Eltern. Seine Mutter war sehr erfreut über den Besuch und über das Interesse an ihren Sohn. „Mein Mann und ich haben niemanden, mit dem wir über die Krankheit unseres Sohnes sprechen können“, sagte sie. „Niemand interessiert sich dafür.“ Sie erzählte mir viel über ihren Sohn und über sich, es sprudelte aus ihr heraus.

Ein paar Informationen möchte ich gerne weiter geben:

Herr M. war schon als Kind anders als andere Kinder. Er hatte seinen eigenen Kopf, schloss sich aus; bei Geburtstagsbesuchen z.B. ging er nach einer halben Stunde wieder nach Hause. Er war sehr anstrengend, da er sich nicht lenken ließ. In der Schule gab es Schwierigkeiten, die Lehrer warfen der Mutter vor, nicht streng genug mit ihm zu sein. Die Eltern hatten Erziehungsprobleme. Die Mutter suchte die Schuld bei sich. Erst als Herr M. in der Pubertät war, wandten sie sich an einen Kinderpsychologen. Angeblich sagte dieser nach drei Jahren: „Sie müssen ihren Sohn so nehmen, wie er ist.“ Einige Zeit später stieß die Mutter auf einen Zeitungsartikel, in dem das Krankheitsbild „Autismus“ beschrieben wurde. Sie erkannte viele Verhaltensweisen wieder. Darauf hin stuften die Eltern ihren Sohn als Autisten ein. Ein Arzt hat eine autistische Störung nie diagnostiziert.

Herr M. hat im Hause seiner Eltern ein eigenes Zimmer mit Dusche und Mikrowellenherd. Dort macht er sein Essen warm, das die Mutter kocht. Er isst lieber allein, hat seinen eigenen Rhythmus. Seine Mutter befürchtet, dass er nicht lebensfähig ist und verwahrlost, wenn die Eltern nicht mehr da sind. Selten greift er selbst zum Staubsauger. Es hat lange gedauert, bis er seine benutzten Tassen in die Küche brachte. Oftmals waren sie verschimmelt. Er hatte sie dann in den Schrank gestellt. Er wechselt kaum seine Wäsche und riecht entsprechend. Dabei versorgt ihn seine Mutter mit fri-

scher Wäsche, der Kleiderschrank ist voll. Die Eltern haben ihn immer wieder auf sein ungepflegtes Äußeres angesprochen, in der Regel blockte er dann ab. Sie haben ihn schon bei Vorstellungsgesprächen begleitet. Sein Äußeres war jedes Mal, trotz vorheriger Ermahnungen, sehr ungepflegt.

Der Hausbesuch war Anlass, sich **mit Autismus näher zu beschäftigen, Herrn M. genauer zu beobachten und zu testen, um seine Stärken und Schwächen** heraus zu finden. Unser derzeitiges Wissen und unsere Beobachtungen sprechen in der Tat dafür, dass er zu den Autisten mit sehr guter Entwicklung gezählt werden kann.

Im weiteren Verlauf der Maßnahme hatte Herr M. aufgrund seines ungepflegten Erscheinungsbildes in der Gruppe nach wie vor einen schweren Stand. Obwohl wir ihn mehrmals darauf angesprochen haben, besserte sich dieser Zustand nur zeitweise. Im Laufe der Monate zeigte sich jedoch hinsichtlich der Integration eine positive Entwicklung. Die anderen Teilnehmer erlebten ihn als sehr hilfsbereit, wenn er ihnen am PC etwas zeigte oder bei der Formulierung von Anschreiben behilflich war. Es wurde deutlich, dass er über ein gutes Allgemeinwissen und ausgeprägtes logisches Denkvermögen verfügte. In Englisch und Mathematik übertrumpfte er jeden anderen. So fand er zunehmend Anerkennung und öffnete sich ein wenig mehr, nahm von sich aus manchmal sogar Kontakt auf.

Seine guten PC-Kenntnisse konnte er im Rahmen der Maßnahme noch weiter ausbauen. Er arbeitete stets ruhig und kontinuierlich, fragte nur dann, wenn er wirklich nicht mehr weiter wusste. In Kleingruppen arbeitete er mit anderen zusammen und war an allen Unterrichtsinhalten interessiert.

Herr M. wollte arbeiten. Er schrieb mehrere Bewerbungen, stellte sich zweimal vor - ohne Erfolg. Die Kontakte zu den Firmen nahmen wir auf, da er ungern telefonierte, er konnte nicht so schnell am Telefon reagieren. Nachdem das erste Vorstellungsgespräch negativ verlief (der Arbeitgeber hatte vorab keine näheren Informationen über ihn bekommen), änderten wir unsere Strategie und sprachen mit Arbeitgebern ganz offen über

den Teilnehmer. Bei den folgenden Vorstellungsgesprächen verfügten die Arbeitgeber dann bereits über **schriftliche Informationen hinsichtlich des Krankheitsbildes, der Leistungsfähigkeit und des Sozialverhaltens des Teilnehmers. Darüber hinaus bekamen sie Empfehlungen für den Umgang mit ihm**. Diese Strategie erwies sich als richtig.

Eine Woche vor Ende der Maßnahme konnte Herr M. ein **Praktikum bei einem Bürodienstleister** beginnen. Die Firma suchte eine **Bürofachkraft, die Fremdsprachenkorrespondenz** per EDV erledigen sollte. Die Firmeninhaberin, Frau S., konnte ihm ideale Bedingungen anbieten: Er hatte sein eigenes Büro unter dem Dach (so dass er mit anderen Mitarbeitern nicht in Kontakt treten musste). Ungestört konnte er ins Englische bzw. aus dem Englischen übersetzen.

Frau S. war von seiner Fachkenntnissen beeindruckt. Kleinere Texte übersetzte Herr M. hervorragend. Bei größeren Übersetzungen packte ihn der Ehrgeiz: Er „biss“ sich daran fest, wollte sie unbedingt zu Ende machen und legte deshalb nicht einmal eine Pause ein. Die Chefin hatte ihm zwar extra einen Wecker hingestellt (er besaß keine Uhr), Mittagspause machte er von sich aus aber nicht. Wenn der Arbeitstag zu Ende war, kam er nach unten und verabschiedete sich mit „Feierabend“.

Anfangs fragte sich Frau M., ob M. orientierungslos sei, da er im „Zickzackkurs“ ins Geschäft kam.

Weil die Zeit des Testens für die Firmeninhaberin zu kurz war, wurde vom Arbeitsamt noch eine vierwöchige Trainingsmaßnahme genehmigt. In dieser Zeit wurde er **weiterhin betreut und die Arbeitgeberin beraten**.

Mit Frau S. wurden lange, interessante Gespräche geführt. Sie war sehr interessiert an der Person, begegnete ihm vorurteilslos und versuchte herauszufinden, wo die Stärken und Schwächen liegen.

Herr M. war mit seiner Tätigkeit sehr zufrieden, seine Chefin allerdings hatte am Ende mehrere Punkte, die ihr missfielen: In den letzten zwei Wochen kam er nicht mehr pünktlich zur Arbeit; er verabschiedete sich abends nicht mehr (so dass man nicht mehr wusste, ob er noch im Hause war oder nicht), er kam während der ganzen Zeit nicht nach unten und sagte auch nicht Bescheid, wenn

er eine Arbeit abgeschlossen hatte bzw. er nicht weiter wusste und den gesetzten Termin nicht einhalten konnte. (Dies hatte sie ihm mehrmals ans Herz gelegt). An einem Tag hätte sie ihn am liebsten wieder nach Hause geschickt, weil er penetrant roch.

In gemeinsamen Gesprächen wuchs die Erkenntnis, dass Herr M. in einem „normalen“ Büro keine Chance hat. Die Inhaberin schlug vor, dass er über das Internet seine Dienste als Übersetzer anbieten könnte. So könnte er anonym bleiben, dennoch mit anderen Menschen in Kontakt treten und sein eigenes Geld verdienen. Sie machte konkrete Vorschläge, wie das aussehen könnte. Darüber hinaus sicherte sie zu, Herrn M. eine Empfehlung zu schreiben, ihm entsprechende Websites zu nennen, ihm Abrechnungsprogramme an die Hand zu geben und auch hin und wieder Aufträge.

In einem gemeinsamen Gespräch wurde ihm dieser Weg aufgezeigt. (Trotz Hinweise auf die Möglichkeit kam er von allein nicht auf die Idee.) Herr M. war nicht abgeneigt, lieber aber hätte er in dem Büro weiter gearbeitet. Dazu war seine Chefin allerdings nicht bereit.

Herr M. bekam die Zeit, sich das Ganze in Ruhe zu überlegen. Kurz nach Ende der Trainingsmaßnahme kam er ins IZ. Die einzelnen Schritte wurden ihm noch einmal erläutert. Es wurde ihm die Möglichkeit einer Begleitung durch eine *Arbeitsassistentin* aufgezeigt.

Herr M. wollte den Weg gehen und akzeptierte auch eine Arbeitsassistentin. Inzwischen ist er mit unserer Hilfe im Internet. Wir richteten bei ihm zu Hause - in Anwesenheit seiner Eltern, zu denen auch der Kontakt gehalten wird - das Internet und eine E-Mail-Adresse ein.

Er hat mittlerweile eine kleine Übersetzungsaufgabe erhalten, die er per E-Mail zurück gesandt hat. Auch einem Arbeitsamtsmitarbeiter hat er per E-Mail auf eine schriftliche Anfrage hin geantwortet - wenn auch nur kurz; *er schafft es aber, über das Medium Computer zu kommunizieren.*

Es ist deutlich geworden, dass Herr M. eine längerfristige und breitgefächerte Unterstützung braucht. Er wird es nicht allein schaffen, *eigenständig* seine Arbeiten anzubieten, sie abzurechnen. Es ist

ferner nicht abzuschätzen, wie er reagiert, wenn er termingerecht etwas erstellen soll oder wenn Kunden sich beschweren.

Seine Schwächen liegen nach unserer Beobachtung nicht nur im lebenspraktischen Bereich (Vernachlässigung seines Äußeren z.B.), sondern in der Kommunikationsfähigkeit und im Planungsvermögen; seine Reaktionen sind verzögert, er hat Orientierungsschwierigkeiten und kann sich schwer auf neue Situationen einstellen.

Dagegen verfügt er über eine besondere mathematische Begabung, sehr gute

schriftliche Englischkenntnisse (mündlich kann nicht beurteilt werden), gute Ausdrucksweise, gute PC-Kenntnisse und gutes logisches Denkvermögen. Darüber hinaus sind folgende Schlüsselqualifikationen ausgeprägt: Merkfähigkeit, Genauigkeit, Sorgfalt, Exaktheit.

Ob das Arbeiten von zu Hause mit Hilfe einer Arbeitsassistentin gelingt - ich weiß es nicht. Ob es die richtige Lebens- und Arbeitsform für ihn ist - auch das muss sich erst herausstellen. Es hat sich allerdings etwas bewegt und er ist einige Schritte weiter gekommen - wir allerdings auch.

Berufliche Eingliederung von Behinderten mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen Anhalt

Die IEB Schulungsgesellschaft führt seit 1997 Maßnahme zur Qualifizierung und Eingliederung von Behinderten und beruflichen Rehabilitanden in Querfurt durch. Die Finanzierung dieser Maßnahmen erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (65 %) und des Landes Sachsen-Anhalt (35 %).

Zielgruppe für diese Maßnahmen sind körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, deren Aussichten, beruflich eingegliedert zu werden, infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind.

Die Dauer der Maßnahme ist auf 9 Monate begrenzt. In dieser Zeit absolvieren die Teilnehmer eine 4,5-monatige Qualifizierung und ein 4,5-monatiges Praktikum. Die Teilnehmer erhalten für diesen Zeitraum einen befristeten Arbeitsvertrag durch die IEB Schulungsgesellschaft.

Es werden verschiedene Berufsfelder angeboten und damit die individuelle, besondere Problemlage der einzelnen Teilnehmer berücksichtigt.

Während der Zeit stehen den Teilnehmern 1 Sozialpädagoge, 2 Ausbilder und zeitweise ein Lehrer zur Verfügung.

Ziele und Anliegen der Maßnahme sind:

- Hilfen zur Verbesserung der Handlungskompetenz für die Eingliederung in Arbeit
- Abbau von Versagensängsten
- Schaffung einer Plattform der Selbstdarstellung und Selbstbestätigung
- Erkennen der eigenen Kompetenzen

Jeder Teilnehmer durchläuft verschiedenen Projektphasen:

1. Motivation- und Orientierungsphase
2. Schnupperpraktikum
3. Ausbildung in den Fachmodulen und allgemeinbildender Unterricht
4. Praktikum
5. Projektauswertung

Die Teilnehmer steigen in das Projekt ein und werden darauf eingestimmt. Wichtig ist dabei, dass bereits in den ersten Tagen ein Vertrauensverhältnis zwischen den Gruppenmitgliedern und den Projektmitarbeitern entsteht. Nur wenn das gelingt, ist eine Basis für eine erfolgreiche Projektarbeit gelegt.

Durch Gespräche und Tests werden die persönlichen Voraussetzungen der einzelnen Teilnehmer durch die Projektmitarbeiter erfasst, analysiert und ausgewertet. Ziel ist es, die Kompetenzen und Defizite zu erkennen. Die Analyseergebnisse bilden die Grundlage für die weitere Vorgehensweise bei der individuellen Förderung der Teilnehmer.

Entsprechend den körperlichen und geistigen Fähigkeiten erfolgt mit jedem Teilnehmer einzeln die Auswahl des Arbeitsfeldes, in dem die Qualifizierung und auch der spätere berufliche Einsatz erfolgen soll. Jeder Teilnehmer erhält die Möglichkeit, im Rahmen eines 14-tägigen Schnupperpraktikums in einem einschlägigen Betrieb zu erproben, ob die Arbeitsfeldentscheidung richtig war und den Leistungsmöglichkeiten entspricht. Ist das nicht der Fall, werden gemeinsam andere Einsatzfelder gesucht.

Mit der ersten Projektphase beginnen die Teilnehmer mit einem umfassenden Sozialtraining zur Persönlichkeitsstabilisierung. Im Mittelpunkt steht dabei die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen:

Persönlichkeit

- Selbsteinschätzung
- Antrieb / Eigeninitiative
- Verhalten bei Fremdkritik

Arbeitsverhalten

- Einstellung zur Arbeit
- Fähigkeit zur Arbeitsplanung
- Selbstständigkeit
- Flexibilität
- Sorgfalt
- Ordnungsbereitschaft
- Pünktlichkeit
- Beachtung der Verhaltensregeln am Arbeitsplatz

Arbeitsleistung

- Ausdauer
- Arbeitstempo
- Arbeitsqualität
- Leistungsverlauf

Sozialverhalten

- Kontaktfähigkeit
- Verhalten in der Gruppe
- Lernfähigkeit
- Gegenseitiges Verstehen
- Toleranz
- Akzeptanz

Durch die Entwicklung einer tragfähigen Fach-, Handlungs-, Methoden- und Sozialkompetenz soll jeder Teilnehmer befähigt werden, den Anforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt gerecht zu werden.

In den Fachmodulen werden die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten vermittelt und geübt.

Vom ersten Tag der Maßnahme an werden die Teilnehmer auf die Bedeutung des Praktikums hingewiesen.

Durch das Praktikum wird jedem Teilnehmer die Plattform geboten, dem Arbeitgeber zu beweisen, dass trotz Behinderung eine uneingeschränkte Leistungsfähigkeit für den entsprechenden Arbeitsplatz vorhanden ist.

Es werden in der Regel kleine und mittlere Betriebe ausgewählt, bei denen auch die Möglichkeit einer Nachfolgebeschäftigung besteht.

Das Praktikum wird sehr sorgfältig vorbereitet. Die Teilnehmer werden in die Vorbereitungsphase aktiv mit einbezogen. Die Arbeitsplatzanforderungen werden sehr genau mit den Leistungsmöglichkeiten der Teilnehmer verglichen. Durch gemeinsame Vorgespräche über die Arbeitsinhalte zwischen Projektmitarbeiter, Teilnehmer und zuständigen Mitarbeiter des Praktikumbetriebes sollen von vornherein Über- bzw. Unterforderungen, aber auch falsche Erwartungshaltungen ausgeschlossen werden.

Während des Praktikums erfolgt eine ständige Begleitung und Betreuung durch die Projektmitarbeiter.

Während des gesamten Projektes werden die Teilnehmer sozialpädagogisch betreut.

Dem Sozialpädagogen obliegt die Aufgabe, die Entwicklung der Teilnehmer zu beobachten und zu fördern, aber auch Probleme frühzeitig zu erkennen und entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Unter besonderer Beachtung des Personenkreises erhält die sozialpädagogische Betreuung eine ganz besondere Spezifik. Die gesundheitlichen Einschränkungen sind unterschiedlich. Sie reichen von organischen Schäden, Schäden des Bewegungsapparates bis hin in den Bereich der Grenzdibilität. Der Sozialpädagoge muss sich mit diesen Krankheitsbildern auseinandersetzen und damit die Herangehensweise bei der Lösung von Problemen, sei es im persönlichen oder betrieblichen Umfeld, immer individuell abstimmen.

Der Sozialpädagoge wirkt beratend und begleitend und darf nicht die Eigenständigkeit der Teilnehmer einschränken, sondern soll vielmehr die Selbständigkeit jedes Einzelnen fördern.

Die drei Hauptwirkungsfelder der sozialpädagogischen Arbeit im Projekt sind:

- Unterstützung der Teilnehmer in Konfliktsituationen
- Unterstützung der Teilnehmer bei der Lebens- und Berufsplanung bis hin zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Einzelbetreuung in erforderlichen Situationen

Der Projekterfolg ist aber nicht ausschließlich von der Arbeit der direkt im Projekt beschäftigten Personen abhängig.

Es war erforderlich alle Partner mit einzubeziehen, die im Prozess der beruflichen Integration wirksam werden können. Einbezogen ins Projekt wurden u.a.:

- Wirtschaftsunternehmen
- Arbeitsamt
- Sozialamt
- Kammern
- Rentenversicherungsträger
- Hauptfürsorgestellen bzw. Integrationsfachdienste

Die Projektmitarbeiter sehen ihre Aufgabe nicht einseitig in der Unterstützung der Teilnehmer, sondern auch als Berater in den Betrieben. Es wird über die möglichen Formen von Lohnzuschüssen, aber auch über Fördermöglichkeiten zur Arbeitsplatzeinrichtung informiert. Entsprechende Kontakte zu den Förderstellen werden hergestellt und im Bedarfsfall wird in den Betrieben Unterstützung beim Ausfüllen der Anträge angeboten.

Seit 1997 haben 72 Teilnehmer das Projekt durchlaufen. Davon schieden 8 vorzeitig bedingt durch Krankheit bzw. Verrentung aus. Von den verbliebenen 64 Teilnehmern konnten 56 % in Arbeit vermittelt werden.

Ein Ergebnis das zeigt, dass bei intensiver Betreuung die Integration in Arbeit trotz Behinderung möglich ist.

Kontakt:

Hass-Tjaden und
Lina Bohlen
Institut für Erwachsenenbildung
Tannenbergr. 27, 26603 Aurich
Tel. 04941 / 96 44 28

Karin Bürgel
IEB Querfurt, Birkenweg 6
06268 Querfurt
Tel.: 0347 / 71 44 080

Unternehmensforum für behinderte Kunden und Mitarbeiter

Eine bundesweite Initiative von Unternehmen

von Lothar Bertrand und Jörg Bungart

In dem gleichnamigen Workshop auf der Tagung in Leipzig wurde folgendes Rahmenkonzept vorgestellt und diskutiert:

Die Initiative „Unternehmensforum“ verfolgt das Ziel, die Zugänge zu Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen auf der Basis unternehmerischer Leitlinien aktiv und flexibel zu gestalten. Die beteiligten Unternehmen gehen davon aus, dass eine konsequente Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Arbeitnehmer sowohl wirtschaftlich und unternehmenspolitisch sinnvoll ist als auch die soziale Dimension von Unternehmen berücksichtigt.

An dem von der Fraport AG (Flughafen Frankfurt/Main) initiierten Projekt „Unternehmensforum für behinderte Kunden und Arbeitnehmer“ nehmen mittlerweile acht weitere Unternehmen und Unternehmensverbände teil: Deutsche Lufthansa, IBM Speichersysteme GmbH, Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmerverbände e.V., Mainova AG, Schott Glas, Verlagsgruppe Rhein Main, Volkswagen AG und ZDF. Beteiligte Partner sind ausserdem IBW (Interessengemeinschaft Behindertenvertreter deutscher Wirtschaftsunternehmen), RE-INTEGRA Mainz und die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB). Zur Zeit finden die Vorbereitungen zur Gründung eines bundesweiten „Unternehmensforums“ statt.

Viele Unternehmen haben zu den genannten Themenfeldern bereits bemerkenswerte Anstrengungen unternommen, doch gibt es bisher keinen bundesweiten Austausch von „best practice“. Im „Unternehmensforum“ geht es darum, die Interessen von Unternehmen, behinderten Kunden und behinderten Arbeitnehmern zusammenzuführen. Ein fortlaufender „Wettstreit“ erfolgreicher

Beispiele in den Bereichen

- ◆ Erschließung neuer Kundenpotentiale und
- ◆ innovative Personalentwicklung

könnte immer wieder neue Impulse und Akzente setzen.

Das „Unternehmensforum“ organisiert und koordiniert bundesweit den fachlichen Austausch zwischen Unternehmen, so dass vorhandene Potenziale gezielter und auf breiter Basis genutzt werden können. Damit soll eine Steigerung von Effektivität und Effizienz in den Bereichen behinderte Kunden und Arbeitnehmer erreicht werden. Das „Unternehmensforum“ bereitet Modelle erfolgreicher unternehmerischer Praxis zur (fach-) öffentlichen Präsentation auf und fördert damit die Darstellung beispielhafter Aktivitäten von Unternehmen im Umgang mit behinderten Kunden und Arbeitnehmern.

Zur Veranschaulichung des Konzepts „Unternehmensforum sei auf das „Employers' Forum on Disability“ in Großbritannien verwiesen: In dem Forum haben sich über 360 Unternehmen - z.B. IBM, IKEA und British Airways - zusammengeschlossen, die aktiv die Situation von behinderten Kunden und Arbeitnehmern verbessern wollen. So führt die englische Supermarktkette Sainsbury Schulungen für alle neuen Mitarbeiter durch, wie sie behinderte Kunden zuvorkommend bedienen können; und große Unternehmen berücksichtigen in ihren Praktikumsprogrammen gezielt die Gruppe behinderter Schüler und Studenten. Das Forum organisiert u.a. den Erfahrungsaustausch über solche Projekte, berät die Unternehmen bei der Umsetzung eigener Ideen, erstellt Informationsmaterial für interessierte Betriebe und erarbeitet Agendas, in denen Leitlinien für eine „neue“ Unternehmenspolitik festgelegt werden.

