

impulse - Fachtagung 2004 der BAG UB

Liebe LeserInnen!

Die Ihnen vorliegende Ausgabe der impulse gibt einen Teil der vielfältigen Angebote der Jahrestagung der BAG UB wieder, die vom 24.-26.11.2004 mit dem Titel „Zukunft der Teilhabe am Arbeitsleben - Vielfache Reformen: Abbau oder Ausbau von Chancen für Menschen mit Behinderung?“ in Leipzig stattgefunden hat.

Aufgrund der Hotelkapazitäten mussten wir die Anzahl der Teilnehmer auf 330 beschränken, freuen uns jedoch darüber, dass der Anteil der unterstützten Arbeitnehmer mit mehr als 40 Teilnehmern weiter gestiegen ist. Ergebnisse der erstmals zum Teil gänzlich nur von unterstützten Arbeitnehmern durchgeführten Seminare finden Sie ebenfalls in diesem Heft.

Das Tagungsthema war den Herausforderungen, mit denen Maßnahmen der beruflichen Integration zur Zeit konfrontiert sind, durchaus angemessen,

doch befriedigende Antworten konnten nur zum Teil gefunden werden, dann, wenn Beispiele aus der Praxis zeigten, dass an anderen Orten der Bundesrepublik durchaus konstruktiver und kreativer gearbeitet werden kann als in der eigenen Region.

Schwierige Zeiten verlangen anscheinend grundsätzlich neue Fragestellungen und Methoden, um zu zukunftsweisenden Antworten und Rahmenbedingungen zu kommen. Wir suchen daher für 2005 eine Tagungsform, in der die Teilnehmer ihre spezifischen Fragestellungen und Erfahrungen stärker einbringen können und in der wir richtungsweisende Ergebnisse für die Herausforderungen der Zukunft finden können. Anregungen von Ihrer Seite hierzu nehmen wir gerne entgegen.

Vorstand, Geschäftsführung
und Mitarbeiter

impulse Themen:

BAG UB JAHRESTAGUNG 2004 IN LEIPZIG

Persönliche Zukunftsplanung /
Angebote für Unterstützte
ArbeitnehmerInnen /
Arbeitsplatzakquisition /
neue Projekte u.a.
ab Seite 3

INFOS UND MEINUNGEN

Persönliches Budget /
kukuk u.a.
ab Seite 32



Foto: Jahrestagung 2005 - Information und Gespräche am Büchertisch



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

Vorsitzende: Angelika Thielicke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

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

Redaktion: Berit Blesinger
(V.i.S.d.P.), Jörg Bungart, Carolin
Emrich, Detlev Jähnert, Simone
Schüller, Jörg Schulz, Angelika
Thielicke

Layout: Jörg Schulz

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg

Auflage: 1000

Die Fachzeitschrift *impulse*
erscheint vierteljährlich und ist
im Mitgliedsbeitrag der BAG UB
enthalten. Für Nichtmitglieder
beträgt der Bezugspreis 24,- € /
Jahr (Ausland 36,- € / Jahr).

Namentlich gekennzeichnete
Artikel geben die Meinung der
AutorIn /AutorInnen wieder und
müssen mit der Auffassung der
Redaktion nicht identisch sein.

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte
bei der Redaktion.

Die BAG UB finden Sie im
Internet unter der Web-Adresse:

<http://www.bag-ub.de>

<http://www.arbeitsassistenz.de>

Die *impulse* finden Sie im Internet
auf der Homepage der BAG UB
zum Download als PDF-Datei.