Unter dem Stichwort „Diversity Management“ wird bereits seit längerem diskutiert, dass durch die Vielfalt der sich ergänzenden Kompetenzen einzelner Mitarbeiter die Effizienz und Produktivität eines Unternehmens verbessert werden kann. Der Fokus wird somit im positiven Sinne auf die Unterschiede zwischen Menschen gelegt und als Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg betrachtet. Eine solche Sichtweise erleichtert es, die Stärken behinderter Mitarbeiter in den Vordergrund zu rücken und ihre Bedeutung für die Arbeit und das Team besser erkennen zu können. Oftmals tragen Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer entwickelten Problemlösefähigkeit zu übertragbaren Lösungen im beruflichen Alltag bei. „Vielfalt“ heißt aber auch, Unterschiede in den Bedürfnissen von Kunden wahrzunehmen und diese beim Produkt- und Dienstleistungsangebot zu berücksichtigen. So werben amerikanische Fluggesellschaften selbstverständlich mit und für Menschen mit Behinderungen und sprechen sie damit direkt als Kundengruppe an.

Innerhalb eines „Unternehmensforum“ können folgende Ziele und Inhalte als besonders relevant erachtet werden:

1. Zusammenführung von Organisations- und Personalentwicklung:

Unternehmerisches Handeln und Unternehmenspolitik geschehen auf der Basis ökonomischer Zielsetzungen und berücksichtigen die Interessen der - behinderten - Kunden und Mitarbeiter. Die Einstellung und Beschäftigung sowie der optimale Einsatz qualifizierter Mitarbeiter ist von zentraler Relevanz für die wirtschaftliche Effizienz von Unternehmen.

Beispielhafte Aktivitäten des Unternehmensforums:

- Entwicklung von Strategien und Leitlinien zur umfassenden Teilhabe behinderter Kunden und Mitarbeiter am Wirtschafts- und Arbeitsleben
- Entwicklung von Qualitätskriterien für den Umgang mit behinderten Kunden und Mitarbeitern und deren Einbeziehung in bestehende Qualitätssicherungs- und Auditsysteme (benchmarking)

2. Öffentlichkeitsarbeit:

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit soll auf die Bedarfe und Interessen von Unternehmen aufmerksam machen und ihren aktiven Beitrag zur Teilhabe von behinderten Kunden und Mitarbeitern am Wirtschafts- und Arbeitsleben verdeutlichen. Dadurch soll auch eine Flexibilisierung bestehender gesetzlicher Regulierungen erreicht werden.

Beispielhafte Aktivitäten des Unternehmensforums:

- *Information über „beste Praxis“ in Unternehmen z.B. durch Arbeitsgespräche, eigene Zeitschrift, Internet-Präsentation, Rundfunk, Fach- und Tagespresse*
- *Erstellen und Verbreiten von Info-Material für Management, Kunden, politische Entscheidungsträger etc.*

3. Fachaustausch, Beratung und Vernetzung:

Der Austausch zwischen Unternehmen und die Beratung durch das Unternehmensforum dienen dazu, Beispiele „bester Praxis“ transparent und übertragbar zu machen. So profitieren Unternehmen jeweils von den Erfahrungen der anderen und ein Know-How-Transfer ist möglich. Das „Rad muss nicht immer neu erfunden werden“ und der entsprechende Personal-

und Kostenaufwand lässt sich deutlich reduzieren.

Beispielhafte Aktivitäten des Unternehmensforums:

- *Anregung und Organisation des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen Unternehmen*
- *Beratung von Unternehmen zur Umsetzung von „best practice“*

4. Schulung:

Schulungen, die die Situation und Bedarfe behinderter Kunden und Arbeitnehmer aufgreifen, können wichtige Voraussetzung sein, um den Zugang zu Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen zu erleichtern. Adressaten sind z.B. Verkaufs- und Servicepersonal, sonstige Mitarbeiter, Vorgesetzte, Manager und Ausbilder.

Beispielhafte Aktivitäten des Unternehmensforums:

- *Aufbau und Schulung eines Netzwerkes von behinderten Experten zur Beratung von Unternehmen über „behindertengerechte“ Produkte und Dienstleistungen*
- *Entwicklung von Schulungsmodulen zur Erschließung „neuer Kundengruppen“ und „innovativer Maßnahmen“ der Personalentwicklung*

5. Werbung:

Mit Hilfe gezielter Werbestrategien,

die die Bedarfe behinderter Kunden erheben und aufgreifen, lassen sich neue Märkte erschließen. Dies trägt zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen im besonderen Maße bei.

Beispielhafte Aktivitäten des Unternehmensforums:

- *gezielte Ansprache behinderter Kunden in der Unternehmenswerbung*
- *Darstellung von Modellen beispielhafter betrieblicher Integration*

Die Projektgruppe „Unternehmensforum“ möchte anhand der vorgestellten Ideen, Ziele und Inhalte weitere Unternehmen ansprechen und damit die Ausweitung und Verbreitung des Konzeptes forcieren.

Die Projektgruppe „Unternehmensforum“ bittet Integrationsfachdienste und andere Interessierte um Zusendung von Adressen potentiell interessierter Betriebe an nachstehende Adresse.

Kontakt:

Lothar Bertrand- Schwerbehindertenvertretung
Fraport AG, 60547 Frankfurt am Main
Tel.: 069/690 -669 39, Fax: -602 96
e-mail: l.bertrand@frankfurt-airport.de

Jörg Bungart - BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040/4325312-3, Fax: -5
e-mail: Joerg.Bungart@bag-ub.de



Bündnis für Integration: Informations- und Büchertisch der BAG UB

EDV-gestütztes Case Management für den Sozialbereich

von Bettina Roccor

Was ist Case Management?

„Fallmanagement“ wurde in den USA als Strategie entwickelt, um mithilfe einer zielgerichteten Vermittlung von sozialen Dienstleistungen die Versorgung eines Klienten in optimaler Weise zu gewährleisten. Neben der zeitnahen, aufeinander abgestimmten, kausalen Veranlassung von Hilfen, der Stärkung des Klienten und der engen Kooperation mit den beteiligten Dienste umfasst Case Management auch eine langfristige Kostenreduzierung durch Qualitätssicherung. Die ganzheitliche, prozessgesteuerte Form der Fallführung wurde in den USA im Laufe der 80er Jahre in einer Vielzahl von Projekten vorwiegend im Bereich der Altenbetreuung, der Psychiatrie und der Frühförderung von Kindern erfolgreich erprobt¹. Mittlerweile wird Case Management auch in Deutschland erforscht und in der medizinischen, psychologischen und sozialpädagogischen Praxis angewandt².

Im Bereich kurz- wie auch langfristiger Prozesse erweist sich Case Management als ein ideales Instrument, um eine maßgeschneiderte, auf die Bedürfnisse aller Beteiligten abgestimmte Planung, Koordinierung und Bewertung von Leistungen zu entwickeln. Davon profitieren auch die Dienste und die Leistungsträger im Sozialbereich. So zeigt sich beispielsweise in der meist Jahre dauernden Rehabilitation behinderter Menschen, dass die Betreuung der Klienten³ durch einen Case Manager, der vom Assessment⁴ über die Planung bis hin zur Maßnahmenauswahl und dem Controlling alle wichtigen Schritte im Rehabilitationsprozess mit Klient und beteiligten Diensten abstimmt, koordiniert und vermittelt, sehr effizient sein kann. Die Abbrüche werden durch Case Management reduziert, die Klienten zielgerichteter vermittelt.

Ein gutes Fallmanagement stellt für den Klienten eine erhebliche Erleichterung dar, erhöht seine Motivation, aktiv am therapeutischen Prozess mitzuwirken, und verbessert langfristig den Therapieerfolg. Statt von einer Zuständigkeit

zur nächsten weitergereicht zu werden und mehr oder weniger passiv zum Teil fehlgeleitete oder im zeitlichen Ablauf viel zu früh oder zu spät stattfindende Maßnahmen zu durchlaufen, ohne das eigentliche Ziel dieses Prozesses zu erkennen, wird der Klient im Case Management in den gesamten Prozess aktiv miteinbezogen. Der Case Manager berücksichtigt nicht nur die gesamte Vorgeschichte, sondern auch die Wünsche und Ziele seines Klienten. Er informiert alle Beteiligten (Rat suchende Person, Angehörige, beteiligte Fachkräfte und Institutionen) über den Sinn und Zweck der zu planenden Einzelschritte und koordiniert und unterstützt den Informationsaustausch an den Schnittstellen. Der Case Manager versteht sich dabei nicht nur als Vermittler zwischen Leistungsträgern, Diensten und Klient, sondern auch als Anwalt, der Betroffenen dabei hilft, zu ihrem Recht zu kommen.

Eine neue Dynamik hat das prozessgesteuerte Fallmanagement als Methode durch das neue SGB IX gewonnen. Träger und Einrichtungen sind vom Gesetzgeber aufgefordert, nicht nur kosteneffizient und zeitnah zu entscheiden, sondern auch sehr viel stärker als früher die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Klienten zu berücksichtigen. Das erfordert einen Balanceakt zwischen ökonomischen Gesichtspunkten und qualitativer Absicherung im Sinne des Betroffenen. Auf den Punkt gebracht heißt das für die Zuständigen im Sozialbereich: Mehr Leistung in kürzerer Zeit bei effektivem Controlling.

1. Anforderungen an den Case Manager

Der Case Manager als Schlüsselfigur im Sozialbereich muss idealerweise über ein Fachwissen in allen beteiligten Disziplinen verfügen. Dazu gehören medizinische, psychologische, sozialpädagogische, betriebswirtschaftliche, arbeits- und sozialrechtliche, organisatorische, kulturelle und schließlich auch ethisch-moralische Kenntnisse, die ihn dazu befähigen, aus bereits vorhandenen Informationen seitens der verschiedenen beteiligten Stel-

len die richtigen Schlüsse zu ziehen, eine Diagnose zu stellen und Maßnahmen im richtigen zeitlichen Ablauf zu planen, zu veranlassen, durchzuführen, zu kontrollieren und gegebenenfalls auch zu korrigieren. Die einzelnen Schritte - von der Zuweisung bzw. gezielten Aquisit⁵ über das Erstgespräch, das Assessment, die Maßnahmenauswahl und -durchführung bis hin zu Controlling und Auswertung - müssen im Prozess jederzeit nachvollziehbar bleiben und dem Klienten wie auch den zuständigen Kostenträgern gegenüber begründet werden können.

Ein Beispiel aus der Praxis: Eine Werkstatt für behinderte Menschen bekommt vom Berater beim Arbeitsamt eine Person für das Eingangsverfahren zugewiesen, um zu prüfen, ob der Berufsbildungsbereich oder der Arbeitsbereich der WfbM die geeignete Einrichtung ist. Über diesen Menschen gibt es eine Fülle an Vorinformationen, die bei der Planung berücksichtigt werden müssen, um im Eingangsverfahren gezielt die richtigen Informationen erheben zu können. Die Person hat nicht nur eine persönliche Lebens-, Kranken-, Maßnahmen- und Therapiegeschichte, sondern auch bestimmte Wünsche und Zielvorstellungen. Gleiches gilt für die Angehörigen. Die Akte umfasst ärztliche und psychologische Gutachten, Ergebnisse von Assessmentmaßnahmen wie einer Arbeitserprobung, Stellungnahmen der Schule, gegebenenfalls Beurteilungen durch das Jugendamt usw. Diese Informationen müssen zunächst einmal zusammengeführt und bewertet werden. Im Laufe des Eingangsverfahrens kommen weitere Informationen hinzu: Die beteiligten Fachkräfte aus den verschiedenen Bereichen beurteilen die Stärken und Schwächen der Person aus ihrer fachlichen Perspektive und geben sie an den Fachausschuss weiter.

Gesetzt den Fall, das Eingangsverfahren endet mit dem Eingliederungsvorschlag Berufsbildungsbereich in der Werkstatt für behinderte Menschen, so werden weitere interne Maßnahmen und Beurteilungen erforderlich. Bleibt die Person in der WfbM und ist über Jahre im

Arbeitsbereich tätig, gilt es, die Aufgaben von Berufspädagogen, Sozialpädagogen, medizinischer Betreuung und psychologischer Arbeit miteinander abzustimmen und Erkenntnisse zu bündeln. Besondere Ereignisse wie zum Beispiel eine Verschlechterung der Behinderung oder persönliche Krisen müssen mit entsprechenden unterstützenden Maßnahmen beantwortet werden. Das Gesamtbild der Person verändert sich im Laufe der Jahre und bedarf immer wieder einer Überprüfung und Modifizierung. Zusätzlich erbringt dieser Mensch eine Arbeitsleistung, die bezahlt wird und eine entsprechende Lohnbuchhaltung erfordert. Kostenträger wie Versicherungen oder Sozialhilfeträger wollen über den Stand der Dinge informiert sein. Gegebenenfalls werden technische Hilfen erforderlich. Aufgrund des Todes der Eltern ist plötzlich eine Heimunterbringung notwendig. Alle diese Vorgänge werden zwar dokumentiert, landen aber in verschiedenen Ordnern und Ablagen, wo sie für andere Beteiligte nicht zugänglich sind. Es entstehen Überschneidungen, Doppeluntersuchungen, Informationsverluste. Neue Mitarbeiter haben Mühe, sich einen umfassenden Überblick über einen behinderten Menschen, seine Biographie und seine langfristige Perspektive zu verschaffen.

Ein Case Manager hätte die Aufgabe, den gesamten zeitlichen Ablauf, wie er hier beschrieben wird, zu koordinieren, zu kontrollieren und zu steuern. Bei ihm müssten alle Informationen zusammenlaufen und an die jeweils Zuständigen weitergegeben werden können. Er müsste in der Lage sein, jederzeit und ohne langes Suchen alle bereits erfolgten Schritte zu rekapitulieren. Und er hätte die Aufgabe, allen Beteiligten in jeder Phase des Prozesses klare Zielsetzungen zu vermitteln, die sich wie ein Puzzle zu einem komplexen Ergebnisbild zusammensetzen. Es ist klar, dass eine solche Aufgabe von jemandem bewältigt werden müsste, der quasi unabhängig von den am Prozess beteiligten Fachkräften und Institutionen ist. Das ist in einem über Jahre dauernden Verlauf aber kaum realisierbar. Case Manager ist in der Regel deshalb immer die Person, die gerade als Hauptverantwortlicher in Übereinstimmung mit den Wünschen des Klienten die nötigen Entscheidungen treffen muss. Er leitet auch die Informationen an den Schnittstellen weiter.

2. CASE-XP als EDV-Unterstützung für Case Management

Ausgehend von all diesen Überlegungen hat die Firma Syntegral gGmbH eine Reihe von EDV-Instrumenten entwickelt, die den Case Manager bei seiner Aufgabe unterstützen sollen. Ausgangspunkt der Forschungen war ein Projekt der Bundesanstalt für Arbeit, die ihren Beratern im Bereich der Rehabilitation behinderter Jugendlicher ein Manual zur Verfügung stellen wollte, das das Assessment auf hohem fachlichen Niveau mit einer standardisierten Begrifflichkeit und differenzierter Bewertung ermöglicht. Ergebnis dieser ersten Projektphase war DIK-1, eine Software, die Fachinformationen, Leitfragen und standardisierte Beschreibungen diagnostischer Kriterien für alle Lebensbereiche zur Verfügung stellte⁶. Parallel wurde mit CMS ein erstes EDV-Instrument entwickelt, das die Erfassung von Stammdaten, Assessment und Maßnahmenverlauf erlaubt⁷. DIK-1 und CMS wurden in der Praxis erprobt und in einer zweiten Projektphase entsprechend der Bedürfnisse und Anforderungen der verschiedenen Nutzergruppen weiterentwickelt und verbessert. Zudem wurde im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit mit dem MAK ein Leistungskatalog erstellt, in dem die Maßnahmen im Rahmen des Eingliederungsprozesses arbeitsloser Menschen mit und ohne Behinderung nach über dreißig verschiedenen Auswahlkriterien aufgeschlüsselt beschrieben wurden. Die zweite Projektphase ist Ende 2001 abgeschlossen.

CASE-XP als Weiterentwicklung von CMS ist eine EDV-Plattform, die es ermöglicht, den gesamten Verlauf des Eingliederungsprozesses zu erfassen, zu dokumentieren, an beteiligte Institutionen weiterzugeben, graphisch oder als Gutachten darzustellen, zu kontrollieren und auszuwerten. Der zeitliche Verlauf ist durch die Gestaltung der Oberfläche auf einen Blick nachvollziehbar. Alle wichtigen Lebensereignisse werden erfasst und im Prozessverlauf dargestellt. Bereits erfolgte Diagnosen und Maßnahmen sind ebenso dargestellt wie Übereinstimmungen und Abweichungen, die aus den verschiedenen Gutachten in der Beurteilung erkennbar werden. Der CASE-Baum, der auf der Benutzeroberfläche immer sichtbar bleibt, ist zugleich auch die Dokumentation des gesamten Prozesses. Symbole machen sofort kenntlich, zu welchem Zeitpunkt welche Dokumente erstellt wurden.

CASE-XP ist nach dem Windows-Oberflächenschema aufgebaut, so dass auch Nutzer mit PC-Grundkenntnissen nach einer kurzen Einführung mit dem Programm umgehen können. Hinter CASE-XP liegt eine Datenbank, die sämtliche eingegebenen Informationen verwaltet und modifiziert. Über Zugangsrechte lässt sich regeln, wer Zugriff auf welche Daten bekommt und wer nicht. CASE-XP soll über verschiedene Schnittstellen mit Verwaltungsdatenbanken, Adressdatenbanken (z.B. von Kooperationspartnern), regionalen Informa-



Eröffnungreferat: Prof. Dr. W. R. Wendt referiert zum Thema: „Case Management und Vernetzung in der beruflichen Rehabilitation“

tionssystemen, Finanz- und Lohnbuchhaltung oder beteiligten Institutionen (Sozialamt, Arbeitsamt, Integrationsfachdienst, Medizinischer Dienst) vernetzt werden. Einrichtungen, die mit dem gleichen System arbeiten, können dann über E-Mail oder Internet komplette oder ausgewählte Datensätze weitergeben oder abrufen. Die Informationen werden dem Gesamtbild, das von einem Klienten erstellt wurde, hinzugefügt. Der Eingliederungsprozess eines Klienten kann jederzeit ausgewertet werden, ebenso die Daten aller Personen, die in einer Einrichtung leben, lernen und arbeiten. Darüber hinaus ist eine Zusammenführung aller anonymisierten Daten in einen gemeinsamen Datenpool denkbar, der dann auf der Basis verschiedener Fragestellungen statistisch ausgewertet werden kann.

CASE-XP ermöglicht die Erarbeitung interner Leistungskataloge, die bei Bedarf modifiziert und ergänzt werden können. Durch die einrichtungsinterne Erstellung von Maßnahme-Auswahl-Kriterien schaffen sich Einrichtungen oder Leistungsträger verbindliche Qualitätsstandards für alle MitarbeiterInnen. Für die Kooperationspartner ebenso wie für die betroffene Person und ihre Angehörigen bedeutet dies eine höhere Transparenz der gebotenen Leistungen. Erweiterungsmodule sind die von Syntegral entwickelten Bausteine DIK-2 und MAK, die nicht nur in das Programm integriert, sondern auch entsprechend der speziellen Zielgruppe oder Leistungsangebote der Einrichtung erweitert und differenziert werden können. Eine weitere Schnittstelle besteht zum Q-Designer, einer Software, die den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems in sozialen Einrichtungen unterstützt.

3. Diagnostische Kriterien (DIK-2) und Maßnahmeauswahlkriterien (MAK)

Die diagnostischen Kriterien in DIK-2 bieten einen umfassenden, gut verständlichen, differenzierten Katalog aller Merkmale, die einen Menschen in seiner Gesamtheit ausmachen. Erfasst werden die Ressourcen, Schwächen und Störungen in allen Bereichen, die für das Leben relevant und für den Eingliederungsprozess bedeutsam sind⁸. Nach einer ausführlichen Beschreibung des Berei-

ches, des Merkmals, der Bedeutung des Merkmals für die Person und für den Beruf erfolgt eine Darstellung der Ausprägungen, in denen dieses Merkmal in Erscheinung treten kann. Die Ausprägungen reichen von -3 bis +3 und ermöglichen aufgrund der Aufzählung verschiedener Beurteilungshilfen eine sehr genaue Diagnostik. Zusätzlich werden Hilfestellungen für das Assessment gegeben und Methoden genannt, um Ressourcen, Schwächen und Störungen in einem Merkmalsbereich erfassen zu können. Es werden Maßnahmen bei Störungen vorgeschlagen, die beteiligten Disziplinen genannt und Literaturtipps und weiterführende Informationen aufgeführt. Mithilfe von Textbausteinen lassen sich in kürzester Zeit aussagekräftige Gutachten erstellen.

DIK-2 wurde auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse aus allen Forschungsbereichen erarbeitet und von vielen Fachleuten aus Theorie und Praxis kritisch geprüft und ergänzt. Besonderer Wert wurde auf die Verständlichkeit gelegt, um die babylonische Sprachverwirrung, die durch die oft sehr hochentwickelten und spezialisierten Fachsprachen entstanden ist, ein Stück weit zu reduzieren. DIK-2 ermöglicht eine vereinfachte Darstellung komplexer Zusammenhänge, ohne dass dabei die Fachlichkeit verloren geht. Die gute Verständlichkeit der diagnostischen Kriterien trägt der Tatsache Rechnung, dass der Case Manager, der mit einem Klienten ein Assessment durchführt, die Selbstauskunft des Klienten und seiner Angehörigen mit dem eigenen Eindruck von der Person und bereits vorhandenen Befunden abstimmen muss. Erfasst werden sollen in einem relativ kurzen Zeitraum alle Informationen über den Bedarf und die Ressourcen des Klienten, über die Ausgangslage, das soziale Netzwerk, eventuell akuten Handlungsbedarf aufgrund besonderer Problemlagen sowie vorliegende Befunde und Testergebnisse.

Alle Informationen im Rahmen des Assessments können mithilfe von DIK-2 nicht nur erhoben, sondern auch dargestellt und bewertet werden. Statt einem Wust an Papier mit teilweise völlig unverständlichen Diagnosen und Beurteilungen erhält der Nutzer ein Schaubild, das auf einen Blick vermittelt, wo die Stärken und Schwächen einer Person liegen. Die verschiedenen Beurteilungen,

die von der Schule, dem Psychologischen oder Medizinischen Dienst, dem Berater beim Arbeitsamt, dem Berufsbegleitenden Dienst, dem Integrationsfachdienst, dem Klienten und seinen Angehörigen sowie dem Case Manager selbst erstellt wurden, sind farblich gekennzeichnet in das Gesamtbild eines Klienten eingefügt. Die Ausprägungen der Merkmale zeigen sich in der unterschiedlichen Länge der Balken im Diagramm. Auf einen Blick lässt sich erkennen, wo besonderer Handlungsbedarf besteht, wo noch Unstimmigkeiten in der Beurteilung durch die verschiedenen beteiligten Stellen zu sehen sind, wo sich im Laufe der Zeit positive oder negative Veränderungen ergeben haben und wo die Stärken eines Menschen liegen. Dieses Gesamtbild kann auch in Textform ausgedruckt werden, je nach Adressat in einer kurzen oder einer langen Form. Jedes neue Gutachten, jede neue Erkenntnis kann diesem Gesamtbild hinzugefügt werden und wird automatisch in der richtigen zeitlichen Reihenfolge dargestellt.

DIK-2 macht auch Vorschläge, welche Maßnahmen bei Störungen in Frage kommen. Oft liegen diese Maßnahmen in einem fachlichen Zuständigkeitsbereich, der vom eigenen weit entfernt ist. Auch hier gilt es, in einem relativ kurzen Zeitraum einen Überblick über die möglichen Alternativen zu erhalten und diejenige Maßnahme auszuwählen und zu veranlassen, die auch tatsächlich den gewünschten Erfolg verspricht bzw. für die der Klient auch eine Zugangsberechtigung hat. Die Maßnahmebeschreibungen in MAK sind nach verschiedenen Auswahlkriterien gegliedert. Dazu gehören neben Informationen zu Zielen, Prognose, Zielgruppe, Gesetzesgrundlagen, Abbruchrisiken, erforderlichen Berichten, Statistiken, Rahmenbedingungen und Ablauf auch Angaben zu flankierenden Maßnahmen, günstigen Bündelungen und verwandten Maßnahmen. Weiterführende Literatur, Beratungsadressen und Internet-Links bieten eine weitere Hilfestellung für die Maßnahmeauswahl. MAK bietet die Möglichkeit, eigene Leistungskataloge zu erstellen und erleichtert die Beschreibung der einrichtungstypischen Leistungen durch zahlreiche Gliederungselemente, ein umfangreiches Glossar und bereits vorhandene Textbausteine, die nur ergänzt oder modifiziert werden müssen. Über die Auswahl von Textbausteinen lassen sich schnell und umfas-

send Maßnahmevereinbarungen zwischen Trägern und Einrichtungen erstellen, die die Anforderungen hinsichtlich Maßnahmeziel, individuell erforderlichen Rahmenbedingungen und flankierenden Maßnahmen festhalten. Darüber hinaus werden alle Leistungen erfasst, die dem Klienten die Teilnahme an einer Maßnahme erleichtern, z.B. finanzielle und technische Hilfen.

4. Anpassung und Kooperation mit anderen Einrichtungen

CASE-XP kann sowohl als Einzelplatzlösung wie auch als Netzwerklösung installiert werden. DIK-2 und MAK sind Module, die sowohl als eigenständige Software wie auch im Rahmen eines umfassenden Case Managements mit CASE-XP verwendet werden können. Erste Testungen erfolgen im Frühjahr 2002 in einem Berufsbildungswerk, einer Werkstatt für behinderte Menschen, einer Kinderklinik, einem Jugendhilfeprojekt und einem Arbeitsamt, das sich über CASE-XP mit mehreren Förderschulen vernetzen und alle von den hauseigenen Diensten erfassten Gutachten und Berichte zentral erfassen wird. Für die Zukunft ist eine interdisziplinäre Vernetzung über CASE-XP zwischen den Arbeitsämtern und beteiligten Institutionen wie dem Integrationsamt, dem IFD, den Berufsbegleitenden Diensten und den in den nächsten zwei Jahren einzurichtenden Servicestellen für Rehabilitation angedacht. Daten oder Datenbankelemente werden per E-Mail zwischen den Einrichtungen ausgetauscht, alle Informationen zu einem Klienten fließen in ein Gesamtbild zusammen und werden als Prozess dokumentiert. Die Übertragung bereits vorhandener Stammdaten erfolgt als Datenimport in eine SQL-Serverdatenbank. Diejenigen Einrichtungen, die bereits mit CMS arbeiten, sollen mit CASE-XP aufgerüstet werden, alle bereits erhobenen Daten werden in CASE-XP exportiert.

5. Fazit

Das SGB IX wird für viele Einrichtungen und Träger im sozialen Bereich nicht nur eine Umstellung interner Abläufe mit sich bringen, sondern langfristig auch die Denkweise der Sozialpartner verändern. Für diejenigen Institutionen, die sich bereits intensiv mit der eigenen Struktur, ihren Qualitätszielen und Leistungsangeboten auseinandersetzen und ein

Qualitätsmanagement für eine Zertifizierung nach ISO 2000 anstreben oder bereits erreicht haben, ist ein Großteil der inhaltlichen Arbeit bereits getan. Diese Einrichtungen brauchen CASE-XP nur noch mit den bereits erhobenen Daten füttern, um die geleistete Qualitätssicherung auch EDV-technisch zu realisieren. Für viele Institutionen jedoch beginnt die eigentliche Arbeit erst. CASE-XP kann hier zu einer wichtigen Hilfe werden, denn das Programm strukturiert nicht nur Abläufe, sondern auch Denkprozesse und stellt mit DIK-2, MAK und Q-Designer gesicherte und fachliche Informationen bereit, die bei der Anpassung der Arbeitsweise an die neue Gesetzeslage sehr viel Unterstützung bieten.

Literatur:

- Ewers, Michael/Schaeffer, Doris (2000): Case Management in Theorie und Praxis. Göttingen. Huber
- Löcherbach, Peter (1998): Altes und Neues zum Case Management – Soziale Unterstützungsarbeit zwischen persönlicher Hilfe und Dienstleistungsservice. In: Mrochen, Siegfried/Berchtold, Elisabeth/Hesse, Alexander (Hrsg.): Standortbestimmung sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Methoden. S. 104-123. Weinheim. Beltz
- Neuffer, Manfred (1998): Fallarbeit in einer Hand - Case-Management in Sozialen Diensten. In: Sozialmagazin 23. Jg., 1998, Heft 7-8, S. 16ff
- Powell, Susan K. (1999): Advanced Case Management. Outcomes and Beyond. Philadelphia. Lippincott, Williams & Wilkins
- Raiff, Norma R./Shore, Barbara K. (1997): Fortschritte im Case-Management. Freiburg. Lambertus
- Schopf, Peter/Huber, Gottfried/Reisinger, Petra (2000): Projekt Dima: Weiterentwicklung von Instrumenten zur Verbesserung der individuellen Förderung und der Steuerung von Maßnahmen für lernbehinderte junge Menschen. In: Behindertenrecht. Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation. 39. Jahrgang, Heft 2, S.49-53
- Schopf, Peter/Kroiß, Ulrike (2000): Case-Management-System (CMS). Computergestütztes Analyse-, Steuerungs- und Eingliederungsmanagement. In: Behindertenrecht. Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation. 39. Jahrgang, Heft 2, S. 53-56
- Wendt, Wolf Rainer (2001): Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen. Eine Einführung. Freiburg. Lambertus

Fußnoten:

- 1 Vgl. Raiff/Shore (1997), S.15-29
- 2 Vgl. Löcherbach (1998); Wendt (2001)
- 3 Der Begriff Klient wird hier in Anleh-

nung an den amerikanischen „client“ verwendet. Während die Bezeichnung Kunde eine rein ökonomische Beziehung beschreibt, Patient dagegen vor allem im medizinischen Kontext verwendet wird, signalisiert der Begriff Klient, dass es im Case Management nicht nur um eine Versorgungsleistung, sondern auch um eine anwaltschaftliche Vertretung der Interessen des Betroffenen geht.

- 4 Unter Assessment versteht man nicht nur die Diagnostik im engeren Sinne, sondern die Erfassung der gesamten Ausgangslage eines Klienten mit dem Ziel, seinen individuellen Hilfe-/Pflege-/Förderbedarf zu ermitteln. Assessment ist der erste Schritt der Zielplanung und dient als Bezugsrahmen für alle getroffenen Entscheidungen. Im Rahmen des Assessments wird auf der Basis der Vorgeschichte, der Vorstellungen des Klienten und seiner Angehörigen sowie bereits erhobener oder für das Assessment veranlasster Gutachten, Berichte und Tests eine erste Auswahl in Frage kommender Leistungen getroffen. Das Assessment sollte in gewissen Zeitabständen wiederholt werden.
- 5 Aqoise heißt zum einen, dass aktiv der Kontakt zu Angehörigen, Multiplikatoren, Arbeitgebern und Dienstleistern gesucht und gepflegt wird, um ein regionales Netzwerk kooperierender Partner aufzubauen. Aqoise gehört beispielsweise zu den wichtigsten Aufgaben der Integrationsfachdienste. Zum anderen werden Betroffene gezielt aufgesucht, um Hilfestellung anzubieten. Diese Form der Aqoise ist vor allem im Bereich derjenigen Klienten wichtig, die aus dem sozialen Netz herausgefallen sind oder herauszufallen drohen – vereinsamte alte Menschen, Drogenabhängige, Aids-Kranke, Obdachlose sowie psychisch Kranke aus Kulturen, die Hilfe von außen ablehnend gegenüberstehen. Dieser Personenkreis nimmt die Leistungen, die ihm zuständen, aus Unkenntnis oder Unfähigkeit nicht in Anspruch und gelangt deshalb erst dann in die Zuständigkeit sozialer Dienste, wenn die Situation fast schon aussichtslos ist. Das verursacht letztlich mehr Kosten als eine frühzeitige Motivation zur Inanspruchnahme von Hilfen.
- 6 Vgl. Schopf/Huber/Reisinger (2000)
- 7 Vgl. Schopf/Kroiß (2000)
- 8 Erfasst werden die Bereiche Familie, Berufswahl, Sozialverhalten, Psyche, Geistige Fähigkeiten, Lebenspraxis, Lebensumstände, Körper, Motorik, Sinne, Kulturtechniken, Lernen, Arbeit, Hilfen, Soziale Integration, Selbstbestimmung, Persönlichkeitsentwicklung, Mitwirkung und Motivation.

Kontakt:

Bettina Roccor
Syntegral gGmbH
Regensburger Str. 60, 93326 Abensberg
Tel.: 09443 / 915618

Unterstützte Beschäftigung in den Fördergruppen der Lebenshilfe gGmbH Berlin

Ein Projekt unterstützt durch die Aktion Mensch vom November 2000 bis November 2002

von Fördergruppen der Lebenshilfe

Die Fördergruppen der Lebenshilfe in Berlin-Neukölln bestehen seit 1992. In den Fördergruppen werden 36 erwachsene Menschen mit geistigen und mehrfachen Behinderungen betreut, die aufgrund der Schwere der Behinderung bisher nicht in einer Werkstatt für Behinderte aufgenommen werden konnten. Das Ziel der Arbeit mit diesen Personen ist, sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung weitestgehend zu fördern. Dabei gilt es Angebote zu schaffen, die sie in die Lage versetzen, so unabhängig wie möglich am Leben in der Gemeinschaft teilzunehmen.

Seit der Tagung zur Unterstützten Beschäftigung der Spastikerhilfe Berlin im Jahr 1997 beschäftigen wir uns in unserer Einrichtung mit diesem Thema. Es begann mit Gesprächen im Team, und mit der Teilnahme an einer Arbeitsgemeinschaft der BAG UB, in der ein Austausch über Möglichkeiten von Unterstützter Beschäftigung bei schwer- und mehrfachbehinderten Menschen erfolgte.

Für uns war zunächst zu klären, ob der von uns betreute Personenkreis von solchen Ideen profitieren könnte und wie sie umgesetzt werden könnten. Das Thema blieb in den Fördergruppen anfangs umstritten und erst nach einem Klausurtag und der Gründung einer Arbeitsgruppe zum Thema hatten wir genügend Struktur, um uns konkrete Gedanken zur Umsetzung machen zu können.

Wir sahen Unterstützte Beschäftigung als Möglichkeit zur Umsetzung des Integrationsgedankens und des Normalisierungsprinzips, woran wir die Arbeit in der Fördergruppe ohnehin zu orientieren suchten. Die einfachen Arbeitsangebote, die in unserer Einrichtung durchgeführt werden, bekamen so einen neuen Sinn. Nach ersten Ideen, wie die Umsetzung gestaltet werden könnte, gelangten wir bald zu der Erkenntnis, dass die Arbeit

ohne zusätzliches Personal nicht zu bewältigen ist. In dieser Zeit erfuhren wir von der Möglichkeit der Impulsförderung durch die „Aktion Mensch“, die uns bei der Umsetzung des im folgenden beschriebenen Projekt :“Förderung und Integration von Menschen mit Behinderungen, die als nicht werkstattfähig eingestuft worden sind, in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“ unterstützt.

Projektziele

Die Projektziele sind bereits im Projekttitel benannt, denn es geht um Förderung und Integration unter neuen Rahmenbedingungen. Diese Rahmenbedingungen sind die zeitlich begrenzte 1:1 Betreuung außerhalb einer Behinderteneinrichtung in Betrieben und die Tätigkeiten und Kontakte zu den dortigen Arbeitnehmern. Wir sehen es u.a. als Form der Vorbereitung auf ein Praktikum in einer WfB.

Projektbeschreibung

Wie vor vielen Projekten zur Unterstützten Beschäftigung stand auch vor unserem die Hürde der Arbeitsplatzakquisition (Praktikumsplatzakquisition). Diese Hürde erschien uns so hoch, dass wir sogar im Konzept verankerten, das Projekt nach sechs Monaten zu beenden, würden wir sie nicht nehmen können.

Die Arbeitsplätze sollten wegen der kurzen täglichen Arbeitszeit der behinderten Menschen (im folgenden Praktikanten genannt) von maximal 2 Stunden in der Nähe der Fördergruppen und möglichst ohne Verkehrsmittel zu erreichen sein. Der Arbeitsweg sollte die Arbeitszeit nicht überschreiten und die Praktikanten nicht unnötig belasten. Entsprechend gestalten wir unsere Akquisition. Wir verteilten persönlich Informationsschreiben an Firmen in der Umgebung der Fördergruppen und versuchten

in Kontakt zu Entscheidungsträgern zu kommen und pflegen die Kontakte ggf. durch weitere Besuche oder Telefonate. Nebenbei bemerkt, wir erleben weniger Abweisung als wir erwarteten und manchmal bemerkenswert unvoreingenommene Gesprächspartner mit weniger Vorbehalten, als wir „Profis“ zu Beginn hatten.

Wenn eine Firma prinzipiell bereit ist, wird zunächst ein Projektmitarbeiter an den möglichen Arbeitsplätzen hospitieren. Zur Strukturierung dieser Hospitationen haben wir eine Protokollvorgabe erarbeitet, nach der alle wichtigen Fragen geklärt werden können. Sie beinhaltet auch ein betont einfaches Anforderungsprofil für den gedachten Arbeitsplatz. Wenn der Praktikumsplatz besetzt werden kann, kommt es zur Unterschrift einer Praktikumsvereinbarung.

Seit dem 15.05.01 werden zwei Praktikanten von einem Arbeitsassistenten begleitet.

Am 15.08.01 wurde unserer Planung entsprechend eine zweite Arbeitsassistentin eingestellt, so dass seitdem vier Praktikanten in drei Betrieben betreut werden. Zusätzlich konnten wir auch ein Kurzpraktikum von 10 Wochen anbieten, welches durch eine Ergotherapieauszubildende begleitet wurde. Direkt für das Projekt tätig sind eine Projektleitung mit 10-20 WAZ und zwei Arbeitsassistenten mit jeweils 20 WAZ. Das Personal der Fördergruppen ist über eine wöchentlich stattfindende Arbeitsgruppe und die täglichen Kontakte mit den Arbeitsassistenten in das Projekt eingebunden. Außerdem werden die in der Einrichtung erstellten Förderpläne in die Projektauswertung einbezogen.

Unsere derzeitigen Praktikumsplätze werden bereitgestellt vom Naturschutz und Grünflächenamt Neukölln auf dem

Buschkrugfriedhof (zwei Plätze), von der Integrationskita der Lebenshilfe im hauswirtschaftlichen Bereich, von der Reicheltfiliale am Britzerdamm (Supermarktkette in Berlin) und vom Betriebsrat der Lebenshilfe im Bürobereich.

Praktikumseinsätze

Ein Praktikumstag beginnt beispielsweise um 8:15 Uhr in der Wohngruppe von Frau K., wenn sie von dort abgeholt und in den Supermarkt begleitet wird. Dort geht es dann zunächst in den Mitarbeiteraum, um den Kittel zu holen. Die eigentliche Arbeit beginnt im Lagerbereich, wo Verpackungsmüll oder wiederverwendbare Lieferverpackungen sortiert werden. Nach einer dreiviertel Stunde ist Pause im Mitarbeiteraum. Hier und im Sortierbereich kommt Frau K. mit Beschäftigten der Filiale in Kontakt. Die Gesamtarbeitszeit von Frau K. bei Reichelt beträgt zwei Stunden pro Tag. Nach dieser Zeit erfolgt die Betreuung in der Fördergruppe bis zum Nachmittag. Der Arbeitsassistent geht inzwischen mit Herrn A. auf den Friedhof. Auch hier beginnt die Arbeitszeit mit dem Aufsuchen des Mitarbeiteraumes. Nach dem Umziehen wird das Werkzeug geholt und es werden Wege geharkt oder mit der Schubkarre Laub und Sand transportiert. Um 12:30 Uhr, also nach anderthalb Stunden ist es Zeit für die Mittagspause mit den Kollegen.

Wegen der begrenzten Arbeitszeit der Arbeitsassistenten wurde der Einsatz auf vier Tage in der Woche beschränkt, damit wir mit jedem Praktikanten etwa zwei Stunden arbeiten können.

Praktikantenbeschreibung

Die Projektteilnehmer (2 Frauen und 3 Männer) sind bis auf eine Rollstuhlnutzerin überwiegend körperlich mobil. Ihr umfangreicher Betreuungsbedarf ergibt sich zum großen Teil aus ihrer motorischen Unruhe oder nicht erkennbarer Eigeninitiative, den Problemen auf der Handlungsebene zielgerichtet tätig zu werden, dem Sozialverhalten mit Auto- und Fremdaggressionen und den Kommunikationseinschränkungen.

Auswertung

Das Projekt befindet sich seit Mai 2001 in der Umsetzungsphase, so dass wir

jetzt von ersten Erfahrungen berichten können. Für uns hat sich zunächst der Grundsatz der Unterstützten Beschäftigung bestätigt, erst zu platzieren und dann zu qualifizieren. Es ist zwar notwendig, sich zunächst einen Überblick über die Anforderungen eines Arbeitsplatzes und die Möglichkeiten eines evtl. Praktikanten zu verschaffen, aber individuelle Lösungen ergeben sich bei der tatsächlichen Umsetzung. Wir haben zu diesem Zweck ein Hospitationsprotokoll mit einer einfachen Arbeitsplatzanalyse erstellt. Damit ist es möglich, einen schnellen Überblick über einen Praktikumsplatz zu erhalten, um ihn dann in der Arbeitsgruppe vorstellen zu können.

In den Betrieben erleben wir vorwiegend positive Resonanz. Die MitarbeiterInnen stehen der Projektidee positiv gegenüber und bemühen sich, die Eingliederung zu erleichtern und zeigen sich interessiert an der Situation der Praktikanten. Im Supermarkt gab es allerdings auch Kundenbeschwerden wegen der Anwesenheit einer behinderten Praktikantin im Verkaufsbereich. Solche Probleme sind aber bisher eine Ausnahme geblieben.

Aus dem Lebensumfeld der Praktikanten wird bisher ein größeres Selbstbewusstsein und ein ausgeglicheneres Wesen zurückgemeldet. Einer Praktikantin fällt es im Verlauf des Projektes deutlich leichter morgens aufzustehen.

Besondere Aufmerksamkeit muss bei dem von uns betreuten Personenkreis auf die Entscheidungsfindung des Praktikanten gelegt werden. Sie kann sich nur in enger Interaktion mit dem Betreuer vollziehen. Bedingt durch die häufig schweren Kommunikationseinschränkungen

ist den Praktikanten vorher schwer zu vermitteln, worum es im Praktikum eigentlich geht. Das bedeutet in der Praxis eine Verlängerung der Entscheidungsphase bis längere Zeit nach dem Arbeitsbeginn. Die sich daraus evtl. ergebende Notwendigkeit für die Praktikanten, sich zunächst auf eine schwer zu überschauende Situation einzulassen, setzt eine tragfähige Beziehung zum Arbeitsassistenten voraus. Im Falle des Praktikums im Supermarkt war es deshalb nötig, vor Praktikumsbeginn für einen längeren Zeitraum mit der Prakti-

kantin zweimal wöchentlich dort einkaufen zu gehen, um es ihr überhaupt zu ermöglichen, zum Praktikumsbeginn die Räume zu betreten. Im Praktikum müssen gegebenenfalls das Arbeitsumfeld oder die Tätigkeit selbst an die Möglichkeiten und Interessen des Praktikanten angepasst werden, da sie diese vorher nicht einbringen können. Die Möglichkeit, das Praktikum dann doch abzubrechen muss aus diesem Grund auch bestehen bleiben.

Zur Dokumentation des Projektes haben wir ein Ankreuzsystem erstellt, das eine schnelle und übersichtliche Dokumentation ermöglicht und auf die einzelnen Praktikanten angepasst werden kann. So können wir uns auch etwas von einer defizitorientierten Sichtweise lösen, da jeder Praktikant einen beobachteten Aspekt auch wirklich erfüllen kann, da die Einschätzungskriterien nach seinen Fähigkeiten erstellt wurden. Wir lassen uns auch die Möglichkeit offen, einzelne Kriterien im Verlauf des Praktikums an die Situation anzupassen. Durch die tabellarische Dokumentationsform ist es möglich, diese auch graphisch darzustellen, was die Übersichtlichkeit erleichtert, und es ermöglicht bestimmte Aspekte, wie Motivation und eine Tätigkeit in Beziehung zu setzen. Insgesamt soll die Dokumentation mit der bestehenden Förderplanung in Beziehung zu setzen sein, um langfristige Veränderungen erkennen zu können.

Weitere Planungen

Die Arbeitsplatzakquisition wird weitergeführt, um neue Einsatzorte zu finden und weitere Praktikanten auszuwählen.

Wir suchen nach Möglichkeiten zusätzlicher Praktikumsbetreuung.

Das Projekt wird in unterschiedlichen Gremien bekannt gemacht.

Es wird eine Auswertung der Dokumentation und ein Abschlussbericht erfolgen.

Kontakt:

Fördergruppen der Lebenshilfe gGmbH
Straße 614, Nr.26, 12347 Berlin

Tel.: 030 / 606 13 92

Fax: 030 / 607 40 34

Email: unterstuetzte.beschaeftigung@lebenshilfe-berlin.de

Kennenlernen professioneller Methoden für die erfolgreiche Akquisition von Arbeitsplätzen

Bericht aus Workshop 4 der Vorkonferenz der Jahrestagung der BAG UB am 14.11.2001

von Jürgen Länge

Für den Workshop, geplant und ausgeschrieben für 20 TeilnehmerInnen, waren mehr als 40 Anmeldungen eingegangen.