„Zukunft der Teilhabe am Arbeitsleben“ - BAG UB-Fachtagung 2004

„Am liebsten die Taube in der Hand“ - <i>Susanne Göbel und Maik Kasang</i>	3
Erweitertes Tagungs-Angebot der BAG UB für Unterstützte ArbeitnehmerInnen - <i>Elke Schmidt</i>	8
Workshop „Wünsche und Träume“ - <i>Doris Haake und Hans-Jürgen Behrens</i>	9
Professionelle Arbeitsplatzakquisition - <i>Jürgen Länge</i>	10
Integrationsfachdienste auf gutem Weg - <i>Peter Mozet</i>	13
Neue Wege in Arbeit für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten - <i>Tanja Lamp und Jörg Hass-Tjaden</i>	15
Erst Angebotsvielfalt eröffnet Wunsch- und Wahlrecht - <i>Michael Bader</i>	17
Integrationsfachdienst und die Schnittstelle Arbeitsmarkt - <i>Björn Hagen, Nadine Bauer und Ulrike Chille</i>	21
Projekt „Netzwerk für Integrationsassistenz Brandenburg“ - <i>Christine Giga</i>	23
Frühzeitige Bedarfserkennung von Teilhabeleistungen als betriebsärztliche Aufgabe - <i>Detlef Glomm</i>	25
Vom nachlassenden Jupp Schmitz, seinem Chef und den Vorteilen, die beide dank EuVinA demnächst haben werden - <i>Christian Rexrodt</i>	28

Infos und Meinungen

Das persönliche Budget ist die größte Chance aller Zeiten die Autonomie von Menschen mit Behinderung auszuweiten, wenn ... - <i>Detlev Jähnert</i>	32
Applaus für Integrationsfachdienste - <i>Reimar Neumann</i>	34
»kukuk« - Seminarangebot zum Thema Schlüsselqualifikationen - <i>Andrea Klüssendorf, Nine Löbel und Marlies Thätner</i>	35

Projektvorstellung: Arbeitsassistenz

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz - <i>Alexandra Franz, Marc Keineke und Christiane Rischer</i>	37
---	----

BAG UB

BAG UB Fachtagung 2005 (14) / Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB (40)

„Am liebsten die Taube in der Hand“

Berufliche Wünsche planvoll unterstützen

Von Susanne Göbel und Maik Kasang

„Was willst du einmal werden?“ – Diese Frage kennen wir sicher alle. Entweder hat man uns die Frage als Kind oder Jugendliche bzw. Jugendlichen -zigfach gestellt. Oder wir haben selbst andere Personen gefragt, welche Berufswünsche sie denn so haben. Darauf zu antworten ist gar nicht so einfach: Manche Menschen haben (erst einmal) keinen Berufswunsch. Anderen wieder fällt es schwer, sich auf einen Berufswunsch festzulegen. Und bei den wenigsten Menschen bleibt es letztendlich bei einem Berufswunsch. Oft gibt es mehrere Arbeiten, die spannend erscheinen. Und viele Menschen haben einfach auch unterschiedliche Fähigkeiten und interessieren sich deshalb für verschiedene Tätigkeiten. Daraus dann (den) einen passenden Beruf und (die) eine passende Arbeit herauszufiltern, fällt uns allen oft schwer.

Für Menschen mit Behinderungen, besonders für Menschen mit Lernschwierigkeiten¹ stellen die Entwicklung von Berufswünschen² sowie deren anschließende Umsetzung oft besondere Herausforderungen dar:

Zum einen fällt es noch immer vielen Menschen mit Lernschwierigkeiten schwer, ihre eigenen Fähigkeiten und Stärken zu sehen, ihren Unterstützungsbedarf zu formulieren und daraus dann letztendlich ihre Berufswünsche zu entwickeln. Auch das (familiäre und professionelle) Umfeld vieler Menschen mit Lernschwierigkeiten tut sich dabei oft noch schwer. Der Blick auf all die Dinge, die jemand nicht kann und die nicht möglich sind, steht noch zu oft im Vordergrund und beschränkt damit in aller Regel einen Denkprozess, im Laufe dessen kreative Ideen entwickelt werden könnten.

Zum anderen sind die Berufswahlmöglichkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten scheinbar, in der heutigen Zeit aber auch tatsächlich eingeschränkt. Und so erscheinen viele Berufswünsche dann doch all zu oft als „unrealistisch“ und werden, mit der Begründung, Enttäuschungen vorbeugen

zu wollen, von vornherein klein gehalten oder erst gar nicht geweckt. Angeboten wird in aller Regel nur das, was gerade machbar erscheint und gegebenenfalls auch schon erprobt wurde.