Diese Nachfrage löste bei mir unterschiedliche Gefühle aus, unter anderem:

- Freude über das große Interesse an einer Thematik, die ich als wichtig bei der Unterstützung zur Integration behinderter Menschen ins (Arbeits-)Leben erachte.
- Bestätigung meines Eindrucks aus vielen Fortbildungsveranstaltungen, dass gerade im Zuge der Entstehung vieler neuer Integrationsfachdienste ein großer Fortbildungsbedarf besteht.
- Unsicherheit, wie man der komplexen Thematik mit derart vielen TeilnehmerInnen in so kurzer Zeit (6 Stunden) gerecht werden kann.

Zumal dies wirklich ein Workshop im eigentlichen Wortsinn werden sollte; also kein Vortrag und keine Projektvorstellung, sondern ein Forum, in dem Fachleute ihre Kompetenz zu einem bestimmten Themenaspekt ihrer Arbeit durch aktives, gemeinsames Tun erweitern können.

Um es vorwegzunehmen: Es wurde ein gelungener Workshop, und dies spricht für die Kompetenz der teilnehmenden Fachleute.

Ich werde im Folgenden die einzelnen Schritte des Vorgehens im Workshop sowie die bearbeiteten Themen darstellen und hin und wieder bemerkenswerte Aspekte hervorheben.

Eine Dokumentation der inhaltlichen Ergebnisse des Workshops ist hier leider nicht möglich.

1. Kennenlernen der TeilnehmerInnen:

Um in kürzester Zeit die Arbeitsfähigkeit der Gruppe zu ermöglichen, war es sinnvoll, sich in der Gruppe zu orientieren, tätigkeitsbezogene Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erfahren und einen Eindruck von den KollegInnen zu bekommen, ohne eine i.d.R. eher langandauernde Vorstellungsrunde durchzuführen.

Die TeilnehmerInnen sortierten sich im Seminarraum mehrmals nach verschiedenen Kriterien zu Untergruppen und nutzten dabei die Möglichkeit zur ersten kurzen Kontaktaufnahme.

Kriterien waren unter anderem:

- Geschlecht:
Es waren annähernd gleich viele Männer und Frauen im Workshop, was im Sozialbereich ein eher unübliches Mengenverhältnis ist.
- Gewicht der Akquisitionstätigkeit in der Arbeit
- Finanzierungsträger der Tätigkeit:
Die überwiegende Zahl der TeilnehmerInnen war in den sog. Neuen IFD beschäftigt, die ausschließlich vom Arbeitsamt finanziert werden.
- Region und Bevölkerungsdichte:
Alle Größenordnungen waren vertreten; die Mehrheit kam aus Städten mit bis zu 250 000 Einwohnern.
- Arbeitslosenquote:
Die Mehrzahl kam aus Regionen mit einer Quote bis zu 15%; allerdings gab es auch mehrere TeilnehmerInnen aus Regionen mit über 20%.
- Berufserfahrung im IFD oder in einer ähnlichen Tätigkeit:
Die Mehrzahl der TN arbeitete kürzer als 2 Jahre in dieser Tätigkeit, hatte aber Berufserfahrung in einer Tätigkeit, die für die jetzige Arbeit wert-

volle Erfahrungen erbrachte. Berufserfahrungen wurden hauptsächlich im Sozialbereich erworben, teilweise aber auch in Wirtschaft und Verwaltung.

2. Themeneinführung:

In der fachlichen Einführung ging es um:

- die Definition von Arbeitsplatzakquisition,
- eine Beschreibung einzelner Aspekte der Situation am Arbeitsmarkt,
- einen kurzen Austausch über den Aufwand der Arbeitsplatzakquisition, und
- einen Überblick über Strategien, Vorgehensweisen und Ziele einzelner Akquisitionsschritte.

Dabei verständigten wir uns auf darauf, die Chancen der KlientInnen/BewerberInnen, für die wir akquirieren, dadurch zu erhöhen, dass wir sie tendenziell durch unsere Strategie aus der Konkurrenz mit nichtbehinderten BewerberInnen herauszuhalten suchen und die Chancen des verdeckten Arbeitsmarktes nutzen können, wenn es uns gelingt, einen positiven Kontakt zu ArbeitgeberInnen herzustellen und zu halten.

Einigkeit in der Gruppe bestand darin, dass Akquisition im Geschäftsleben ein normaler, gewohnter und akzeptierter, ja erwarteter Vorgang ist. So banal diese Aussage erscheinen mag, ist dies doch eine Erkenntnis, die manche IFD-MitarbeiterIn zusätzlich ermutigen kann, den Zugang zu ArbeitgeberInnen offensiv zu suchen.

Die daran anknüpfende Sammlung von Arbeitgebermotivationen zur Anstellung behinderter BewerberInnen erbrachte ca. 20 unterschiedliche Motivationen – eine für viele überraschend große Anzahl. In der darauffolgenden Diskussion über die

Erfahrungen und Einschätzungen der TN verdichteten sich die Vermutungen, dass

- bei erfolgreichen Bewerbungen/Akquisitionen i.d.R. mehrere Motivationen bei ArbeitgeberInnen zusammen kommen (nach denen zu forschen sich in den Akquisitionsgesprächen sich lohnt!)
- die Hauptmotivationen - wie auch in Untersuchungen dargestellt - in 3 Motivationslagen besteht, und zwar
 - im Anreiz der finanziellen Förderungen, bei gleichzeitig vermuteter ausreichender, und attraktiv dargestellter Leistungsfähigkeit der BewerberIn am avisierten Arbeitsplatz,
 - in persönlicher Betroffenheit (bspw. durch behinderte Personen in der Verwandtschaft der ArbeitgeberIn oder Personalverantwortlichen) und dem daraus resultierenden Wunsch „etwas zu tun“ (z.B. behinderten BewerberInnen eine Chance zu geben), sowie
 - in positiven Vorerfahrungen mit behinderten ArbeitnehmerInnen und kompetenten FachdienstmitarbeiterInnen.

Schon an dieser Stelle wurde ein konzeptioneller Mangel bei der Entwicklung und Konzeption der Integrationsfachdienste deutlich.

Die Aufteilung der Fachdienste in Dienste mit dem Schwerpunkt Arbeitsplatzzerhalt und in Dienste mit dem Schwerpunkt Arbeitsplatzsuche sowie deren (viel, aber leider erfolglos kritisierten) Finanzierungssystem fördert nicht den langfristigen, intensiven und persönlichen Kontakt zu ArbeitgeberInnen und widerspricht dem in der Wirtschaft gängigen Prinzip des „one face to the customer“.

3. Themenzentrierte Arbeitsgruppen:

In den nächsten 1,5 Stunden wurde in sechs thematischen Untergruppen, die jeweils einen wesentlichen Aspekt der Gesamthematik bearbeiteten, anhand einer vorstrukturierten Aufgabenstellung und eines offenen Fragenkataloges gearbeitet.

Entscheidend für die Auswahl der Themen war die Tatsache, dass es sich zur nachhaltig wirksamen Erhöhung der Handlungskompetenz von FachdienstmitarbeiterInnen empfiehlt, nicht auf ei-

ne bloße Vermittlung von Techniken zu setzen, sondern die identitätsentwickelnde persönliche Auseinandersetzung mit grundsätzlichen Themenaspekten zu fördern.

Angeboten waren:

- Beschreibung der KlientInnen / Umgang mit Stärken und Schwächen
- Kompetenzen des Fachdienstes und Erwartungen von ArbeitgeberInnen
- Wege der Arbeitsplatzfindung
- Einstellung zu Betrieben / Nutzen für Betriebe
- Einwandbehandlung
- Rolle(n) in Beziehungen zu ArbeitgeberInnen

Bei der Besetzung der Untergruppen nach den Wünschen und Bedürfnissen der TeilnehmerInnen gab es 2 Auffälligkeiten.

1. Die Gruppen „Fachdienstkompetenz“ und „Einstellung zu Betrieben“ wurden nicht oder in so geringer Anzahl gewählt, dass sie nicht zustande kamen
2. Die Gruppen „Wege der Arbeitsplatzfindung“ und „Einwandbehandlung“ wurden so häufig gewählt, dass sie jeweils in 2 Parallelgruppen stattfanden.

In allen Gruppen wurde intensiv und mit hoher fachlicher Kompetenz gearbeitet.

Wesentliche Ergebnisse wurden auf Pinnwänden visualisiert.

4. Präsentation, Austausch und Diskussion der Ergebnisse der Gruppenarbeit:

Um ein Maximum an Austausch zu ermöglichen, wurden zu dieser Runde neue Untergruppen gebildet.

Präsentation, Austausch und Diskussion der Ergebnisse der Gruppenarbeit wurden in sechs Runden im rollierenden System durchgeführt, so dass jede TeilnehmerIn in einer jeweils ca. 20-minütigen Runde Verlauf und wesentliche Ergebnisse jeder Arbeitsgruppe erfuhr und diskutierte. Gleichzeitig präsentierte nahezu jede TeilnehmerIn einmal Verlauf und wesentliche Ergebnisse ihrer/seiner Arbeitsgruppe.

Eine Methodik, die hohe Anforderungen an die TeilnehmerInnen stellt und

die (mit den Worten einer Teilnehmerin) „eine ungemein fruchtbare Dynamik“ in Gang setzte.

5. Persönliche Vorhaben

Um einen Teil der Dynamik und der Ergebnisse im Arbeitsalltag relevant werden zu lassen, erhielten die TeilnehmerInnen den Auftrag sich bezüglich der Thematik Arbeitsplatzakquisition realisierbare Dinge vorzunehmen.

Sie notierten sich auf Metaplankarten, was sie „bezüglich Arbeitsplatzakquisition konkret tun werden“, und zwar

- innerhalb der nächsten 14 Tage
- bis Ende Januar 2002
- bis in 6 Monaten und sollten diese Karten als Erinnerungstütze mit an ihren Arbeitsplatz nehmen.

Mit einer kurzen Zusammenfassung, Hinweisen zu weiteren Fortbildungsmöglichkeiten zur Thematik, kurzen schriftlichen feed-back-Stichpunkten der TeilnehmerInnen und einer gepunkteten Bewertung des Erlebens im Workshop endete die Veranstaltung.

Zusammenfassend wurde deutlich, dass eine erfolgreiche Arbeitsplatzakquisition von vielen Faktoren abhängt.

Zum Beispiel von einer durchdachten und den Gegebenheiten angepassten Strategie, die unter anderem aus

- einer gründlichen und zielgerichteten Vorarbeit
- einer strukturierten und klaren Vorgehensweise
- hoher persönlicher, fachlicher und vor allem kommunikativer Kompetenz, sowie
- deren ständigen Weiterentwicklung, auch in „fachfremden“ Feldern (wie bspw. Marketingstrategien; Argumentations- oder Präsentationstechniken u.v.a.m.) besteht.

Anhang:

DerReferent des Workshops veranstaltet vom 20. – 22. Februar und voraussichtlich im Oktober 2002 jeweils Fortbildungsseminare zum Thema Arbeitsplatzakquisition im Raum München.

Nähere Informationen erhalten sie unter juergenlaenge@t-online.de oder unter 089/ 15 18 93.

Kontakt:

Jürgen Länge - Cooperative Beschützende Arbeitsstätten (CBA) e.V.

Trivarstr. 7, 80637 München

Tel.: 089/516 16 720

Das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) für körperlich behinderte Menschen

Möglichkeiten und Grenzen, ein Erfahrungsbericht in Protokollform

von Fritz Butzke

Zum Inhalt:

1. Das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) in Baden-Württemberg
 - Macht das BVJ Sinn?
 - Zahlen und Fakten
 - Die BVJ Vo von 1998
 - Die Handreichung des KM - „Neue Wege im BVJ“ mit den Handlungsempfehlungen der Jugend-Enquete Kommission des Landtages von Baden-Württemberg (7/99).
2. Beschreibung der Problemgruppen von körperlich Behinderten speziell in Neckargemünd, für die das BVJ von Bedeutung ist.
3. Beschreibung des BVJ in Neckargemünd mit Bezug zum BVJ in Emmendingen/Wasser und Weingarten.
 - Äußerer Rahmen
 - Inhaltliche Ausgestaltung (Prinzipien, unterstützende Faktoren und Schwerpunkte, sichtbar am Ablauf der Schulwoche und des Schuljahres)
4. Darstellung von Bedingungen für die Verbesserung des BVJ
 - Zusammenarbeit zwischen allgemeinen Schulen (Förder- und Hauptschule) und Berufsvorbereitungsjahr
 - Methodisch-didaktische Konsequenzen
 - Das Problem der Motivation, des Selbstkonzeptes und der Zeit
 - Sozialpädagogische Unterstützung
 - „Zertifikate“ für „Teilqualifikationen“
 - Das BVJ und Arbeitswelt (z. B. die Praktika als Werbung, als Aufruf an die Arbeitswelt, Verantwortung für unsere Schüler zu übernehmen)
 - Elternarbeit
 - Die Aus- und Weiterbildung des Personals
 - Das BVJ macht Sinn!
 - Das BVJ in zweijähriger Form

Zu 1.)

Das BVJ in Baden-Württemberg.

• Macht das BVJ Sinn?

Bei der Vorbereitung meines Beitrags

bin ich auf die nachdenklich stimmende Aussage von Hiller gestoßen: Trotz BVJ gelingt es nicht, einen großen Teil der Jugendlichen in unsere Berufs- und Lebenswelt zu integrieren. Diese Feststellung wird von der Prognose für die wirtschaftliche Situation der Bundesrepublik Deutschland untermauert. Im nächsten Jahrzehnt sollen 40% der einfachen Tätigkeiten entfallen.

Für Jugendliche mit Körperbehinderungen komme ich allerdings zu einem anderen Schluss. Obwohl mir keine zuverlässigen Daten vorliegen, vermute ich, dass unser BVJ sich für die meisten Jugendlichen lohnt. Diese Aussage gilt m. E. auch für die mir bekannten Berufsvorbereitungsjahre in Emmendingen-Wasser, Weingarten und Mössingen. Hiller hat Jugendliche ohne Körperbehinderung, z. B. Förderschüler, im Blick. Spätestens am Schluss dieses Referates sollten ausreichende Begründungen für meine These gefunden sein.

• Zahlen und Fakten

Zur Verbesserung der Chancen benachteiligter Jugendlichen zum Erhalt eines Ausbildungsplatzes oder einer Arbeitsstelle wird das Berufsvorbereitungsjahr in Baden-Württemberg in vier Varianten geführt:

- Das BVJ in der Regelform
- Das BVJ für Jugendliche ohne ausreichende Deutschkenntnisse
- Das BVJ für Jugendliche mit besonderen Lern- und Leistungsdefiziten sowie – als Schulversuch - für Jugendliche ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen
- Das BVJ mit dem Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen.

Während im Schuljahr 1986/87 lediglich 3 967 Schüler das BVJ absolvierten, betrug die Zahl der Schüler zehn Jahre später 11 226. Im Schuljahr 1999/2000 besuchen 11 258 Schüler das Berufsvor-

bereitungsjahr.

Aufgeteilt auf die vier Formen des BVJ weist die Statistik folgende Schülerzahlen aus:

	Schuljahr	
	96/97	99/00
BVJ - Regelform	8292	8449
BVJ - ohne ausr. Deutschkenntnisse	1779	978
BVJ - ohne Deutschkenntnisse	241	316
BVJ - mit bes. Lern- u. Leistungsdefiziten	914	1267

Die Varianten des BVJ mit erweitertem Praktikumsanteil sowie **das BVJ in der Kooperation mit der Hauptschule (zweijährig)** sind nicht berücksichtigt.

Die Möglichkeit, einen dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Bildungsstand zu erwerben, nehmen durchschnittlich **60% der Schüler** eines Schuljahres erfolgreich wahr.

Zu 2.)

Beschreibung der Problemgruppen von körperlich Behinderten speziell in Neckargemünd, für die das BVJ von Bedeutung ist.

Es scheint mir sinnvoll, von unserer Situation in Neckargemünd auszugehen. So erfasse ich die verschiedenen Gruppen von Jugendlichen mit Körperbehinderungen, die mit Unterstützung und Zeit ausbildungsfähig werden können oder im Sinne der Übernahme von einfachen beruflichen Tätigkeiten vorbereitet werden können. Eine weitere Gruppe von Jugendlichen wird auf den Weg gebracht, ihr Leben weitgehend selbst zu gestalten, eine notwendige Alternative, weil sie nicht im Sinne des Arbeitsprozesses belastbar sind. Die Bereitschaft, sie ganz oder teilweise in den beruflichen Alltag zu übernehmen, wird aus nachvollziehbaren, aber letztlich nicht akzeptierbaren Gründen geringer. All diese Jugendlichen sind Teil der

in Deutschland wachsenden Zahl von Benachteiligten, die mit Hilfe verschiedener Benachteiligungs-Programme aufgefangen und später integriert werden sollen (vgl. BIBB, Laur-Ernst).

Allerdings sind die Probleme, Defizite und auch Stärken unserer Jugendlichen oft von anderer Art oder graduell verschieden im Vergleich mit Jugendlichen, die das allgemeine BVJ besuchen.

Als Privatschule nehmen wir die Jugendlichen in einem aufwendigen Aufnahmeprozess auf, bei dem die Berufsberatung entscheidendes Gewicht hat. Nur ausnahmsweise lehnen wir Schüler ab, immer dann, wenn wir glauben, dass unsere Strukturen und Möglichkeiten nicht ausreichen.

Wir nehmen auf

- Jugendliche anderer Schulen für Körperbehinderte, die grundsätzlich ausbildungsfähig scheinen, aber noch unterschiedliche Defizite haben.
- Jugendliche von Förder- und Hauptschulen, wenn sie dort als Körperbehinderte integriert waren, aber ohne berufliche Perspektive und mit deutlichen Defiziten im schulischen und persönlichen Bereich entlassen werden.
- Jugendliche verschiedener Einrichtungen (z.B. Gailingen) mit schweren Folgen nach Unfällen, Operationen. Über die weit bekannte Fachklinik unseres Hauses werden Jugendliche mit Schädelhirntraumata in das BVJ eingefädelt. Das relativ hohe Alter der Jugendlichen, Therapien (z.B. Sprachtherapie) und spezielle Unterrichtsformen, die notwendig sind, erschweren eine Beschulung in allgemeinen Schularten bzw. machen sie unmöglich.
- Jugendliche mit Anfallsleiden, Nierensuffizienzen und rheumatischen Erkrankungen, weil die Ärzte unserer Fachklinik als Spezialisten anerkannt sind.
- Jugendliche, für die „Zukunft die Gegenwart ist“ (z.B. Jugendliche mit Muskeldystrophie).
- Jugendliche, die im Ausnahme- oder Notfall über das Jugendamt aufgenommen werden, wenn situative, persönliche oder örtliche Gründe keine andere Lösung zulassen.
- Jugendliche aus unterschiedlichen Ländern wie z. B. Kasachstan. Neben der Körperbehinderung erschweren dann u.a. Sprachprobleme den Eingliederungsprozess.
- Jugendliche mit besonderen Proble-

men wie Autismus, psychiatrischen oder psychomotorischen Störungen, wenn hilfeschuchende Schulen oder Einrichtungen nach sorgfältiger Absprache sich für uns entscheiden.

Für alle Jugendlichen gilt in unterschiedlichem Maße:

Schulmüdigkeit, geringe Motivation, Konzentrationsfähigkeit und Belastbarkeit, wenig Selbstvertrauen und kaum entwickelte Selbstständigkeit, nichtaltersgemäße Kommunikationsfähigkeit...

Zu 3.)

Beschreibung des BVJ in Neckargemünd mit Bezug zum BVJ in Emmendingen-Wasser und Weingarten.

1. Äußere Rahmen

Zahlen

SH-Schule Neckargemünd gGmbH:

BVJ mit ca. 108 Jugendlichen in 14 Klassen, davon 4 unter der internen Bezeichnung „Berufs- und Lebensvorbereitungsjahr“. Der Begriff deutet die Schwere der Behinderung an. Es gibt keine Praxisstufe oder differenzierte Werkstufe.

KBZO in Weingarten:

BVJ mit ca. 21 Jugendlichen in 3 Klassen. Daneben besteht die dreijährige „differenzierte Werkstufe“, die der mehrjährigen Praxisstufe vergleichbar ist (ein Angebot der Schulen für Körperbehinderte in Württemberg) mit ca. 80 vorwiegend lernbehinderten Jugendlichen. Der Gedanke dabei ist, was es für Jugendliche mit geistiger Behinderung gibt, darf Jugendlichen mit Körperbehinderung nicht vorenthalten werden.

Staatliche Schule für Körperbehinderte in Emmendingen-Wasser:

Zweijähriges BVJ mit ca. 25 Jugendlichen in 4 Klassen.

Die Situation von Schulabgängern

Hauptschule und BVJ (die Kooperationsmodelle in Baden-Württemberg, unser Modell)

Schulzeitverlängerung für Körperbehinderte in allgemeinen Schulen und im BVJ (vgl. Schul G BW § 83, BVJ-VO § 19, die spezielle Regelung für E.W.)

Die Praxisstufe, die Werkstufe.

2. Inhaltliche Ausgestaltung

2.1 Ausgewählte Prinzipien und unterstützende Faktoren

- Schule als „Lebenswelt“ gestalten mit Ernstcharakter, aber auch außerschulische Situationen aufsuchen (z.B. Praktika), Erkunden einer fremden Stadt, die Selbstversorgeweche
- Situation und Entwicklungsstand des Jugendlichen erfassen und als Ansatzmöglichkeit für die Arbeit mit dem Jugendlichen begreifen (Annahme der Schwächen, Betonung der Stärken)
- Partnerschaftlicher Umgang als Voraussetzung für positiv verlaufende Kommunikationsprozess (z.B. mit Zielvereinbarung)
- „Tue das, was du tust, richtig und immer selbstständiger!“
- Rückmeldungen positiver Art sind wichtig, auch vor anderen. Situationen herstellen, deren Bewältigung möglich ist. Werden Teilqualifikationen erreicht, Zertifikate ausstellen als Belohnung (Teilqualifikationen z. B. Computerkurs, Erste-Hilfe-Kurs, Schwimmkurs...). Häufige Prüfungssituationen anbieten (Motivationschance).
- Praktika honorieren (z.B. Zeugnis, Prämie, Geschenk...) und ernstnehmen (z.B. durch Besuche und Einladung der unmittelbaren Betreuer, Gespräche zwischen Schulleiter und Unternehmer über die Erfahrungen...), s.A.
- Anleitung und Kontrolle durch die Gruppe und ältere Schüler fördern
- Lernverfahren und Arbeitsmethoden einsetzen, die Differenzierungen erlauben (PC, Freiarbeit...)
- Praxis-Theorie Bezug (z.B. im Fachrechnen) bevorzugen, weil so mehr Chancen für handlungsorientierten Unterricht bestehen
- Training (auch Wiederholen in unterschiedlichen Zusammenhängen)
- Arbeitsabläufe im Sinne des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen gestalten (projekt- und produktorientiert)
- Mädchen mit ihren speziellen Bedürfnissen berücksichtigen
- Supervision zur Konfliktaufarbeitung und Kommunikationsverbesserung
- „Sozialdienst“ zur Hilfe bei Aufnahme, Begleitung und Eingliederungsbestrebungen
- Anforderung der Elternmitarbeit

2.2 Inhaltliche Schwerpunkte

- Sichtbar am Ablauf der Schulwoche
1. gemeinsamer Wochenanfang (Ziel-

- besprechung, Problemanalyse und Wochenschluss)
2. Mitarbeit in „Übungsfirmen“ (Training im Papp Marché, Café Olé, in der Rad- und Layout-Werkstatt...)
 3. „Lebenskunde“ mit besonderem Rahmen und Seminaren am Wochenende
 4. Neigungsgruppen (u. a. in BK, Mu, Sp), therapeutische Angebote und Chancen zur Konfliktbewältigung (Schulleiter - Schüler - Lehrer - Psychologe)
 5. Förder-Ambulatorium (exzellente Techniken zum Wissenserwerb erarbeiten)
 6. BVJ-Pass (für die Eigenkontrolle i. S. von Selbstständigkeit).
- Sichtbar am Ablauf des Schuljahres
 1. Einstimmung zum Schulbeginn (mit Beteiligung älterer Schüler)
 2. Rallye zum Kennenlernen des Hauses (mit Beteiligung älterer Schüler)
 3. Kennenlernfahrten (wie Speyer)
 4. Klassenfahrten (als Beispiel für das Kennenlernen einer Stadt wie Berlin), übergreifende Fahrten (die Selbstversorgerwoche in Zandvoort, die Türkei-fahrt, die Skilanglauf-fahrt...)
 5. Hausaufgaben (Konzept)
 6. Reha-Teams (mit Beteiligung von Jugendlichen und Eltern im BLVJ)
 7. Zweijährig gemeinsame Fortbildung zur Kozepterweiterung (Beispiel Freudenstadt, Bad Boll)
 8. Praktika (Suche mit Hilfe der Jugendlichen, der Eltern, möglichst am Heimatort)
 9. Klausur für alle Mitarbeiter (Schuljahresende mit Rückblick und Vorbereitung, zwei Tage, nach Entlassung der Schüler)
 10. 14 BVJ-Klassen mit unterschiedlichen Praxis-Schwerpunkten (WuV mit TV und das BLVJ als spezielles Angebot)
 11. Beständigkeit des Personals (Ein- arbeitsung u. a. mit regelmäßigen Problemgesprächen)
 12. Begleitende Supervision, wenn möglich.

Zu 4.)

Darstellung von Bedingungen für die Verbesserung des BVJ

Von den o.g. Vorschlägen zur Verbesserung der Struktur und Wirkung des BVJ greife ich die heraus, die mir besonders wichtig erscheinen.

1. Die Zusammenarbeit zwischen alle-

meinen Schulen (Förder- und Hauptschulen) und BVJ

Das Nacheinander der verschiedenen Bildungsabschnitte scheint für die Jugendlichen ungünstig (vgl. Laur-Ernst). Insofern sind die Kooperationsmodelle zwischen HS und BVJ in BW zu begrüßen, wenn auch organisatorisch schwer zu realisieren. Wir wagen den Versuch seit einigen Jahren. Im Rahmen von EBA wählen unsere Hauptschüler das vom BVJ angebotene Praxisfach nach Interesse und Neigung in der Form eines Werkstattnachmittags. Wir stellen in der Aufnahme-Abklärung immer wieder fest, dass die Jugendlichen im praktischen Bereich wenig können, wenig wagen, zwei linke Hände haben. Wir fragen uns oft, was sie in der langen Schulzeit gelernt haben bzw. welche Faktoren sie gehindert haben. Deswegen ist uns der Praxis-Theorie-Bezug so wichtig. Im Umgang mit dem PC, Pflanzen und Tieren auf dem Bauernhof oder im Schulgarten werden neben dem Fachlichen Eigenschaften trainiert wie Ordnung, Sauberkeit, die früher als Sekundärtugenden, heute als Teil der Schlüsselqualifikationen Bedeutung haben. Es kommt hinzu, dass Verantwortung für Arbeitsplatz, Maschinen und Gerät übernommen werden muss. Berufsspezifische Kleidung darf nicht fehlen. Schule und Lebenswelt nähern sich an. Schulische Situationen erhalten Ernstcharakter. In diesem Zusammenhang hat mich die Schlossschule Salem beeindruckt, die ich vor Jahren kennen lernte. Dr. Bueb, der Schulleiter, wies auf die zu leistenden sozialen Dienste hin: Mitarbeit auf Dauer in der örtlichen Feuerwehr, dem DLRG und in der Altenpflege...

2. Das Problem der Motivation, des Selbstkonzeptes und der Zeit
Wir haben gelernt, den Jugendlichen als Partner ernst zu nehmen und trotz Fehlern zu ermutigen („Versuch's noch mal!“). Lob in unterschiedlichsten Formen, auch als Bescheinigung, Zertifikat oder Prämie z.B. für ein gelungenes Praktikum. Warum nicht sogar Lehrgeld?
Überschaubare Aufgabenstellungen helfen darüber hinaus.
Belehrungen und negative Bewertungen vor allem vor anderen sind zu vermeiden.
Wie schwer fällt uns Lehrern das!
Gemeinschaftserlebnisse wie Klassen-

fahrten oder auch Theater spielen erhalten besondere Bedeutung. Das selbst entwickelte Stück „Auf der Kippe“ forderte alle in der Klasse und hatte ausgesprochen positive Wirkungen auf Selbstkonzept, Arbeitshaltung und Gemeinschaftsgefühl. Natürlich musste viel Zeit investiert werden. Woher nimmt man diese Zeit, die im übrigen auch für viele Lernvorgänge mit einem Jahr nicht ausreichend bemessen ist? Zwei Jahre? Die Jugendlichen möchten allerdings oft so schnell wie möglich in ein Ausbildungsverhältnis, auch wenn sie die Voraussetzungen nicht erfüllen. Selbständigkeit, Lehrgeld, der Status als Erwachsener - das alles reizt. Trotzdem: Die Ausbildungsreife ist zwingend.

Das Schulgesetz bietet für Jugendliche mit Körperbehinderung zwei bzw. drei Jahre Schulzeitverlängerung an. Aufgabe ist, diese Zeit sinnvoll zu füllen. Unser Vorschlag kann daher nur lauten, das letzte Jahr in der Sonderschule mit dem BVJ zu verbinden, wenn sich Ansätze von Ausbildungsfähigkeit zeigen. Darüber hinaus scheint es sinnvoller, wenn die Diagnose zeigt, dass mehr Zeit aufzuwenden ist, ein auf zwei Jahre angelegtes BVJ zu besuchen. Die Verlängerungsmöglichkeit in der Sonderschule sollte dann in den Hintergrund treten.

Für Jugendliche, für die „Zukunft die Gegenwart ist“, sollte die Praxisstufe (Württemberg) bzw. die in Weingarten angebotene differenzierte Werkstufe als besondere Form des BVJ auch in Baden anerkannt werden, analog der Werkstufe für Jugendliche mit geistiger Behinderungen. Ein zweijähriges BVJ könnte diese Funktion übernehmen.

3. Zertifikate für Teilqualifikationen, das BVJ als Modul im Modulsystem Ausbildung und sozialpädagogische Unterstützung.
4. Das BVJ in zweijähriger Form.

Zum Schluss

Für ihre Aufmerksamkeit darf ich mich herzlich bedanken und vielleicht haben Sie Interesse bekommen, das BVJ in Neckargemünd persönlich kennen zu lernen.

Kontakt:

Fritz Butzke – Stephen-Hawking-Schule
Im Spitzerfeld 25, 69151 Neckargemünd
Tel.: 06223 / 81 81

Workshop „Arbeit mit Arbeitsassistenten“

von Berit Blesinger

Mit unserem Workshop hatten wir uns zum Ziel gesetzt,

- bei Bedarf noch einmal einige Grundlagen zum Thema Arbeitsassistenten zu vermitteln
- über aktuelle Entwicklungen zu informieren
- nach Möglichkeit auf der Grundlage bisheriger Erfahrungen mit den TeilnehmerInnen Vorschläge zur Modifizierung der Vorläufigen Empfehlungen zu erarbeiten / Überlegungen anzustellen, wie eine mögliche Rechtsverordnung aussehen müsste.

Die TeilnehmerInnen kamen aus unterschiedlichen Bereichen, dementsprechend unterschiedlich waren auch ihre Erfahrungshintergründe und Interessenlagen. Folgende Fragestellungen / Themen wurden zunächst per Zurufliste gesammelt:

- Übergang Schule - Beruf
- Arbeitsassistenten für Menschen mit Lernschwierigkeiten/sog. „geistiger Behinderung“
- Arbeitsassistenten abhängig von der Art der Behinderung
- Arbeitsassistenten außerhalb regulärer Beschäftigung
- Definition von Arbeitsassistenten
- Akzeptanz in Betrieben
- Methoden der Bedarfsermittlung
- Arbeitsassistenten für Gehörlose
- Finanzierung von Arbeitsassistenten/Höchstgrenzen
- Übergänge in feste Arbeitsverhältnisse

Die Punkte „Arbeitsassistenten für Menschen mit Lernschwierigkeiten“ und „Definition von Arbeitsassistenten“ wurden mehrfach genannt. Für uns eine erste Überraschung: Die Unklarheit in Bezug auf den Begriff *Arbeitsassistenten* in Abgrenzung zum Job Coaching war - nach wie vor - relativ hoch. Immer noch wird deutlich, dass der Begriff „Arbeitsassistenten“ mit verschiedenem Verständnis gebraucht wird - die Begriffsverwirrung, die dadurch entstanden ist, wird wohl noch eine Weile andauern.

Wir begannen daher mit einer Einführung ins Thema „Arbeitsassistenten“, indem wir die Unterscheidung zwischen Job Coaching/Qualifizierung und Arbeitsassistenten im Sinne des neuen Rechtsanspruchs laut SGB IX erarbeiteten:

Job coaching / Qualifizierung:

- hat pädagogische Anteile
- Person mit Unterstützungsbedarf wird in Arbeit begleitet - Suche nach geeignetem Arbeitsplatz, Hilfe bei Bewerbung und Einstellungsphase
- unterstützte ArbeitnehmerIn wird für Arbeit angelernt und *qualifiziert*
- Unterstützungsbedarf soll immer geringer werden, angestrebt wird möglichst Selbständigkeit

Arbeitsassistenten:

- stellt einen Ausgleich von Funktionsdefiziten dar
- beschränkt sich auf „einfache“ Hilfstätigkeiten - Kerntätigkeiten müssen selbständig erledigt werden können
- Anweisungen müssen von der/dem Schwerbehinderten selbst kommen
- Unterstützungsbedarf ist dauerhaft, sofern Tätigkeiten und Behinderung sich nicht ändern

Als wir begannen, die Unterscheidung zwischen Arbeitsassistenten und Job Coaching näher auszuführen und mit den TeilnehmerInnen zu diskutieren, äußerten viele TeilnehmerInnen, deren berufliches Engagement sich um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen dreht, ihr Unverständnis, dass Arbeitsassistenten zur Zeit nicht für Menschen mit Lernschwierigkeiten gedacht ist und kritisierten dies scharf.

Der Workshop verlief dann insofern ein wenig anders, als wir es uns vorgestellt hatten - denn schon kurz nach dem Einstieg ins Thema waren wir in eine lebhaft diskutierte verstrickt, für wen Arbeitsassistenten gedacht ist und für wen sie möglich sein sollte.

Arbeitsassistenten für Menschen mit Lernschwierigkeiten?

Als der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenten eingerichtet wurde, war dabei zunächst an (teils hoch-)qualifizierte ArbeitnehmerInnen oder Arbeitssuchende mit Körper- oder Sinnesbehinderung gedacht worden. Einige Abschnitte in den Vorläufigen Empfehlungen der Integrationsämter zeigen sehr deutlich das Bemühen der Leistungsträger auf, Arbeitsassistenten als Unterstützungsbedarf von Menschen festzulegen, die *keine* pädagogische Unterstützung brauchen: Arbeitsassistenten ist die

„über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogene regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von Schwerbehinderten bei der Arbeitsausführung in Form einer von ihnen selbst beauftragten persönlichen Arbeitsplatzassistenten“;

Voraussetzung der Bewilligung von Arbeitsassistenten ist stets die Fähigkeit der AntragstellerIn, den

„Kernbereich der (...) Arbeitsaufgaben selbständig zu erledigen“.

Während der Diskussion im Workshop wurde die hierin enthaltene Ausgrenzung lernbehinderter Menschen infrage gestellt: Wie, wurde gefragt, soll die Arbeitsfähigkeit solcher Menschen gesichert bleiben, wenn sie Hilfebedarf auch über den Zeitraum hinaus haben, während dessen eine unterstützende Person eines IFD zur Verfügung steht? Wenn die Phase des Anlernens und der Qualifizierung vorüber ist und deutlich wird, dass der Unterstützungsbedarf dauerhaft ist: Kann Arbeitsassistenten dann infrage kommen, auch wenn die betreffende Person die Aufgaben der Arbeitsassistenten nicht im Einzelnen, sondern nur allgemein festlegen kann? Und was genau ist denn unter „Kernbereich der Arbeitsaufgaben“ zu verstehen – was ist z.B. mit Menschen mit einer leichten autistischen Störung, die zwar in einem spezifischen Bereich durchaus qualifiziert und leistungsfähig sind, aber dazu neigen, sich zu verzetteln, in einzelnen Arbeitsschritten hängen zu bleiben und bei einer Störung der Routine aus der Fassung geraten? Wäre es denkbar, die Unterstützung, die solche Menschen brauchen, als Arbeitsassistenten abzurechnen?

Außerdem wurde wieder einmal der Fall einer Künstlerin mit Lernbeeinträchtigung angeführt:

- Der Kernbereich (Anfertigung von Bildern und Skulpturen) wird selbständig erledigt.

- Einige der Werke wurden schon bei Ausstellungen gezeigt / verkauft.

Hilfebedarf dagegen besteht beim

- Arrangement der Kunstwerke in Ausstellungen;
- Kontaktieren von Galerien;
- Festlegen der Preise für die Kunstwerke;
- Umgang mit InteressentInnen und KäuferInnen.

In diesem Fall wären unseres Erachtens die wesentlichen Voraussetzungen für Arbeitsassistenz erfüllt – bis auf den Umstand, dass die Assistentnehmerin der ArbeitsassistentIn nicht im Einzelnen sagen kann, was genau sie wann tun soll. Die notwendige Unterstützung wäre recht anspruchsvoll. Nun haben alle AssistentInnen immer auch eine gewisse inhaltliche Verantwortung; im Fall der behinderten Künstlerin wäre aber die unterstützende Person in einigen (für ihre Arbeit relevanten) Bereichen eindeutig höher qualifiziert als ihre Auftraggeberin und würde womöglich auch nicht mit einem Gehalt von BAT VII zufrieden sein...

Von diesen Fragen abgesehen gab es noch ein weiteres Thema, das für längere Diskussionen sorgte, und das war die Frage, wer eigentlich mit welchen Methoden die individuell „notwendige Arbeitsassistenz“ feststellt.

Kann Arbeitsassistenz „objektiv“ ermittelt werden?

Bislang sind nähere finanzielle Bestimmungen zur Arbeitsassistenz nicht gesetzlich verankert. D.h. es ist nicht festgelegt, welchen Personen unter welchen Bedingungen wieviel Arbeitsassistenz zusteht – geschweige denn wieviel die ArbeitsassistentInnen verdienen sollen oder wie Vertretung und Urlaub zu regeln sind. Somit ist unter jetzigen Bedingungen theoretisch zwar nicht alles, aber doch vieles möglich: Wieviel Arbeitsassistenz zur Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes vonnöten ist, wird von Fall zu Fall unter Zuhilfenahme behördlicher Dienstanweisungen bestimmt.

In diesem Zusammenhang wurde in unserer Diskussion die Arbeit eines berufsbegleitenden Dienstes thematisiert, der im Auftrag eines Integrationsamtes den Bedarf an Arbeitsassistenz bei An-

tragstellerInnen feststellt. Die betreffenden Personen werden während ihrer Arbeit teilweise mehrere Tage lang begleitet, damit der individuelle Unterstützungsbedarf in den verschiedenen Situationen ermittelt werden kann. Es stellten sich dabei folgende Fragen: Wie genau kann/sollte in den Arbeitsalltag von AntragstellerInnen hineingesehen werden, welchen Aufschluss kann dieser Blick von außen auf den individuellen Unterstützungsbedarf geben? Wie genau und inwieweit „objektiv“ kann überhaupt der Bedarf an Arbeitsassistenz des Antragstellers aus dieser Außenperspektive überprüft werden? Diese Frage ist zweifellos brisant, da schließlich die Bedarfsermittlung für die Betroffenen für ihren Arbeitsalltag, wenn nicht sogar für ihre grundsätzliche Arbeitsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist. Nur verständlich ist insofern der Wunsch nach einer objektiven Vorgehensweise, die die Willkür der Handelnden ausschaltet - und auch den Leistungsträgern ein entsprechendes Gefühl von Sicherheit gibt, weil dann niemand wegen seiner Entscheidung kritisiert werden kann, da diese Entscheidung ja auf einer objektiven Methode der Erkenntnisgewinnung beruht. Fraglich bleibt dennoch, wie eine solche Methode aussehen soll.

In der Diskussion um die Ermittlung des Arbeitsassistenzbedarfs wurde das Beispiel MELBA erwähnt. MELBA (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) ist ein Profilvergleichsverfahren zur Eingliederung behinderter Menschen, mit dem Anforderungen von Arbeitsplätzen und Fähigkeiten von ArbeitnehmerInnen verglichen werden können. Es handelt sich um ein Erhebungsinstrumentarium, mit dem Anspruch, die diagnostischen Voraussetzungen für eine optimale Passung von Anforderungen und Fähigkeiten zu schaffen. Fraglich ist, ob MELBA für den Bereich Arbeitsassistenzbedarf das adäquate Verfahren darstellt, zumal es für diese Funktion nicht explizit entwickelt wurde.

MELBA wurde allerdings im vergangenen Jahr zur Arbeitsassistenz-Bedarfsermittlung im Fall eines schwerbehinderten Psychologen verwendet, der eine Leitungsfunktion einnimmt. Die Folge war eine Kürzung der Arbeitsassistenz bei diesem Antragsteller um 50 % – dieses Beispiel sucht bislang seinesgleichen.

Natürlich kann man die zwei sich hier stellenden Fragen auch getrennt diskutieren: warum? Warum wurde MELBA in diesem Fall für die Ermittlung von Arbeitsassistenzbedarf eingesetzt? Und: Wie ist es überhaupt zu erklären, dass bei mehreren schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen, deren notwendige Assistenz vor der Einführung des Rechtsanspruchs problemlos durch den Arbeitgeber organisiert und vom Integrationsamt finanziert wurde, nach der Einführung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz drastisch um bis zu 50 % gekürzt wurde?

Unser Fazit

Die im Workshop diskutierten Fragestellungen blieben vorerst - wie auch nicht anders zu erwarten war - ohne klares Ergebnis. Wir werten es aber als Erfolg, dass diese Fragen so pointiert und anregend diskutiert wurden; an dieser Stelle nochmals ein Dank an die aktive Teilnahme der Beteiligten.

Aus der Diskussion hat das Projekt folgende vorläufigen Schlüsse gezogen:

- Objektive Methoden der Überprüfung von Assistenzbedarf bestehen zur Zeit nicht. Wo solche Methoden - wie auch immer im guten Glauben an ihre Nützlichkeit - eingesetzt werden, besteht unserer Meinung eher die Gefahr, falsche Schlüsse zu ziehen. Betroffene Personen fordern in diesem Zusammenhang zu Recht, in den Entscheidungsprozess einbezogen zu werden: Alle betroffenen/handlungsberechtigten Personen müssen sich zusammensetzen und sich über den individuellen Hilfebedarf verständigen. Diese Aufgabe kann kein externes Expertengremium übernehmen. Das bedeutet, die auf Assistenz angewiesene ArbeitnehmerIn, MitarbeiterInnen der Leistungsträger sowie gegebenenfalls weitere Personen müssen ins Gespräch kommen, damit die verschiedenen Sichtweisen jeweils zu ihrem Recht kommen. Die Leistungen für Arbeitsassistenz werden in gewisser Weise „ausgehandelt“ – auch wenn dies dem Bedürfnis nach einer Methode der Bedarfsermittlung widerspricht, die subjektive Einschätzungen außen vor läßt.
- Unser Projekt ist bislang bei der Begleitung der praktischen Umsetzung

des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistentz vor allem auf zwei Schwierigkeiten gestoßen: Erstens haben diejenigen, für die der Rechtsanspruch ursprünglich eingerichtet wurde - qualifizierte körper- und sinnesbehinderte ArbeitnehmerInnen - teilweise erhebliche Probleme, die erforderliche Arbeitsassistentz zu erhalten. Zweitens aber kommen viele Menschen auf uns zu, die mit Arbeitsassistentz Hoffnungen verbinden, die - zur Zeit - kaum mehr als eben dies sind: Hoffnungen. Durch den Anspruch auf Arbeitsassistentz wird deutlich, wie viel Unterstützungsbedarf besteht, der immer wieder durch die Maschen des Gesetzes - oder der amtlichen Vorgaben fällt. Vor allem in bezug auf den Übergang Schule - Beruf und weiterhin in bezug auf Menschen mit Lernschwierigkeiten gibt es zur Zeit keine befriedigenden Lösungen. Indem wir vom Projekt „Arbeit durch Arbeitsassistentz“ immer wieder auf diese Lücken aufmerksam gemacht werden, wird es für uns notwendig, auch immer wieder zu überdenken, für wen Arbeitsassistentz ein geeignetes Mittel zur beruflichen Integration sein *sollte* und *könnte*. Darüber hinaus bleibt es unsere Aufgabe, den Unterstützungsbedarf, der darüber hinaus bestehen bleibt, nicht zu verschweigen, sondern öffentlich zu machen und zu fragen, wie dieser Bedarf so bald wie möglich wirksam abgedeckt werden kann.

Kontakt:

Berit Blesinger - BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040/4325312-3
Fax: 040/4325312-5
e-mail: Berit.Blesinger@bag-ub.de

Tagungsankündigung

„Integration psychisch kranker Mensch in Arbeit“ Perspektiven zur Überwindung von Barrieren

am

13. und 14.05.2002 in Berlin

Den thematischen Schwerpunkt der Tagung bildet die Vorstellung und Diskussion von Leitlinien für die künftige Organisation und Ausgestaltung von Hilfen, die im Rahmen des Projekts „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“ erarbeitet werden.

Besondere Aktualität erhält dieses Thema durch das zum 01.07.2001 in Kraft getretene SGB IX, in dessen Folge eine Vielzahl von Empfehlungen neu zu erarbeiten sind und Verträge zwischen den Leistungsträgern und -erbringern neuen Anforderungen genügen müssen. Bei all dem gilt es, die normative Vorgabe des SGB IX zu berücksichtigen, nach der den besonderen Bedürfnissen seelisch Behinderter Rechnung getragen wird.