Deshalb stellt sich die Frage: Wie können Menschen – gerade auch Menschen mit Lernschwierigkeiten – sinnvoll und praktisch dabei unterstützt werden, eigene Berufswünsche zu entwickeln und diese (ganz oder teilweise) umzusetzen? Das Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung bietet hierfür Anregungen und hält für den Prozess der Ideensammlung und Planung kreative Methoden bereit. In der Arbeitsgruppe „Lieber die Taube in der Hand – Berufliche Wünsche planvoll unterstützen“ während der Jahrestagung der BAG UB 2004 hatten wir³ es uns zum Ziel gesetzt, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Einblick in die Hintergründe, Ideen und Methoden, vor allem aber in die praktische und machbare Umsetzung der Persönlichen Zukunftsplanung zu geben.

Was ist Persönliche Zukunftsplanung?

Die Ideen der Persönlichen Zukunftsplanung kommen aus Nordamerika. Dort werden Zukunftsplanungen bereits seit über 15 Jahren von Menschen mit und ohne Behinderung durchgeführt. In Deutschland kennen viele Menschen die Ideen der Persönlichen Zukunftsplanung noch nicht.

Persönliche Zukunftsplanung ist eine Sammlung verschiedenster kreativer Ideen und Methoden, um mit einer Person über ihr Leben und ihre Zukunft nachzudenken, Träume und Wünsche zu entdecken, Ziele festzulegen und anschließend Umsetzungsschritte zu entwickeln. Bei einer Persönlichen Zukunftsplanung muss die planende Person nicht alles alleine machen, sondern wird bei ihrer Ideensammlung und Planung, aber auch bei der Umsetzung ihres Plans von anderen Menschen un-

terstützt. Man könnte Persönliche Zukunftsplanung mit einer Schatzkiste vergleichen: Anhand einiger Kernfragen im Verlauf der Planung und mit Hilfe verschiedenster kreativer Methoden gilt es, „die Schätze“, die jede Person in sich trägt, zu entdecken und daraus mit der Person eine positive Zukunftsperspektive zu entwickeln. Wichtig ist dabei, dass es nicht die eine richtige Form einer Persönlichen Zukunftsplanung gibt, die an allen Orten mit allen Menschen und für alle Situationen unverändert durchgeführt werden kann oder muss. Ganz im Gegenteil: Persönliche Zukunftsplanung ist eine sehr individuell einsetzbare und veränderbare Methode, die geradezu dazu einlädt, sich ganz speziell auf den jeweiligen Menschen, dessen Lebensumstände, die verfügbare Zeit für die Planung und die Inhalte, für die geplant werden soll, einzustellen. Unveränderbar sind nur die Kernfragen während des Planungsprozesses, die sich jede planende Person stellen sollte. Die Fragen bilden sozusagen das Fundament für eine erfolgreiche Zukunftsplanung, bei der die planende Person im Mittelpunkt steht.

Diese Fragen sollte sich die planende Person, auch mit Hilfe ihres Unterstützungskreises, stellen:

- Was soll einmal aus mir werden? Welche Wünsche und Träume habe ich?
- Was kann ich gut? Was sind meine Stärken?
- Wobei brauche ich Unterstützung?
- Welche Hindernisse gibt es? Wie kann ich die Hindernisse überwinden?
- Wer kann mich auf meinem Weg unterstützen?
- Wie komme ich Schritt für Schritt meinem Ziel näher? – Erforderliche Handlungsschritte

Für wen ist Persönliche Zukunftsplanung?

Persönliche Zukunftsplanung ist besonders gut für Menschen, die nicht alleine über ihre Zukunft nachdenken wollen. Sie ist eine passende Methode

für Menschen, die Unterstützung wollen oder brauchen. Für Persönliche Zukunftsplanung spielt es keine Rolle, ob eine Person behindert oder nicht behindert ist. Es ist egal, ob jemand sprechen kann oder sich anders mitteilt, ob eine Person sehen kann oder nicht sehen kann. Allein wichtig ist, dass sich die planende Person auf den Prozess einer Persönlichen Zukunftsplanung einlassen will und dass sich der Prozess an den Möglichkeiten dieser Person orientiert.

Persönliche Zukunftsplanung bietet sich immer dann an, wenn eine Person nicht mehr zufrieden ist und / oder ihr Leben verändern will bzw. muss, zum Beispiel, weil Lebensabschnitte wechseln. Eine Persönliche Zukunftsplanung kann für die verschiedensten Lebensbereiche gemacht werden: Wohnen, Arbeit oder Freizeitgestaltung. Die Methode bietet sich zum Beispiel auch dann besonders an, wenn das Thema Berufswünsche für eine Person neu oder wieder ansteht, vielleicht aufgrund des Übergangs Schule - Beruf oder beim Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen auf einen Außenarbeitsplatz oder einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ein Ziel einer Persönlichen Zukunftsplanung könnte dann zum Beispiel die Entwicklung und anschließende Umsetzung eines bestimmten Berufswunsches sein.