Die Einführungsreferate unter dem Thema „Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zur Teilhabe von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen am Arbeitsleben“ werden gehalten von

*Walter Riester, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
Bernhard Jagoda, Präsident der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Niels Pörksen, Aktion Psychisch Kranke*

Weitere Themenbereiche sind:

- Überwindung von Barrieren
 - auf dem allgemeinen und besonderen Arbeitsmarkt
 - durch Innovationen in den Einrichtungen zur beruflichen Integration
- Anforderungen an Rehabilitation und Integration
 - Personenbezogene Hilfeplanung
 - Regionale Leistungsverpflichtung und funktionale Organisation von Hilfen
 - Regionale Koordination und Steuerung
 - Lohn statt Prämie
- Perspektiven zur Umsetzung der Leitlinien

Das Tagungsprogramm ist erhältlich ab Januar 2002 bei:

AKTION PSYCHISCH KRANKE

Brungsgasse 4-6

53117 Bonn

Tel: 0228 – 67 67 40

Email: apk@psychiatrie.de

Fax: 0228 – 67 67 42

Internet: www.psychiatrie.de/apk

BAG WfBM Regionalkonferenz zu SGB IX

Mittwoch, 07.11.2001 in Kassel

von Rainer Knapp

Wenn der Gesetzgeber, wie mit dem SGB IX geschehen, nicht nur die Hilfe für behinderte Menschen zusammenfasst, teilweise neu gestaltet und erweitert, sondern auch durch 63 Artikel andere Gesetze verändert, anpasst oder auch abschafft, ist dies nicht nur eine kosmetische Korrektur, sondern stellt eine tiefgreifende Reform dar. Daraus ergeben sich für die BAG WfB und die Träger der Werkstätten für behinderte Menschen zwei zentrale Fragen:

- Welche Ziele und Veränderungsabsichten verfolgt der Gesetzgeber?
- Welche Auswirkungen sind für die Werkstattträger zu erwarten, und wo haben die Werkstätten Handlungs- bzw. Entwicklungsbedarf?

Dass ein solches Gesetzesvorhaben, das sich immerhin bereits über drei Legislaturperioden erstreckt hat, nicht auf Anhieb alle Fragen löst, eine Reihe von Umsetzungsproblemen aufwirft, nicht alle Beteiligten zufrieden stellen kann und möglicherweise in dem einen oder anderen Punkt nachgebessert werden muss, ist einsichtig.

Dennoch halte ich das SGB IX für einen deutlichen Fortschritt in der Hilfe für behinderte Menschen.

Wir müssen uns allerdings auch im Klaren darüber sein, dass der Gesetzgeber nicht vordergründig die Leistungserbringer im Bereich der Behindertenhilfe, z.B. die WfB im Blick hatte, sondern die Situation behinderter Menschen umfassend verbessern und damit auch der Forderung des Artikels 3, GG entsprechen wollte.

Natürlich haben sich bei der Ausformulierung und Gestaltung auch Haushaltsüberlegungen niedergeschlagen, insbesondere durch die Zuständigkeit des Bundesrates. Damit wurden eine Reihe von kostenrelevanten Problemstellungen in der Umsetzung auf die Länderebene übertragen und müssen dort ausgehandelt werden.

Der Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger und die BAG WfB haben in der Präsidiumssitzung am 07. November 2001 die Bildung einer Arbeitsgruppe vereinbart, um nach Möglichkeit praktikable Umsetzungsansätze zu finden und einen länderübergreifenden Rahmen zu schaffen, der die konkreten Vereinbarungen auf Länderebene erleichtern soll.

Nach den Schwierigkeiten, bei dem Versuch eine Kostenzuordnungsverordnung entsprechend § 41 BSAG zu realisieren, hat das SGB IX einige Klarstellungen gebracht, die hoffentlich hier konsensfähige Vereinbarungen ermöglichen. Das SGB IX stellt, für sich genommen, noch keinen Paradigmenwechsel dar. Es dürfte jedoch bei entsprechender Umsetzung zu einem Paradigmenwechsel führen.

Dass behinderte Menschen und ihre Angehörigen differenzierte und qualifizierte Angebote bei der beruflichen Eingliederung wünschen und größere Eigenentscheidungsspielräume, Wahlmöglichkeiten und Einflussmöglichkeiten einfordern, kann schon in den letzten Jahren beobachtet werden.

Es war ja auch unsere erklärte Absicht, in den Werkstätten die Kompetenz unserer Mitarbeiter zu erhöhen und ihre Emanzipation zu fördern.

Behinderte Menschen und ihre Angehörigen sind heute nicht mehr zufrieden mit passiver Hinnahme von Gegebenheiten. Auch die in der Vergangenheit häufig erkennbare Dankbarkeitshaltung ist (berechtigterweise) nicht mehr gegeben. Darauf müssen sich die Anbieter von Reha-Leistungen im Bereich der Behindertenhilfe einstellen.

Ich habe den Eindruck, dass Verbände und Werkstattträger teilweise diese Entwicklung nur sehr zögerlich und eher abwehrend zur Kenntnis genommen haben. Dennoch sind eine Reihe von weiteren Angeboten der beruflichen Einglie-

derung und Selbsthilfeaktivitäten entstanden, die es verdeutlichen, dass die Werkstätten mit ihrem traditionellen Angebot offensichtlich nicht alle Erwartungen erfüllen konnten und auch das Bild der Werkstätten in der Öffentlichkeit teilweise negativ geprägt wurde.

Natürlich wurde in unseren Werkstätten auch bisher schon überwiegend qualifizierte und kompetente Eingliederungsarbeit geleistet. Auch werden die Werkstätten bei entsprechender Entwicklung weiterhin für einen großen Teil der Menschen mit schweren Behinderungen eine angemessene und qualifizierte Möglichkeit der beruflichen Eingliederung darstellen. Dennoch müssen wir uns damit auseinandersetzen, wie wir den politischen Zielrichtungen und Anforderungen des SGB IX, auch unter dem Aspekt der Zukunftsfähigkeit der WfB, entsprechen können.

Die politische Absicht des Gesetzgebers wird schon in § 1 SGB IX deutlich: Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen

- zur Förderung von Selbstbestimmung und gleichberechtigter Teilnahme am Leben in der Gesellschaft und
- zur Vermeidung von Benachteiligungen.

Damit nähert sich die Rechtslage der ICIDH 2 (International Classification of Imperments Disabilities and Handicaps) der Weltgesundheitsorganisation an, in der die Begrifflichkeiten *Entschädigungen*, *Funktionsstörungen* und *Beeinträchtigungen* durch *Schädigung*, *Aktivitätseinschränkung* und *Partizipationsmöglichkeiten* ersetzt wurden.

Die Forderung nach verstärkter Selbstbestimmung wird auch deutlich in

§ 9 SGB IX - Wunsch und Wahlrecht

welcher nicht nur fordert, dass die Wünsche der betroffenen Personen an-

gemessen berücksichtigt werden müssen, sondern auch die Forderung an die Rehabilitationseinrichtungen, also auch an die Wfb, in Abs. 3 enthält, dass Dienste und Einrichtungen möglichst viel Raum lassen müssen für eigenverantwortliche Gestaltung und Selbstbestimmung. Daraus ist zu schließen, dass sich die Organisation (soweit möglich) den Erwartungen und Vorstellungen der leistungsberechtigten Personen anzupassen hat.

So soll z.B. dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung, bestimmter geeigneter Arbeitsfelder oder begleitenden Angeboten nach Möglichkeit entsprochen werden.

Unter diesem Aspekt muss auch kritisch überlegt werden, ob die Formulierung von Werkstattkonzeptionen oder Rezepten zur Gestaltung von Werkstatt durch Verbände und Träger diesem Anspruch noch entsprechen. Es scheint hier erforderlich zu sein, statt dessen z.B. über systematische Bedarfs- und Zufriedenheitserhebungen die Erwartungen der Nutzer zur Entwicklung des Leistungsangebotes stärker einzubeziehen.

Durch das SGB IX wird sich bei den Leistungserbringern, also auch bei den Wfb's, ein Paradigmenwechsel vollziehen, der in vielen Einrichtungen ja auch schon begonnen hat. Die bisherige „Helferrolle“, d.h. die Einrichtung und ihr Fachpersonal definieren, was gut für Menschen mit Behinderung ist, wird abgelöst durch eine generelle und individuelle Erbringung definierter Leistungen, die sich orientieren müssen

- an den Erwartungen der Leistungsempfänger
- entsprechend dem Rechtsanspruch des SGB IX und den zugesagten Leistungen in den Werkstattverträgen
- den Forderungen der Reha-Träger (überwiegend der Träger der Sozialhilfe aber auch der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen des Berufsbildungsbereiches).

Die Nachweise der erbrachten und auch bezahlten Leistungen hinsichtlich Umfang und Qualität, nicht nur einfordern dürfen, sondern aufgrund ihrer rechtlichen Verpflichtung auch absichern müssen. (Ich erinnere an die kritischen Anmerkungen von Prof. Quambusch hierzu anlässlich des Werkstattentages in Rostock).

Dies wird deutlich in:

§ 20 SGB IX - Qualitätssicherung

Hier heißt es in Abs. 1: Die Reha-Träger haben vergleichende Qualitätsanalysen durchzuführen und ein effektives Qualitätsmanagement der Leistungserbringer einzufordern.

Abs. 2: Die Leistungserbringer erstellen Qualitätsmanagement sicher zur Gewährleistung und Verbesserung der Versorgungsqualität.

§ 21 SGB IX - Verträge mit Leistungserbringern

fordert unter anderem in

Abs. 1.1 – Definition der Qualitätsanforderungen

Abs. 1.3 - Angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten (diese sind näher beschrieben in § 139 SGB IX für die Wfb und in der Werkstättenmitwirkungsverordnung).

Dass der Gesetzgeber die Werkstatt für Behinderte nicht als alleinige und abschließende Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung sieht, wird deutlich in

§ 33 SGB IX - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

In Abs. 4 wird gefordert, dass insbesondere Eignung, Neigung und bisherige Lebenssituation zu berücksichtigen sind und in Abs. 8.3 beispielsweise auch Kosten für Arbeitsassistenten übernommen werden sollen.

Als eine Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben wird die Werkstatt für Behinderte Menschen genannt in

§ 39 SGB IX - Leistungen in Wfb (diese sind definiert in §136 SGB IX)

die dazu dienen sollen,

- die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wieder herzustellen
- die Persönlichkeit weiter zu entwickeln und
- Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

Nach § 41 - Leistungen im Arbeitsbereich

erhalten diese Leistungen Personen, für die wegen Art und Schwere der Behinderung Leistungen nach § 33 (Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt in Integrationsprojekten oder berufsvorbereitenden und qualifizierenden Maßnahmen) **nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommen.**

Hier macht der Gesetzgeber deutlich, dass zunächst Möglichkeiten außerhalb der Wfb geprüft werden sollen. Allerdings wird damit auch deutlich, dass weiterhin ein großer Teil, der durch Behinderung sehr stark beeinträchtigten Menschen, auf das geschützte Angebot der Werkstätten angewiesen sein wird. Allerdings ist diese Sichtweise nicht statisch zu sehen (einmal Wfb – immer Wfb). Wir wissen, dass Menschen sich entwickeln und verändern und damit auch unter dem Aspekt der richtigen Platzierung unterschiedliche Eingliederungsleistungen benötigen.

In § 41 Abs. 2 werden die Aufgaben der Werkstätten (etwas konkreter als in dem früheren § 54 Schwerbehindertengesetz) definiert wie folgt:

- Beschäftigung nach Eignung und Neigung

Das schließt ein, dass die Werkstatt nicht irgendwelche Arbeiten anbietet, sondern dem Anspruch auf differenzierte Arbeitsangebote, auch was die Möglichkeiten und Neigungen der beschäftigten Personen betrifft, entsprechen muss.

- Arbeitsbegleitende Förderung zum Erhalt und der Verbesserung der Leistungsfähigkeit und der Persönlichkeitsentwicklung

Hier werden wir in den Werkstätten zukünftig individuell definieren müssen, welche Maßnahmen und mit welchen Zielen im Einzelfall vorzusehen sind. Die Durchführung dieser Maßnahmen muss z.B. im Rahmen eines systematischen Begleitkonzeptes dokumentiert werden.

Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung erfolgt somit nicht zufällig, sozusagen als Abfallprodukt der produktiven Tätigkeit, sondern ist eine eigenstän-

dige, qualifiziert zu erbringende Leistung der Wfb.

- **Förderung geeigneter behinderter Menschen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkteschließlich Integrationsprojekte**

Auch hier werden die Werkstätten Auswahlkriterien formulieren und Maßnahmen zur Befähigung definieren müssen. Es sollte, soweit nicht schon übliche Praxis, verstärkt auch die Möglichkeit entwickelt werden, Werkstattbeschäftigten auf Wunsch Erfahrungen bei der beruflichen Eingliederung außerhalb der Wfb zu ermöglichen, auch wenn diese Erfahrungen in vielen Fällen sicherlich nicht zu einer Vermittlung führen werden, aber doch zur Verbesserung der Akzeptanz der momentanen Situation beitragen können.

Bei Fragen der Ausgliederung ist zukünftig auch eine Stellungnahme des Fachausschusses erforderlich, die auch notwendig ist im Rahmen der Mitwirkungsrechte des Werkstattrates bei Versetzung, Vermittlung oder Abschluss aus der Wfb.

Hier werden wir mit den Leistungsträgern ins Gespräch gehen müssen, um abzusichern, dass die erforderliche Kompetenz der Fachausschussmitglieder gegeben ist und die Fachausschussberatungen sich, wie vom Gesetzgeber gefordert, mit der Lebenssituation der behinderten Menschen und nicht vordergründig mit Kostenübernahmefragen beschäftigen.

Lassen Sie mich das bisher Gesagte zur politischen Zielrichtung des SGB IX zusammenfassen:

Die Werkstatt für Behinderte muss ihren Auftrag, wie in §§ 41/136 SGB IX beschrieben, annehmen, erfüllen und auch nachweisen und zwar nicht nur deklaratorisch, sondern durch qualifizierte Dokumentationen. Auch empfiehlt es sich, Jahresberichte, die die inhaltliche Arbeit der Wfb's abbilden, zu erstellen, um diese qualifizierte Aufgabenerfüllung auch nach außen hin zu dokumentieren.

Die Wfb ist eine (nachrangige) Möglichkeit zur Realisierung des Anspruchs

behinderter Menschen auf Teilnahme am Arbeitsleben. Sie soll keine geschlossene Organisation auf Dauer darstellen (einmal Wfb - immer Wfb). Dies erfordert die Schaffung von Netzwerken zwischen den Werkstätten, den Schulen, dem allgemeinen Arbeitsmarkt, den Integrationsprojekten, den Integrationsfachdiensten unter Einbezug der nach § 23 in allen Landkreisen und kreisfreien Städten zu bildenden Servicestellen zur Beratung der Leistungsberechtigten.

Ich sehe dies auch als eine wichtige Chance für die Zukunftsfähigkeit der Werkstätten für behinderte Menschen. Die Werkstätten verfügen über die größte Erfahrung und das beste Knowhow bezüglich der Gestaltung der Teilhabe von Menschen mit schweren Behinderungen am Arbeitsleben und könnten sich hier innerhalb dieser Netzwerke zu, wie von Prof. Arnold einmal formuliert „Centers of Competence“ für Arbeit entwickeln.

Wenn es zutrifft, und davon ist wohl auszugehen, dass die Intentionen des SGB IX auch den Erwartungen der von Behinderung betroffenen Menschen und ihrer Angehörigen entsprechen, wird die Zukunftsfähigkeit des Modells Werkstatt für Behinderte nach meiner Einschätzung davon abhängen, wie gut es gelingt, diesen Erwartungen zu entsprechen.

Qualitätskriterien hierzu sind:

- differenzierte und qualifizierte berufliche Bildung und individuelle Förderung aufgrund angepasster Begleit- und Bildungspläne
- angemessene, den Neigungen und Möglichkeiten entsprechende Arbeitsmöglichkeiten mit einer überprüfbareren Vergütung
- Durchlässigkeit zu anderen Feldern der beruflichen Eingliederung
- Fachkompetenz des Personals nicht nur im technisch produktiven Bereich, sondern z.B. auch im Bereich von Kommunikationstechniken (non-verbale Kommunikation) und adäquaten Umgang mit besonderen Personengruppen wie z.B. Autisten oder Menschen mit sehr hohem Hilfe- und Pflegebedarf.

Ein weiteres entscheidendes Qualitätskriterium ist die Möglichkeit der eigenen Einflussnahme und der Mitwirkung an der Gestaltung der eigenen Lebens- und Arbeitssituation.

Natürlich sind diese Anforderungen nicht alle neu und werden in vielen Werkstätten auch schon benannt und umgesetzt im Sinne von Qualitätsmanagement und kontinuierlichen Verbesserungsprozessen (KVP). Wir sollten uns jedoch, im vollverstandenen eigenen Interesse der Zukunftsfähigkeit, mit diesen Kriterien immer wieder auseinandersetzen und nach Entwicklungs- und Verbesserungsmöglichkeiten suchen.

Lassen Sie mich nun einige Einzelbestimmungen nochmals näher betrachten, die für die Werkstätten für behinderte Menschen (Vorschlag der BAG Wfb: Werkstatt für Arbeit und Berufsförderung) besondere Bedeutung haben:

Art. 15 SGB IX ändert unter anderem den § 42 Abs. 2 BSHG so, dass zukünftig keine Überprüfung der Hilfebedürftigkeit bei Werkstattbeschäftigten und Besuchern der Tagesförderstätten mehr erfolgt, d.h., die bisher äußerst fragliche Situation der Selbstzahler entfällt seit Inkrafttreten. Soweit Personen aufgrund ihrer Behinderung zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehören, haben alle zukünftig Anspruch auf Übernahme der Werkstatt- oder Tagesförderstättenkosten.

Allerdings kann der gewährte Lebensunterhalt, dies ist in der Regel das Mittagessen in der Wfb, als Eigenanteil herangezogen werden. Es müsste hier seitens der Sozialhilfeträger überprüft werden, ob der dazu gehörende Verwaltungsaufwand in einem vernünftigen Verhältnis zu den Erstattungen steht.

Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich nach § 40 SGB IX

Ein Eingangsverfahren ist obligatorisch vorgesehen. Das Ziel des Eingangsverfahrens ist nicht mehr nur die Klärung, ob die Werkstatt für Behinderte die geeignete Maßnahme ist, sondern insbesondere auch die Prüfung, ob andere Maßnahmen in Frage kommen und die Erstellung eines individuellen Eingliederungsplans, welcher fortzuschreiben ist.

Hierfür wird, wie auch vom Gesetzgeber vorgesehen, ein längerer Zeitraum als die Mindestzeit von vier Wochen erforderlich sein. Deswegen kann das Ein-

gangsverfahren (und wird dies wohl in der Regel auch) bis zu drei Monaten dauern und wird auf den Berufsbildungsbereich nicht angerechnet.

Die Bundesanstalt für Arbeit ist derzeit mit der Erarbeitung eines Grunderlasses befasst. Es ist allerdings davon auszugehen, dies ist auch übereinstimmende Meinung des BMA und der Bundesanstalt, dass Einzelfallentscheidungen erforderlich sind. Hier werden wir auf Länderebene mit den zuständigen Landesarbeitsämtern praktikable Verfahrensregelungen entwickeln müssen.

Für die berufliche Qualifizierung ist die Änderung des bisherigen Arbeitstrainingsbereiches in den Berufsbildungsbereich wesentlich. Dies ist nicht nur eine Etikettenveränderung, sondern schließt eine inhaltliche Weiterentwicklung mit ein.

Der Berufsbildungsbereich umfasst generell zwei Jahre und muss in mindestens einjährigen Blöcken bewilligt werden. Inhalt ist die individuelle berufliche Förderung, also nicht das Erreichen eines formalen Abschlusses, sondern die Entwicklung der Fähigkeiten und Möglichkeiten der einzelnen Person mit offenem Ergebnis, d.h. erst nach Durchlaufen des Berufsbildungsbereiches kann unter Einbeziehung des Fachausschusses entschieden werden, ob der Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen oder andere Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung vorzusehen sind.

Zur inhaltlichen Ausgestaltung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches, insbesondere zur Beschreibung der Qualitätsanforderungen, wird derzeit an einer Rahmenvereinbarung zwischen der BAG WfbM und der Bundesanstalt für Arbeit gearbeitet.

Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Nach § 41 Abs. 2/3 und § 136 Abs. 1 2. Absatz SGB IX gehört die Vorbereitung zur Vermittlung in den Allgemeinen Arbeitsmarkt (auch in Angebote der Integrationsprojekte) zu den expliziten Aufgaben der WfbM. Hier sollte eine intensive Zusammenarbeit mit den regionalen Integrationsprojekten angestrebt werden, ggf. bieten sich auch Neugründungen

durch die Werkstattträger oder in Kooperation mit mehreren Trägern an.

Auch empfiehlt sich das Einfordern der Leistungen der Integrationsfachdienste nach § 109 SGB IX, auch wenn diese erfahrungsgemäß hier eher zögerlich sind, da sie derzeit intensiv mit der Erfüllung der politischen Vorgabe zur Vermittlung von 50.000 schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind.

Es empfiehlt sich, dass die Werkstätten im Rahmen der individuellen Begleit- und Förderplanung auch diesen Aspekt der möglichen Vermittlung berücksichtigen und entsprechende Erprobungen vorsehen. Die Regelungen der Sozialversicherung wurden hier entsprechend angepasst, sodass auch ein gescheiteter Vermittlungsversuch zu keinen Nachteilen für die betroffenen Personen führt.

Dass es auch dort, wo eine Ausgliederung aus der WfbM im Einzelfall möglich erscheint, teilweise interne Widerstände gibt, ist Realität und auch teilweise verständlich. Hier ist das Werkstattmanagement aufgefordert, die Ziele zu klären und den Fachkräften die entsprechenden Hilfen zu gewährleisten, die sie bei der Vermittlung von Leistungsträgern zur Absicherung der Produktionsziele benötigen.

Auch unter dem Anspruch der Persönlichkeitsförderung sollten, soweit noch nicht vorhanden, systematische Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote für die Werkstattbeschäftigten vorgesehen und organisiert werden.

Integrationsprojekte nach § 132 ff. SGB IX

Diese stellen nach Auffassung des BMA ein Bindeglied zwischen der Werkstatt für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Die Anforderungen und auch die Rechtsstellung für die behinderten Menschen sind dort natürlich anders und mit mehr Forderungen behaftet. Für einzelne Werkstattbeschäftigte ist es dennoch ein persönliches Ziel und entspricht dem Anspruch auf Selbstbestimmung, in eine Integrationsfirma eingegliedert zu werden.

Ein besonderes Gewicht legt der Ge-

setzgeber auf die Mitwirkungsmöglichkeiten. Dies wird in § 139 SGB IX nochmals explizit deutlich und auch in der gleichzeitig mit dem SGB IX verabschiedeten Werkstättenmitwirkungsverordnung.

Diese Werkstättenmitwirkungsverordnung stellt einen Mindeststandard dar. Werkstätten, die heute schon weitergehende Modelle haben, müssen diese nicht zwingend auf die in der Verordnung beschriebenen Mitwirkungsmöglichkeiten reduzieren.

Die konsequente Umsetzung der Mitwirkung durch die Werkstattträger schließt nicht nur die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen ein, sondern umfasst auch erforderliche Schulungen sowohl der Werkstattträger als auch des Fachpersonals der Sozialdienste und auch der Leitungen.

Analog zur Mitwirkung und Mitbestimmung durch die Betriebsräte sollten auch die Mitwirkungsrechte der behinderten Menschen in Vereinbarungen konkretisiert und in die Prozessabläufe einbezogen werden. Nur so lässt sich absichern, dass Mitwirkung im Tagesgeschäft tatsächlich praktiziert und nicht vergessen wird.

Natürlich sind die damit verbundenen Kosten in die Kostensätze mit einzu beziehen. Auch dies ist Gegenstand der geplanten Gespräche mit den Leistungsträgern.

Ich bin allerdings überzeugt, dass qualifizierte Mitwirkung der Werkstattbeschäftigten und auch des Personals letztlich allen Beteiligten in Bezug auf Entscheidungsqualität und Akzeptanz dient und damit unabhängig von der rechtlichen Vorgabe auch der WfbM-Organisation nützt.

Eine alte Forderung der Verbände und auch der BAG WfbM wurde mit § 43 - Arbeitsförderungsgeld erfüllt.

Danach erhalten alle Beschäftigte mit einem Monatslohn von bis zu DM 580,00 zusätzlich DM 50,00 Arbeitsförderungsgeld, welches von der Werkstatt ausbezahlt und vom Kostenträger erstattet werden muss. Dieses Arbeitsförderungsgeld darf auch nicht auf die Bemessungsgrundlage im Wohnbereich angerechnet

werden. Ein Rechtsmangel ist allerdings, dass die Anrechnung weiterhin im Bereich der Hilfe zum Lebensunterhalt erfolgt.

Fast alle Bundesländer haben das Arbeitsförderungsgeld auch entsprechend umgesetzt. Allerdings einige mit dem Vorbehalt, bei zukünftigen Verhandlungen zu den Vergütungen nochmals die Möglichkeit der Anrechnung nach § 41, Abs. 4 SGB IX zu prüfen.

Problematisch sind die Regelungen zur Kostenerstattung nach § 41 Abs. 3 u. 4 in Verbindung mit § 12 Abs. 4 - Werkstättenverordnung und die Regelungen zur Anrechnung der Ausgleichsabgabe nach § 41 SGB IX.

Der Gesetzgeber wollte vermeiden, dass durch den umfänglicheren Einsatz nicht behinderter Werkstattbeschäftigter und deren Einbeziehung in die Berechnung der Ausgleichsabgabe Wettbewerbsnachteile entstehen. Die getroffene Formulierung „Leistung der Werkstatt einschließlich des Fachpersonals“ erscheint allerdings auslegungsbedürftig und wenig praktikabel.

Der Vorstand der BAG Wfb hat in Abstimmung mit dem Präsidium einen Vorschlag erarbeitet, der eine vereinfachte Abrechnungsmöglichkeit durch Bildung von Quoten vorsieht. Auch wird davon ausgegangen, dass zum Fachpersonal alles Personal zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der Wfb gehört und nicht nur das Personal, das in den Personalschlüssel der Werkstättenverordnung benannt bzw. über die Vergütungen der Kostenträger finanziert wird. Aufgrund der Unterschiedlichkeit in den Bundesländern, wonach Personalstellen in die Leistungsentgelte einzubeziehen sind, hätten wir sonst landesspezifische unterschiedliche Verrechnungsansätze.

Dieser Vorschlag wird derzeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsämter diskutiert. Ich hoffe, dass wir hier zu einvernehmlichen und praktikablen Lösungen kommen.

Nachdem die sich über mehrere Jahre erstreckenden Verhandlungen über eine Kostenzuordnungsverordnung Anfang des Jahres endgültig gescheitert sind, wurde nun die Zuständigkeit an die Länder delegiert. Dies erleichtert sicher-

lich eine einvernehmliche Regelung nicht gerade.

Das SGB IX stellt in § 41 Abs. 3 und 4 allerdings klar, dass alle Kosten zu übernehmen sind, die aus dem gesetzlichen Auftrag der Werkstatt resultieren und auch die Kosten, die zwar mit der wirtschaftlichen Betätigung im Zusammenhang stehen, aber aufgrund der spezifischen Situation der Werkstätten als werkstattsspezifisch anzusehen sind.

Die schon angesprochene Arbeitsgruppe aus Vertretern der BAG Wfb und der BAG über örtliche Sozialhilfeträger soll hier zumindest Rahmenbedingungen formulieren, die zu einer Klärung der Zuordnung beitragen sollen. Auch die Möglichkeit, die mit der wirtschaftlichen Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Kosten zu pauschalieren, setzt voraus, dass zunächst der Leistungsumfang und die erwartete Qualität der Leistungen, die von den Werkstätten zu erbringen sind, beschrieben wird. Auch wenn dies von den Sozialhilfeträgern noch anders gesehen wird, sind hier wohl Leistungsbeschreibungen unumgänglich.

Die Umsetzung der erweiterten Anforderungen des SGB IX an die Werkstätten für behinderte Menschen wird, wenn sie nicht nur auf dem Papier erfolgen soll, sondern qualifiziert erfolgt, nicht zum Nulltarif und auch nicht haushaltsneutral möglich sein. In diesem Zusammenhang ist auch die Meinung von Herrn Dr. Cramer (BMA) zu betrachten, der sich dahingehend geäußert hat, dass die Personalschlüssel der Werkstättenverordnung die Mindestausstattung als Grundlage für die Anerkennung darstellen, aber noch keine Aussage über den erforderlichen Personalbedarf zur umfassenden und qualifizierten Leistungserbringung durch die Werkstätten machen.

Erhebliche Unsicherheit entsteht durch die Forderung des Gesetzgebers entsprechend § 41 Abs. 4 SGB IX, dass ausser der Verwendung des Arbeitsergebnisses zukünftig auch in den Jahresabschlüssen darzustellen ist, ob durch die Vergütungen, Verluste oder Gewinne entstehen. Ohne eine qualifizierte Leistungsvereinbarung lässt sich eine solche Zuordnung in betriebswirtschaftlich vernünftiger Weise nicht treffen. Da gleichzeitig den Werkstätten untersagt wird, mögliche Verluste durch eventuell zu ge-

ringe Vergütungen aus den Erträgen auszugleichen, würde sich in der Konsequenz ergeben, entweder den Leistungsumfang zu reduzieren und damit dem gesetzlichen Auftrag nicht mehr zu entsprechen, oder gegen eben diese Regelung verstoßen zu müssen. Hier ist dringend Klärung und Abhilfe geboten.

Natürlich müssen in diesem Zusammenhang die entsprechenden Jahresabschlüsse und Auswertungen offengelegt werden. Dies stellt meines Erachtens auch keinerlei Probleme dar. Die Meister Wfb's sind ohnehin in der Rechtsform einer GmbH organisiert und damit verpflichtet, ihre Jahresabschlüsse auszuliegen bzw. zu veröffentlichen. Auch spricht bei seriöser Gestaltung der Jahresabschlüsse und deren Überprüfung durch Wirtschaftsprüfer nichts dagegen, diese auch den Leistungserbringern offen zu legen, um damit auch berechtigte Ansprüche an die Vergütungen zu untermauern.

Lassen Sie mich zusammenfassen:

Sicherlich sind noch eine ganze Reihe von Vorschriften klärungs- und interpretationsbedürftig. Dennoch halte ich das SGB IX für die behinderten Menschen, aber auch bei konsequenter Umsetzung für die Werkstätten für behinderte Menschen, für einen Fortschritt. Weitere Gesetze, wie das Gleichstellungsgesetz und insbesondere das Grundsicherungsgesetz, welches zum 01.01.2003 in Kraft treten wird, werden voraussichtlich weitere Auswirkungen haben.

Ich habe von vielen Werkstattträgern die Sorge gehört, dass durch die vorgesehene und systematisch auch richtige Anrechnung der Werkstatteinkommen auf die Grundsicherung, die allen Werkstattbeschäftigten und Besuchern der Tagesförderstätten zusteht, die Motivation zum Werkstattbesuch einschränken könnte.

Diese Sorge halte ich für unbegründet:

Zum einen führen die vorgesehenen Regelungen dazu, dass durch den Werkstattbesuch immer noch trotz Grundsicherung mehr Geld zur Verfügung steht, zum anderen muss auch noch mal deutlich darauf hingewiesen werden, dass der Besuch einer Werkstatt für Behinderte in

aller Regel nicht vordergründig wegen des dort erzielbaren Lohnes erfolgt. Dies wäre bei den immer noch äußerst niedrigen Durchschnittslöhnen auch sehr verwunderlich.

Wenn die Qualität des Werkstattangebotes, was berufliche Förderung, Persönlichkeitsentwicklung und geeigneter Beschäftigung angeht, den Erwartungen der behinderten Menschen entspricht, sehe ich keinen Grund zur Befürchtung einer negativen Auswirkung des Grundsicherungsgesetzes. Dieses ist im Gegenteil, denke ich, als ein weiterer Schritt für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen außerordentlich zu begrüßen.

Obwohl die Werkstätten für behinderte Menschen auch in der Vergangenheit überwiegend ihren Auftrag qualifiziert erfüllt haben, stellt uns das SGB IX vor die Herausforderung, in vielen Bereichen unsere Angebote und uns weiter

zu qualifizieren, inhaltliche Konkretisierungen vorzunehmen, das Personal der Werkstätten fachlich zu entwickeln (dazu gehört auch das neue Berufsbild der Fachkraft für Arbeit- und Berufsförderung) und im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen Ziele und Control-Mechanismen zu definieren.

Die BAG WfB wird versuchen, ihre Mitglieder im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei diesen erforderlichen Entwicklungen zu begleiten und zu unterstützen.

So werden im nächsten Jahr weitere Regionalkonferenzen zur Vertiefung der Umsetzungen des SGB IX stattfinden. Beginnen werden wir mit Gesprächstagen am 14. und 15.02.2002 sowie am 10. und 11.06.2001 mit dem Schwerpunkt „Umsetzung der Mitwirkungsverordnung“. Für die Messe in Offenbach vom 14. bis 17.03. 2002 sind eine Reihe von Fachheimen, Workshops und Foren vorgesehen, die den fachlichen Austausch fördern, Kooperationen ermöglichen und

Informationen bereitstellen sollen. Vorschläge zur Umsetzung und Entwicklung des Berufsbildungsbereiches werden in einer Arbeitsgruppe derzeit entwickelt und sollen, wie gesagt, im Rahmen einer Rahmenvereinbarung mit der Bundesanstalt für Arbeit festgeschrieben werden.

Ich bin sicher, dass die Werkstatt für behinderte Menschen den durch das SGB IX eingeleitete Paradigmenwechsel einer offenen, durchlässigen, an den Bedürfnissen der behinderten Menschen orientierten Organisation in gemeinsamer Anstrengung schaffen werden und damit auch zukünftig ein erfolgreiches Modell der beruflichen Eingliederung darstellen.

Kontakt:

Rainer Knapp - Geschäftsführer GWW
Stellvertr. Vorstandsmitglied BAG WfB

BAG-WfBM, Waldenbacher Str. 34,
71065 Sindelfingen

Die berufliche Qualifizierungsmaßnahme für behinderte Jugendliche in Hessen ist erfolgreich beendet worden!

von Monika Scholdei-Klie

Vor zwei Jahren startete als Kooperationsprojekt zwischen Landesarbeitsamt Hessen, Hessischem Sozialministerium und der LAG Gemeinsam leben - gemeinsam lernen die Qualifizierungsmaßnahme für behinderte Jugendliche. Sie wurde im Rahmen von Förder Einzelmaßnahmen und in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts durchgeführt und ist im September 2001 offiziell zum Ende gegangen.

Ziel des Projekts war die berufliche Eingliederung (Integration) von behinderten Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen. Es handelte sich bei ihnen um Schulabgänger/-innen mit hauptsächlich geistiger Behinderung, die mehrheitlich aus Klassen mit Gemeinsamen Unterricht kamen und sich eine Fortsetzung ihres integrativen Wegs auch nach der Schulzeit wünschten. Es sollte mit dieser Maßnahme gezeigt werden, dass die Eingliederung von jungen Menschen auch

mit geistiger Behinderung gelingt, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, wie z.B.: individuelle Anleitung und Unterstützung in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts und die Entwicklung passgenauer Bildungsangebote, die sich auf der einen Seite nach den Fähigkeiten und Neigungen der Jugendlichen richten und auf der anderen Seite die arbeitsplatzbezogenen Anforderungen miteinbeziehen.

Insgesamt nahmen sieben junge Erwachsene aus Südhessen (Frankfurt, Rhein-Main-Gebiet und südliche Bergstrasse) an der Maßnahme teil: vier junge Frauen und drei Männer, die zu Beginn der Maßnahme zwischen 18 und 22 Jahre alt waren. Bei ihnen lagen unterschiedliche Behinderungsarten vor: Die Mehrheit von ihnen hat kognitive Beeinträchtigungen, wie Down-Syndrom oder andere geistige oder ausgeprägtere Lern-Behinderungen darüber hinaus liegt



Axel R. in einem Pflegeheim für Kompatienten

bei einem jungen Mann eine umfangreiche Wahrnehmungsproblematik zu Grunde, eine junge Frau hat eine Körperbehinderung (Spastik, einhergehend mit Beeinträchtigungen im kognitiven Bereich, jedoch mit Hauptschulabschluss) und eine weitere junge Frau hat Autismus. Für die Mehrheit von ihnen wäre die Werkstatt für Behinderte der zukünftige Arbeitsort gewesen, wenn es nicht diese Qualifizierungsmaßnahme gegeben hätte.

Ergebnis der zweijährigen praxisnahen Qualifizierungsmaßnahme ist, dass vier von sieben Teilnehmer/-innen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden und eine Teilnehmerin eine Ausbildung zur Büropraktikerin beginnen konnte:

- ◆ Maren K., eine junge Frau mit einer geistigen Behinderung, arbeitet nun mit großer Freude in einem Postversand-Serviceunternehmen in Frankfurt mit 26 Stunden wöchentlich; sie erledigt dort die unterschiedlichsten Aufgaben im Bereich des Brief- und Paketversands.
- ◆ Lisa H., lernbehindert, ist bei der Stadtverwaltung in Bad Soden, ihrem Heimatort, mit 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Ihr Arbeitsbereich ist die Dateneingabe in einen PC: Daten über Liegenschaften, die sich zur Zeit noch auf Karteikarten befinden, werden von ihr in eine bestehende Maske eines PC eingegeben. Außerdem ist sie zuständig für die Datenerfassung der sog. „Knöllchen“ (Strafzettel wg. Ordnungswidrigkeiten, wie z.B. falsches Parken).
- ◆ Sören T., Down-Syndrom, arbeitet in einem Jugendcafe in Weinheim sowohl im Servicebereich des Cafes als auch

in Zusammenarbeit mit dem dortigen Hausmeister. Er ist den Mitarbeiter/-innen des Cafes während seiner Qualifizierungszeit so „ans Herz gewachsen“, dass sich gemeinsam überlegt wurde, für ihn einen geeigneten Beschäftigungsplatz zu schaffen: Nach den Umbauarbeiten, bei denen er tatkräftig mitgeholfen hat, soll er in Zukunft zuständig sein für die Verwaltung und Ausgabe von Spielen und Spielmaterialien, außerdem wird er dem Hausmeister „zur Hand“ gehen. Auch er arbeitet in Teilzeit im Umfang einer halben Stelle.

- ◆ Axel R., Down-Syndrom, ist in einem Heim für Koma-Patienten in seinem Heimatort in der Nähe Wald-Michelbachs beschäftigt und arbeitet nach einem relativ fest umrissenen Aufgabenplan: Er ist zuständig für das Auffüllen von Seifen- und Desinfektionslösungen in kleine Flaschen für die Zimmer der Patienten und Patientinnen, er füllt die Regale und Vorratsschränke in der Station und im Keller auf, er entsorgt Pappkartons und erledigt einen Teil der Grundstücks- und Gartenpflege.
- ◆ Verena B., eine junge Frau mit Autismus, für die die Verantwortlichen im Arbeitsamt vor der Qualifizierungsmaßnahme lediglich eine Tagesförderstätte in einer Werkstatt für Behinderte als berufliche Möglichkeit vorsahen, hat eine außerbetriebliche Ausbildung zur Büropraktikerin begonnen, die eine gute Ausgangsbasis für ihre weitere berufliche Zukunft sein kann.

Für die anderen zwei Teilnehmer/-innen, für die sich kein Beschäftigungsverhältnis ergeben hatte, wurden folgende Lösungen gefunden:

- ◆ Für Manuel J., einem jungen Mann mit umfangreicher Wahrnehmungsproblematik, der in den nächsten Jahren weiterhin eine intensive Anleitung und Begleitung benötigt, hat sich noch kein Beschäftigungsverhältnis ergeben, obwohl sein Ar-



Maren K. beim Postversand

beitgeber ihn gerne übernommen hätte - aber der Unterstützungsbedarf von Manuel ist noch zu hoch; daher wird Manuel ein drittes Förderlehrjahr in der Gartenbaufirma absolvieren, und wir hoffen, dass sich im Laufe eines weiteren Jahres seine Integrationschancen verbessern werden.

- ◆ Cathrin S., eine junge Frau mit Spasmus und auf den Rollstuhl angewiesen, hatte von Anbeginn der Maßnahme an nur einen Wunsch: Sie wollte mit Kindern arbeiten. Ihre Qualifizierungsmaßnahme fand daher in einem Kindergarten ihres Wohnorts statt. Ihre Entwicklung machte im Laufe der letzten zwei Jahre stetige Fortschritte, was die Selbsteinschätzung und Selbstorganisation angeht. Sie wurde fähig, in kleinem Rahmen Spielangebote (mit Arbeitsassistenten) in Kindergruppen durchzuführen und Kindern vorzulesen. Trotz des Entwicklungsfortschritts von Cathrin S. kam es aber nicht zu einer Übernahme durch den Kindergarten, weil ein größeres Maß an Selbständigkeit von ihr erwartet wurde. Da es für Cathrin jedoch nach wie vor am wichtigsten war - und ihre Eltern unterstützten sie darin -, mit Kindern zusammenzuarbeiten, wurde folgende Lösung gefunden: Cathrin S. arbeitet turnusmäßig in jeweils einem Quartal in den vier



Cathrin S. im Kindergarten



Sören T. in einem Jugendcafe

Kindergärten der Stadt Wald-Michelbach an zwei Tagen in der Woche zum Teil gegen ein kleines Honorar (Taschengeld). Dazu kommen Vorleseangebote in einer Weinheimer Bibliothek einmal pro Monat.

Die wichtigsten Eckpunkte unserer Arbeit seien hier kurz aufgelistet (eine ausführlichere Dokumentation wird zur Zeit erstellt und kann bei der LAG Gemeinsam leben - gemeinsam lernen in

Frankfurt bestellt werden):

- ◆ individuelle Qualifizierungsziele, die sich nach den Fähigkeiten und Neigungen der Teilnehmer/-innen richten
- ◆ praxisnahe Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts, die die Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze einbezogen
- ◆ individuelle Anleitung, Unterstützung und Begleitung, die sich an den Bedürfnissen der behinderten Teilnehmer/-innen der Maßnahme orientieren
- ◆ Unterstützung und Beratung des betrieblichen Arbeitsumfelds und Einbindung innerbetrieblicher Ansprechpartner/-innen (Mentoren)
- ◆ gezielte Arbeitsplatzsuche / Akquisition geeigneter Arbeits- bzw. Qualifizierungsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts
- ◆ Durchführung individueller Berufsplanungskonferenzen zur Überprüfung und Reflexion der Qualifizierungsmaßnahme und Planung des weiteren Verlaufs

Es hat sich durch die Maßnahme gezeigt, dass die berufliche Eingliederung von behinderten Menschen (und insbesondere von Schulabgänger/-innen mit geistiger Behinderung) ein zeitlich langer Prozess ist - quasi ein Annäherungsprozess von zwei Seiten -, der kompetente Unterstützung und Hilfe für alle Beteiligten benötigt, um das Ziel, die Integration, zu erreichen. Bestätigung ist uns nicht nur die anschließende Übernahme der jungen Menschen in ein



Manuel in einem Gartenbaubetrieb

Arbeitsverhältnis, sondern auch - und vor allem - die Zuneigung, die ihnen von Seiten ihrer Arbeitgeber und Arbeitskolleg/-innen nach der - zum Teil zweijährigen - Eingliederungszeit entgegengebracht wird.

Es handelte sich bei fast allen Teilnehmer/-innen um junge Menschen, die ohne diese Maßnahme die Werkstatt für Behinderte hätten besuchen müssen und für die sich nun eine echte Alternative in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts eröffnet hat. Dies werten wir als großen Erfolg der Maßnahme - auch wenn nicht alle jungen Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden konnten (aber dies ist wohl in keiner Maßnahme der Fall).

Es ist nun m.E. an der Zeit, die politische Verantwortlichen für diese oder vergleichbare Maßnahmen in Hessen (und anderen Bundesländern) zu gewinnen und Alternativen zum gegenwärtigen sog. Rehabilitationssystem anzubieten, damit Schulabgänger/-innen mit Behinderung eine Wahlmöglichkeit zur Werkstatt für Behinderte eröffnet wird!

Kontakt:

Monika Scholdei-Klie
LAG Gemeinsam leben -
gemeinsam lernen
Falkstr. 106
60487 Frankfurt
Tel.: 069/ 79 40 28 07
e-mail: gllaghessen@t-online.de



Lisa H. bei der Eingabe von Daten auf Karteikarten

Projekt: Berufliche Integration Kleinwüchsiger, Entwicklung von Hilfen und innovativen Projekten

von Beratungs- und Informationsstelle des Bundesverbandes kleinwüchsiger Menschen und ihrer Familien

Erster Forschungsbericht der Pilotstudie zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation kleinwüchsiger Menschen liegt vor.

Der BKMF führt, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, ein vierjähriges Projekt durch, das die soziale, schulische, Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation kleinwüchsiger Menschen untersucht. Man geht von bundesweit ca. 100 000 Betroffenen aus, die als Erwachsene eine Endgröße von 70 bis 150 cm erreichen. Bisher war völlig unbekannt, ob sie überwiegend Sonder- oder Regelschulen besuchen, über qualifizierte Schulabschlüsse verfügen, häufiger arbeitslos sind, Führungspositionen haben oder unterqualifiziert beschäftigt sind.