Und wie ist das mit dem Unterstützungskreis?

Auf ihrem Weg in Richtung selbst gestecktem Ziel ist es für die planende Person gut, den vielleicht langen und auch steinigen Weg bis zum Erreichen des Ziels nicht alleine gehen zu müssen und deshalb von verschiedenen Menschen unterstützt zu werden. Die Unterstützungspersonen helfen der Person, die sich verändern will, bei ihrer Zukunftsplanung. Sie unterstützen sie zum Beispiel dabei, überhaupt erst einmal eigene Ideen zu entwickeln und diese Ideen dann so weit wie nur möglich in die Wirklichkeit umzusetzen. Die Unterstützungspersonen können Vorschläge machen oder von ihren Ideen erzählen. Sie bringen aber auch ihre Kontakte mit ein, die für das Erreichen des Ziels wichtig sein können und sie unterstützen die planende Person bei der Umsetzung des Plans. Wichtig ist dabei jedoch immer,



dass die planende Person für sich selbst entscheidet, was sie möchte. Sie entscheidet, welche Ideen ihr gefallen. Und sie entscheidet auch, welche Schritte letztendlich gegangen werden. Es geht um ihr Leben, deshalb muss die planende Person sagen, was sie will.

Genau das hat Maik Kasang im Rahmen seiner Persönlichen Zukunftsplanung gemacht. Hier seine Geschichte:

„Wie habe ich meine Zukunftsplanung gemacht?!“

In der achten Klasse wurde ich vor die Frage gestellt, was kann ich nach der Schule arbeiten. Um das herauszufinden, habe ich viele Praktika durchgeführt. Dabei ist mir klar geworden, dass ich am Besten in einem Büro-Job arbeiten kann. Aber wie sollte das nur möglich werden? Das war eine sehr schwierige Aufgabe, denn für diesen Job konnte ich keine allgemeine Ausbildung machen. Auch in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung gab es für mich keinen Ausbildungsplatz für diesen Job.

Über meinen Kontakt zum Integrationsfachdienst „integra“ ist mir durch die Beratung deutlich geworden, dass es keine andere Alternative für mich gibt, als mit Unterstützung anderer Menschen diese Arbeitsmöglichkeit in Lübeck neu zu schaffen. So wurde die Idee geboren zusammen mit einem Unterstützerkreis an diesem Ziel intensiv zu arbeiten.

Ich musste erst einmal herausfinden, wer mich überhaupt unterstützen will und dann auch noch die Zeit dafür hat. Über ein Kooperationsseminar von mixed pickles e.V., mittendrin e. V. und dem Arbeitskreis Integration an der Geschwister Prenske Schule wurde das Thema Persönliche Zukunftsplanung in Lübeck über eine Veranstaltung mit Stefan Doose vorgestellt. Ich habe mich gleich dafür interessiert, auch einmal eine Persönliche Zukunftsplanung für mich zu machen. Auch über diese Veranstaltung waren andere Leute daran interessiert, so etwas auch mal in Lübeck auszuprobieren. So fand ich nette Leute, die Interesse an einer Einladung für mein erstes Treffen hatten. Stefan Doose hatte sich für die Moderation bereiterklärt. Nun konnte es losgehen!

Als Erstes überlegte ich, wen ich alles einladen wollte. Natürlich erst einmal meine Eltern. Dann meine Lehrerin und drei Mitschüler/-innen. Es sollten Leute sein, denen ich vertraute und die mich gut kennen. Dazu gehörten natürlich auch mein Zivi und meine Krankengymnastin, die mich schon kurz nach meiner Geburt kennen gelernt hatte. Auch Caroline und Angela, gute Freundinnen der Familie, waren dabei. Natürlich war auch „integra“ eingeladen und ein Betreuer aus dem Jugendzentrum. Ich habe zum Teil mit den Leuten telefoniert und allen eine persönliche Einladung per Mail geschickt. Besonders habe ich mich darüber gefreut, dass meine Praktikumsbetreuerin aus meinem ersten Büropraktikum in einer Serviceabteilung eines großen Betriebes gekommen ist.

Für die Einladung habe ich mir eine Telefonliste erstellt und nach den Mail-Adressen der Leute gefragt. Die Einladung aber war nicht alles. Das Schwierigste war die Terminabstimmung.

Ich musste mich auch auf das Treffen vorbereiten. Dazu habe ich drei intensive Gespräche in Form eines Interviews mit meinem Vater geführt. Ich sollte mir erst einmal klar werden, was ich selber wirklich machen will. Dann haben wir auch die Begrüßung und die Vorstellung für das Treffen vorbereitet. Auch mussten wir uns mit meinem Moderator absprechen und klären, wer die Dokumentation schreibt.

Wir mussten natürlich einen geeigneten Raum für unser Treffen finden. Gute Verpflegung mit Keksen, Knabbersachen und Getränken gehörte auch da-

zu. Wir brauchten auch ein Flipchart, Metaplanpapier, Karten, eine Stellwand, Kreppband, Filzschreiber und Stecknadeln. Schließlich war alles geklärt und wir konnten uns das erste Mal am 12. Februar 2002 treffen.

Zuerst habe ich gesagt, was ich gerne mag und was ich nicht mag. Dann haben wir meine Stärken und Fähigkeiten aufgeschrieben. Anschließend ging es um meine beruflichen Wünsche, Träume und Ziele. Wichtig waren auch meine ersten Praktikaerfahrungen mit ganz verschiedenen Tätigkeiten. Zum Schluss wurden erste Ideen für meine Zukunft gesammelt. Diese wurden dann einen Monat später am 12. März mit Hilfe des PATH-Prozesses⁴ weiter bearbeitet. So haben wir Schritt für Schritt meine Zukunftsplanung erarbeitet und umgesetzt.

Mein 10. Treffen war dann am 1. September 2003. Einige Teilnehmer/-innen sind bis heute dabei geblieben, einige sind nicht mehr dabei. Leider ist eine Lehrerin verstorben. Einige sind als Unterstützer/-innen neu hinzugekommen: mein jeweils neuer Zivi, eine Lehrerin von der Sehschule, ein Praktikantenbetreuer der Groneschule, eine Vertreterin der Vorwerker Werkstätten, auch mein neuer Lehrer aus der Schule für Körperbehinderte, in die ich 1 ¼ Jahre gegangen bin. Es kamen immer meine Betreuer/innen aus meinen Praktika und aktuell sind meine beiden Job-Coaches und eine Betreuerin aus der Berufsschule in den Vorwerker Werkstätten dabei.

Im Rahmen dieser Zusammenarbeit gab es immer wieder kleine und größere Schwierigkeiten zu überwinden. Im Rahmen unserer guten Zusammenarbeit sind immer Lösungen gefunden worden. So habe ich z.B. allein Busfahren gelernt, um zu meinen beiden Ausbildungsstellen zu kommen und um die Berufsschule besuchen zu können. Das ist für einen Rollstuhlfahrer nicht so einfach. Dank der tollen Unterstützung durch die Busfahrer der Lübecker Verkehrsbetriebe ist es mir aber möglich geworden.

In 2004 gab es sechs Treffen und einen ganz wichtigen Erfolg: Ich habe jetzt seit dem 18.10.2004 einen Ausbildungsplatz im Rahmen eines ambulanten Arbeitsplatzes des Berufsbildungsbereiches der Vorwerker Werkstätten. Für die Begleitung und Betreuung ist der Integrationsfachdienst „integra“ zu-

ständig. Vom Arbeitsamt erhalte ich ein Ausbildungsgeld. Ich habe zwei Ausbildungsplätze bei der Hansestadt Lübeck – in den Fachbereichsdiensten und im Umweltamt.

Mein Dank für die tolle Unterstützung geht an all die lieben Leute, die mir das ermöglicht haben!

Wie kann Persönliche Zukunftsplanung in die Praxis umgesetzt werden?