Um diese Lücke zu schließen, wurden umfangreiche Datenerhebungen in Form eines Fragebogens sowie biographische Interviews durchgeführt. Von 4000 angeschriebenen kleinwüchsigen Menschen haben sich ca. 500 an der Untersuchung beteiligt. Zu den Ergebnissen ist zu sagen: sie sind sowohl ermutigend als auch deprimierend. Positiv ist zu vermerken, daß ca. 80 % der Befragten die Regelschule besucht haben, ein wichtiger Indikator dafür, dass sich das gesellschaftliche Klima der Aussonderung Behinderter in Spezialeinrichtungen geändert hat. 70% fühlen sich von Lehrern und Mitschülern angenommen. Allerdings dürfte dies auch eine Verdrängung unangenehmer Erlebnisse sein, da die Betroffenen in persönlichen Interviews von teilweise sehr demütigenden Erfahrungen berichten, u.a. unterstellter fehlender beruflicher Leistungsfähigkeit und Kompetenz aufgrund der geringeren Größe.

Das Qualifikationsniveau ist insgesamt hoch, was damit zusammenhängen mag, dass sich viele Berufszweige z.B. im handwerklichen Bereich objektiv und subjektiv als verschlossen erweisen, so dass eine bessere Qualifikation berufliche Optionen in den übrigen Bereichen erweitert. Gewählt werden überwiegend klassische

Büroberufe, 73% der Befragten sind Angestellte bzw. Beamte. Hierfür wurden drei mögliche Gründe ausgemacht: 1. die relativ unaufwendige Arbeitsplatzanpassung, d.h. in der Regel ein angepaßter Stuhl 2. Viele geben an, von der Berufsberatung in Büroberufe quasi hinein beraten worden zu sein, d.h. daß vielen Berufsberatern scheinbar beim Anblick kleinwüchsiger Menschen nur Büro einfällt 3. Ein weiterer Grund könnte die relative Sicherheit des öffentlichen Dienstes sein, bzw. die Haltung der Privatwirtschaft, Einstellungen Behinderter per Ausgleichsabgabe zu umgehen.

Trotz insgesamt höherer schulischer Qualifikation haben die Befragten ein um durchschnittlich 350,- DM niedrigeres Monatseinkommen. Dies hängt mit der geringen Anzahl an Selbständigen und Führungskräften (Hinweis auf verdeckte oder offene Diskriminierung), den überproportional vertretenen Angestellten und Beamten sowie dem hohen Anteil an Frauen, die sich an der Untersuchung beteiligt haben, zusammen.

Gefragt nach den Karrierechancen, beurteilt gut die Hälfte der Befragten diese als vergleichbar zu Nichtbehinderten, da es auf Leistung ankommt und nicht auf Größe. Die optimistische Einschätzung wird eher von Jüngeren als von Älteren geteilt.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Kleinwuchs hat nichts, aber auch gar nichts mit mangelnder Kompetenz zu tun. Die Einstellung „Kleiner Körper – kleiner Geist“ ist genauso unsinnig wie die Einstellung „Frauen gehören an den Herd“. Die These vom kleinen Geist im kleinen Körper kann sang- und klanglos in den Bereich der Fabel verbannt werden. Wünschenswert wäre die Schaffung eines gesellschaftlichen Klimas, in dem Kleinwuchs als eine Spielart der Natur begriffen wird und in dem die gesellschaftliche Teilhabe kein sozialer Gnadenakt, sondern selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmens- und Alltagskultur ist. Es existieren jedoch noch Erkenntnislücken, die einer weiteren empirischen Fundierung bedürfen sowie Informationsdefizite und Unsicherheiten,

die nicht nur auf Seiten der Betroffenen bestehen, sondern ebenfalls bei Lehrern, Berufsberatern, Arbeitgebern, Eltern etc.

Deshalb sind weitere Forschungsschwerpunkte geplant:

- Vertiefende qualitative/quantitative Befragung zur beruflichen und sozialen Situation
- Befragung von Arbeitgebern kleinwüchsiger Menschen
- Erstellung einer Hilfsmitteldatenbank für die Bereiche Schule, Ausbildung und Arbeitsplatz mit Bilddokumentation
- Bilddokumentation angepasster Arbeitsplätze
- Erstellung von kleinwuchsspezifischem Informationsmaterial zu rechtlichen Themen

Die Ergebnisse werden als zweiter Forschungsbericht dokumentiert. Darüber hinaus werden bundesweit Schulungen und Seminare zu beruflichen Themen durchgeführt.

Mit der Umsetzung dieser Vorhaben sieht der BKMF die Chance, einen Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der beruflichen und der damit verbundenen sozialen Teilhabe kleinwüchsiger Menschen zu leisten.

MitarbeiterInnen im Projekt sind:
Erika Hallock (Verwaltung)
Brigitte Holtkotte (wissenschaftliche Mitarbeiterin/Dipl.-Psychologin)
Karl-Heinz Klingebiel (Projektleiter)
Kristin Landwehr (ehrenamtlich im Projektausschuss)
Volker Lehmann (wissenschaftlicher Mitarbeiter / Dipl.- Sozialwissenschaftler)

Die Studie kann gegen Kostenerstattung beim BKMF angefordert werden.

Kontakt:

Beratungs- und Informationsstelle des Bundesverbandes kleinwüchsiger Menschen und ihrer Familien
Hillmannplatz 6, 28195 Bremen
Tel.: 0421 / 502122, Fax: 0421 / 505752
eMail: info@bkmf.de

Integration von Menschen mit Behinderungen in Arbeit - Vernetzung in der Region

Regionalkonferenz am 29. November 2001 in Fürstenwalde

von Winfried Detmar

Auch bei schlechter Arbeitsmarktlage ist die Integration von Menschen mit schweren Behinderungen in das Arbeitsleben möglich, wenn ihnen die notwendige Unterstützung zur Verfügung steht. Auf einer Regionalkonferenz, die vom Integrationsfachdienst im Arbeitsamtsbezirk Frankfurt (Oder) veranstaltet wurde, diskutierten am 29. November 2001 in Fürstenwalde über 100 Teilnehmer aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung bisherige Erfahrungen und die Möglichkeiten, ihre Aktivitäten zur Integration von Menschen mit Behinderungen aufeinander abzustimmen und zu vernetzen.

Den Auftakt der vom Integrationsfachdienst im Arbeitsamtsbezirk Frankfurt (Oder) veranstalteten Konferenz bildete eine kurze Bilanz der dreijährigen Erfahrungen als BMA-Modellprojekt bei der Integration von Menschen mit schweren Behinderungen in das Arbeitsleben. Der IFD hat in den vergangenen drei Jahren rund 600 Arbeitslose mit schweren Behinderungen beraten und betreut. Daß dabei rund 170 Vermittlungen auf Arbeitsplätze in Unternehmen der Region gelungen sind, ist zu einem guten Teil auf die Vernetzungsbemühungen des IFD zurückzuführen.

Diese Grunderfahrung wurde von den Integrationsberatern an zwei Beispielen dargestellt: Sie machten anschaulich, wie viele unterschiedliche Akteure an einem erfolgreichen Integrationsverlauf beteiligt sein können.

In zwei anschließenden Diskussionsrunden tauschten Vertreter aus der Wirtschaft, von Arbeitsamt und Integrationsamt, von Bildungsträgern und Diensten für Menschen mit Behinderung Problemsichten und Ideen aus. Hier in Kürze einige wesentliche Themenkreise:

Arbeitgeber

11 Unternehmen waren auf der Tagung vertreten, ferner der Geschäftsführer des Landesverbandes Berlin-Brandenburg

des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft. Er betonte als positives Beispiel von Kooperation, daß sich der IFD als aktives Verbandsmitglied z. B. an den regelmäßigen Unternehmertreffen beteiligt. Besonders interessant war der Ansatz, im Zusammenhang mit dem Aufbau eines neuen Betriebs, nämlich einer „Chip-Fabrik“ in Frankfurt (Oder), von vornherein eine Integrationsabteilung in der künftigen Hightech-Fabrik zu konzipieren. Der IFD unterstützt hier die Personalleitung bei der Auswahl geeigneter Bewerber, teilweise bestehende Qualifizierungsdefizite werden frühzeitig durch gezielte Angebote bei Bildungsträgern geschlossen, deren Finanzierung mit dem Arbeitsamt abgestimmt.

Bildungsträger

Auch zahlreiche Bildungsträger beteiligten sich an der Konferenz. Eine Kooperation mit dem IFD ist durchaus von beiderseitigem Interesse: Einerseits kann der IFD die Vermittlung von Teilnehmern mit Behinderung unterstützen. Auf der anderen Seite stellt sich für den IFD immer wieder das Problem, für einzelne Klienten eine individuell zugeschnittene Qualifizierung zu organisieren: Case management und auf Gruppen orientierte Bildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes „beißen“ sich häufig. Ein erster Anlauf wurde beschrieben, auf der Basis eines Kooperationsvertrags gemeinsam an das Arbeitsamt heranzutreten, um solche individuellen Lösungen zu erarbeiten. Eine sinnvolle Zusammenarbeit liegt ferner z. B. in der Erarbeitung von Interessen- und Fähigkeitsprofilen.

Arbeitsamt und Integrationsamt

Im Blick auf seine künftige Tätigkeit betonte der IFD die Wichtigkeit von Motivation und Freiwilligkeit der Klienten hinsichtlich Unterstützung durch den IFD. Die Erfahrung zeigt, daß die Beachtung dieses Prinzips vor allem dann gelingt, wenn frühzeitig eine enge Ab-

stimmung zwischen Integrationsberatern und Auftraggebern, d.h. derzeit in aller Regel den Arbeitsvermittlern, erfolgt.

Der IFD wird sich weiterhin an den im SGB IX genannten Zielgruppen orientieren. In diesem Zusammenhang spielt die Möglichkeit einer Arbeitsbegleitung immer wieder eine entscheidende Rolle, wie auch von anwesenden Arbeitgebern bestätigt wurde. Fragen zur künftigen ausreichenden Finanzierung von Arbeitsassistenten blieben auf der Konferenz zwar noch ohne Antwort, Arbeitsamt und Integrationsamt bestätigten aber Notwendigkeit und ihre Bereitschaft, hier mit nach Lösungen zu suchen.

Thema und Durchführung der Tagung haben offenkundig das Interesse der Teilnehmer getroffen, wie sich den Rückmeldungen und der ununterbrochen hohen Aufmerksamkeit entnehmen ließ. Dazu beigetragen hat nicht zuletzt die lebendige und fachkundige Moderation durch Stefan Doose.

Gelegenheit zum Üben von Vernetzung wird der IFD weiterhin haben: Seit Januar 2002 arbeitet er als IFD – Vermittlung – in einem Kooperationsverbund mit den beiden Trägern der bisherigen Psychosozialen Dienste in der Region unter einem gemeinsamen Dach.

Kontakt:

Winfried Detmar
IFD – Vermittlung –
im Arbeitsamtsbezirk Frankfurt (Oder)
Eisenbahnstr. 9, 15517 Fürstenwalde
Tel. (0 33 61) 7 11 09-0
E-Mail: w.detmar@isb-berlin.de

Fortbildungsangebot: Arbeit mit Arbeitsassistentenz

Ziele der Fortbildung:

Mit dem Rechtsanspruch auf Arbeitsassistentenz soll der individuelle Unterstützungsbedarf schwerbehinderter Menschen auch im Berufsleben sichergestellt werden. Zunächst aber sind mit den neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen für viele ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende mit Behinderung neue Aufgaben und Anforderungen verknüpft. Für ArbeitnehmerInnen, die ihre Assistentenz zukünftig selbst einstellen, organisieren und anleiten wollen, wirft dieses neue „Arbeitgebermodell“ viele Fragen auf: Was müssen AssistentenznehmerInnen als ArbeitgeberInnen wissen und beachten, welche Verpflichtungen kommen auf sie zu? Welche praktischen und theoretischen Kompetenzen sollten Menschen mit Assistentenzbedarf von ihren ArbeitsassistentInnen erwarten können? Und nicht zuletzt: Was bedeutet diese Form der Organisation für den Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderungen?

Unsere Fortbildung besteht aus drei aufeinander folgenden Modulen, in denen wir uns mit diesen verschiedenen Aspekten der Arbeit mit Arbeitsassistentenz beschäftigen werden. Im **ersten Modul** stehen organisatorische und rechtliche Fragen im Vordergrund, die das „Arbeitgebermodell“ mitsamt den damit verbundenen Anforderungen aufwirft. Im **zweiten Modul** werden wir verschiedenen Fragestellungen zu Auswahl der geeigneter Assistentenz und Abstimmung auf die individuellen Erfordernisse erörtern und aufarbeiten. Einen breiteren Raum wird dabei die Annäherung an das „Berufsbild Arbeitsassistentenz“ und eine Erarbeitung möglicher Qualitätskriterien einer professionellen Assistentenz einnehmen. Im **dritten Modul** werden wir uns schließlich mit Aspekten der täglichen Arbeit mit Assistentenz auseinandersetzen. Hier wird es neben Fragen der Personalführung und der Arbeitsorganisation auch um grundsätzliche Kompetenzklärung sowie Konflikttraining gehen.

Jedes der drei Module wird vertiefende Übungen beinhalten, in denen die verschiedenen Bausteine der Fortbildung auf die Behinderungsart und die individuellen Anforderungen der TeilnehmerInnen abgestimmt werden.

Das Fortbildungsangebot richtet sich an:

alle ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchenden mit dauerhaftem Bedarf an Arbeitsassistentenz, für die eine selbständige Organisation ihrer Arbeitsassistentenz infrage kommt.

Inhalte:

MODUL 1

I) Einführung ins Thema:

Arbeit mit Arbeitsassistentenz

- Arbeitsassistentenz als Teil des Gesamtkonzepts „Persönliche Assistentenz“
- Gesetzlicher Anspruch auf Arbeitsassistentenz
- Möglichkeiten der Finanzierung
- Antragsverfahren

II) Einführung:

Das „Arbeitgebermodell“

- Wie gründe ich meinen eigenen Betrieb?
- Pflichten eines/einer ArbeitgeberIn
 - ✓ zu den Sozialversicherungsträgern
 - ✓ zum Finanzamt
 - ✓ zur Unfallversicherung
 - ✓ zum Arbeitsamt
- Arbeitsverträge

MODUL 2

I) Auswahl der ArbeitsassistentInnen

- Wo finde ich ArbeitsassistentInnen?
- Anforderungen an Arbeitsassistentenz:
 - ✓ Vorgaben des Arbeitsplatzes/-vertrages
 - ✓ behinderungsspezifische Anforderungen
 - ✓ persönliche Schwerpunkte
- Erstellung eines Anforderungsprofils
- Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch

II) „Berufsbild Arbeitsassistentenz“:

Annäherung an Qualitätskriterien

- Allgemeine Qualitätsmerkmale persönlicher Assistentenz
- Besonderheiten von Arbeitsassistentenz als spezieller Bereich persönlicher Assistentenz
- behinderungsübergreifende und behinderungsabhängige Qualitätskriterien

MODUL 3

Anleitungskompetenz/ „Personalführung“

- Einführung und inhaltliche Anleitung der ArbeitsassistentInnen
- Erarbeitung eines positiven Selbstverständnisses der AssistentenznehmerIn gegenüber
 - ✓ Arbeitsfeld
 - ✓ ArbeitgeberIn
 - ✓ AssistentIn
- Arbeitsalltag mit Assistentenz
- Zuständigkeiten – Klärung von Aufgaben und Kompetenzen
- Nähe und Distanz zwischen AssistentIn und AssistentenznehmerIn
- Kompetenzüberschneidungen und Rollenkonflikte
- Konfliktlösungen

Methoden:

Kurzvorträge, Kleingruppenarbeit, praktische Übungen, Rollenspiele, Erfahrungsaustausch, Fallstudien, Arbeit mit Flip-Chart und Meta-Plan

Termin/Dauer:

Die Fortbildung setzt sich aus drei Modulen von jeweils drei Tagen zusammen. Folgende Termine stehen für den 1. Durchgang der Fortbildung fest:

Modul 1: Mo., 18.03. - Mi., 20.03.2002

Modul 2: Mi., 03.04. - Fr., 05.04.2002

Modul 3: Mo., 15.04. - Mi., 17.04.2002

Ort

Erholungszentrum Bad Bevensen
Am Klausbusch 21, 29549 Bad Bevensen
Vier rollstuhlgerechte Zimmer stehen zur Verfügung.
www.sovd-nds.de/erholungszentrum.html

Preis

Seminargebühr: € 725,-
Unterkunft: € 260,- (inkl. VP)

Anmeldungen/Rückfragen

Für Anmeldungen und Rückfragen aller Art können Sie neben unseren üblichen **Sprechzeiten** (Dienstag und Mittwoch 11-15 Uhr) auch den **Rückmeldebogen** auf unsere **Webseite nutzen: www.arbeitsassistentenz.de**.

Anmeldeformular / Interessenbekundung

Bitte per Fax 040 / 43253125 oder Post ans Büro der BAG UB. Anschrift s. S. 2 - Impressum

- Anmeldung: Ich möchte am **1. Durchgang der Fortbildung II "Arbeit mit Arbeitsassistentenz"** in Bad Bevensen teilnehmen.

Die Seminartermine:

Mo., 18.03. - Mi., 20.03.2002

Mi., 03.04. - Fr., 05.04.2002

Mo., 15.04. - Mi., 17.04.2002

Von den gebuchten Zimmern sind leider nur 4 Zimmer rollstuhlgerecht, die übrigen "rollstulfreundlich".

Kosten

Seminargebühr: € 725 plus-Unterkunft: € 260,- (inkl. VP)

Durch Anträge auf Zuschüsse bei entsprechenden Kostenträgern wollen wir versuchen die Kosten für die Seminargebühren und/oder Kosten der Unterkunft für die TeilnehmerInnen so gering wie möglich zu halten. Bitte informieren Sie sich auf unserer Webseite oder rufen Sie uns an.

- Ich möchte **unverbindlich** über weitere Durchgänge der **Fortbildung II "Arbeit mit Arbeitsassistentenz"** informiert werden.
- Ich möchte mich **unverbindlich** für die **Fortbildung III "Arbeit als Arbeitsassistent"** anmelden.
- Ich möchte **unverbindlich** über weitere Durchgänge der **Fortbildung III "Arbeit als Arbeitsassistent"** informiert werden.
- Ich brauche unbedingt ein rollstuhlgerechtes Zimmer
- Zur Fortbildung werde ich in Begleitung einer AssistentIn kommen
- Ich habe Assistenz am Arbeitsplatz
- Ich werde zukünftig Assistenz am Arbeitsplatz benötigen

Name, Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ Fax: _____

E-mail: _____

Kurzmitteilung: In eigener Sache

Zum ersten Mal seit erscheinen der impulse vor sechs Jahren müssen wir leider die Preis an die gestiegenen Produktionskosten anpassen. Die Einzelausgabe kostet ab sofort 6,- €, das Inlandsabo 24,- € und das Auslandsabo 36,- €.

In eigener Sache: Aktion 1 + 1 = 2!

Die BAG UB strebt eine **Verdopplung der Mitgliedschaft** von zur Zeit ca. 250 an! Aktiv sind wir durch verschiedene Formen der Öffentlichkeitsarbeit, wie Tagungen, Präsentationen, Fachzeitschrift impulse, Rundschreiben an alle IFD bundesweit und nicht zuletzt durch unsere fachliche und politische Arbeit. Auch Sie als Mitglied leisten einen wesentlichen Beitrag zur Verbreitung der Konzepts „Unterstützte Beschäftigung“, z.B. als Ansprechpartner vor Ort bzw. als Referent auf Tagungen, Fortbildungen etc..

Wir möchten Sie bitten, dies noch gezielter zur Gewinnung neuer Mitglieder einzusetzen. Daraus entstand die Idee zur **Aktion 1+1=2!** Wenn also jedes Mitglied eine neues Mitglied wirbt, können

wir die Anzahl verdoppeln!

Ein sicherlich ehrgeiziges Ziel und wir sind gespannt auf Ihre Resonanz. Eine deutliche Zunahme der Mitgliederzahlen **sichert die Arbeit der BAG UB** auch in der Zukunft und **stärkt zugleich die Interessenvertretung** gegenüber Politik, Gesetzgeber und anderen Entscheidungsträgern. Dies gilt gerade auch in Zeiten vielfacher Umbrüche durch gesetzliche Neuerungen.

Neben diesen Argumenten möchten wir Ihnen zur Teilnahme einen zusätzlichen Anreiz bieten: Die **Aktion 1+1=2! startet sofort und läuft bis zum 30.04.2002**. Bei mindestens 30 (dreißig) neuen Mitgliedern findet nach dem

30.04.2002 eine **Verlosung** unter den Anwerbern statt (vermerken Sie deshalb auf dem Mitgliedsantrag Namen und Adresse des/der AnwerberIn!). Es gibt folgende Preise:

1. Preis: Ein **Wochenende für zwei Personen** in Hamburg oder einer anderen Stadt in Deutschland (zwei Übernachtungen mit Frühstück inkl. Hin- und Rückfahrt)

2. Preis: **Bücher** Ihrer Wahl zu einem Gesamtpreis von insgesamt 60,- EURO

3. Preis: Ein **Jahreslos der Aktion Mensch**

So, nun kann es losgehen!

Vielen Dank für Ihr Engagement und schöne Grüße vom Team in Hamburg!

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

Mitgliedschaft als natürliche Person

gültig seit: 1.1.2001

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

- persönliches Mitglied 60,- €
 ermäßigt 30,- €
 Ja, ich möchte die BAG UB als Fördermitglied unterstützen: ab 250,- €
Mein Betrag ist _____ €

Die BAG UB ist als gemeinnützig anerkannt. Mitgliedsbeiträge können wie Spenden von der Steuer abgesetzt werden.

Mitgliedschaft als juristische Person

Wir möchten als juristische Person Mitglied der BAG UB werden:

Wir sind eine juristische Person ohne eigenen Fachdienst

Wir fallen in folgende Kategorie

- Organisation groß (über 0,5 Mio. Euro Umsatz) 500,- €
 Organisation regulär 350,- €
 ermäßigt 150,- €

Die Ermäßigung ist notwendig, weil _____

Wir sind eine juristische Person mit Fachdienst

Unser(e) (Integrations-) Fachdienst(e) hat/haben ____ IntegrationsberaterInnenstellen (Vollzeitäquivalent)

- 1 IntegrationsberaterInnstelle 250,- €
 2-3 IntegrationsberaterInnenstellen 350,- €
 4-5 IntegrationsberaterInnenstellen 500,- €
 6-10 IntegrationsberaterInnenstellen 600,- €
 11-15 IntegrationsberaterInnenstellen 700,- €
 16- 20 IntegrationsberaterInnenstellen 800,- €
 21- 25 IntegrationsberaterInnenstellen 900,- €
____ Stellen jede weitere 5 Stellen 100,- €
 Höchstbeitrag (über 50 Stellen) 1500,- €

- Wir möchten die BAG UB als Fördermitglied unterstützen** ab 1000,- €
Unser Betrag ist _____ €

- Der Jahresbeitrag soll jetzt und zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres von meinem/unserem

Konto Nr. _____ bei der Bank _____ BLZ _____
von der BAG UB abgebucht werden.

Name, Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ Fax: _____ E-mail: _____

Ich bin als neues Mitglied im Rahmen der Aktion 1+1=2! geworben worden von:

Name/Organisation _____

Adresse: _____

Ort, Datum _____ Unterschrift _____