Die von Maik Kasang vorgestellte Persönliche Zukunftsplanung ist eine von vielen Möglichkeiten, wie die Methode in die Praxis umgesetzt werden kann. Festzuhalten bleibt, dass die von Maik Kasang gewählte Form des Planungsprozesses eine Erfolgsgeschichte ist, die sich in jedem Fall gelohnt hat und nur zur Nachahmung empfohlen werden kann, die aber von ihm, seinem Unterstützungskreis und dem Moderator auch ein recht hohes Maß an Engagement, Zeiteinsatz und Durchhaltevermögen verlangt.

Realistisch angemerkt, haben zurzeit noch viel zu wenige Menschen mit Behinderungen wie Maik Kasang die Gelegenheit, so umfassende Planungsprozesse für sich zu machen. Zum einen ist Persönliche Zukunftsplanung als Planungsinstrument noch zu wenig bekannt und so gibt es auch noch nicht allzu viele Moderatorinnen und Moderatoren, die durch die Planungen führen können. Zum anderen stehen sehr viele an Persönlicher Zukunftsplanung Interessierte (gerade auch Fachleute der Behindertenhilfe, wie zum Beispiel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Integrationsfachdiensten, WfbMs oder Wohneinrichtungen) vor der Herausforderung, nicht genügend Zeit oder finanzielle Möglichkeiten zur Verfügung zu haben, um umfassende Planungsprozesse selbst initiieren bzw. begleiten zu können.

Aber diese Realität ist kein Grund zu resignieren und Persönliche Zukunftsplanung als Methode für ein paar wenige Glückliche abzutun. Die Grundprinzipien der Persönlichen Zukunftsplanung⁵ können von vielen in der Behindertenarbeit Tätigen tagtäglich, aber auch immer dann eingesetzt werden, wenn Veränderungen im Leben einer Person an-

stehen. Das Recht auf Selbstbestimmung und Mitbestimmung gilt jederzeit und für jeden. Eigentlich müssten die Grundprinzipien der Persönlichen Zukunftsplanung – herauszufinden, was eine Person wirklich will und gemeinsam mit Verbündeten nach der Umsetzung der Wünsche der Betroffenen zu streben, gekoppelt mit dem Angebot echter Wahlmöglichkeit – das Herz aller Aktivitäten in der Behindertenarbeit sein.

Einige Ideen zur praktischen Umsetzung

Hier jetzt einige Ideen, wie die Grundprinzipien der Persönlichen Zukunftsplanung auch in kleinen Schritten in der Praxis Einzug halten können, zum Beispiel als planvoller Teil von Beratungssituationen (sei es als (Haus-)Aufgabe für eine Person oder als Bestandteil eines Gesprächs), vor allem aber als Grundhaltung der Arbeit mit Menschen mit Lernschwierigkeiten (und anderer Personenkreise natürlich auch):

1. *„Nichts über mich ohne mich!“ – Jeder Mensch hat das Recht, über sein Leben selbst zu bestimmen und bei Entscheidungen mitzubestimmen.*

Fragen Sie immer nach, was jemand will. Nennen und erklären Sie der Person alle vorhandenen Wahlmöglichkeiten – und nicht nur die, die Ihnen passend erscheinen. Akzeptieren Sie die Wahl der Person, auch wenn Sie sich eine andere Entscheidung gewünscht hätten.

Wenn eine Person ihre Wünsche und Entscheidungen nicht oder nur schwer verbal bzw. mit Hilfsmitteln mitteilen kann, entscheiden Sie nach bestem Wissen und Gewissen im Sinne der Person (beziehen Sie andere Menschen ein, die die Person auch gut kennen) und erklären Sie der Person Ihre Entscheidung. Auch wenn wir meinen, eine Person versteht die Entscheidung nicht, hat sie ein Anrecht darauf zu erfahren, weshalb eine Sache so und nicht anders gemacht wird.

2. *„Wir alle haben Träume und Wünsche.“ – Träume und Wünsche können am ehesten in Erfüllung gehen, wenn wir darüber sprechen und uns auf den Weg machen, ihnen näher zu kommen.*

Erkunden Sie die Träume und Wünsche zusammen mit der Person. Erfragen Sie ihre Träume und Wünsche:

Manche liegen tief verschüttet, andere sind ganz offensichtlich. Hinterfragen Sie die Träume: Was genau meint die Person? Was verbirgt sich hinter einem bestimmten Wunsch? Nehmen Sie die Träume und Wünsche ernst, tun Sie diese nicht als unrealistisch ab: Natürlich gibt es Träume und Wünsche, die sich nie erfüllen werden, es gibt andere, die sich leicht erfüllen lassen und wieder andere, denen man nur Schritt für Schritt näher kommen kann. Aber als Träume haben sie alle ihre Berechtigung. Ihnen allen ist außerdem gemein, dass sie lebensbestimmend sind, ähnlich einem Leitstern, nach dem man sich richtet.

Lassen Sie die Person ihre Träume und Wünsche gestalten, zum Beispiel als gemaltes Bild oder als erzählte Geschichte. Geben Sie der Person einen Ort, an dem sie ihre Träume und Wünsche „los werden kann“, zum Beispiel in Form einer Traummappe oder einem schön gestalteten Schuhkarton, in dem die Träume gesammelt werden können. Geben Sie der Person den Raum, über Träume nachzudenken und zu erzählen, zum Beispiel in Form bestimmter Zeiten, in denen sie darüber sprechen kann. Ausgesprochene Träume und Wünsche bieten die Chance, in Erfüllung zu gehen oder sich damit auseinanderzusetzen, welcher Teil denn tatsächlich möglich ist. Verborgene Träume lassen einen in aller Regel mit der Frage zurück, ob eine Verwirklichung möglich gewesen wäre. Und nur weil Träume und Wünsche unausgesprochen geblieben sind, verschwinden sie nicht. Erkunden Sie mit der Person gemeinsam den Kern des Traumes: Was verbirgt sich tatsächlich hinter dem Traum? Welche Ideen können aus dem Traum geschöpft werden und lassen sich dann vielleicht in einem anderen Zusammenhang aufgreifen und umsetzen?

3. *„Ich kann was!“ – Jeder Mensch besitzt Stärken und Fähigkeiten, sie müssen nur bewusst entdeckt werden.*

Gerade Menschen mit Behinderungen erleben es immer wieder, dass ihre Defizite begutachtet und unter Umständen noch besonders hervorgehoben werden. Das hinterlässt Spuren: Spuren bei den betroffenen Menschen selbst, die nicht selten von sich sagen: „Ich kann das nicht“, aber auch Spuren bei der Umwelt, die Menschen mit Behinderungen eher daran misst, was sie nicht können,

denn an den verschiedensten Fähigkeiten, die in ihnen stecken.

Deshalb auch hier die Ermunterung, erkunden Sie mit der planenden Person zusammen ihre Stärken und Fähigkeiten. Was macht ihr Spaß, für was interessiert sie sich, was macht sie gerne, was kann sie gut, was treibt sie an? Ähnlich den Träumen und Wünschen kann es sehr hilfreich sein, einen Ort für Stärken und Fähigkeiten zu finden, vielleicht eine Collage aus Fotos zu erstellen, eine Mappe der besten Werke und Werkstücke einer Person zusammen zu stellen oder einfach eine Liste von Dingen zu machen, welche die Person gut kann. Noch ein Tipp: Versuchen Sie zusammen mit der Person auch einmal „den anderen Blick“ auf den Punkt Stärken und Fähigkeiten zu werfen. Sehr oft fällt es ja leichter, eine Liste der so genannten Defizite zusammen zu stellen. Mit dem „anderen Blick“ auf diese Liste entpuppt sich das eine oder andere so genannte Defizit dann aber vielleicht als Stärke. Zum Beispiel: Wenn eine Person andauernd Papier zerreißt – Schmierpapier, wichtige Dokumente, Zeitungen, eben alles, was ihr in die Quere kommt – ist das dann ein Defizit und ein Verhalten, das geändert werden muss? Oder ist dieses Verhalten eine Fähigkeit, die nur in die richtigen Bahnen gelenkt werden muss, indem die Person zum Beispiel als sehr sorgfältige Schredderin arbeitet?

4. *„Gemeinsam sind wir stark – gemeinsam wissen wir mehr!“ – Unterstützungskreise helfen dabei, Ziele zu erreichen.*

Manche Menschen haben ein sehr ausgeprägtes und stabiles soziales Netzwerk, bei anderen gibt es nur wenige Menschen, die Rückhalt bieten. Und trotzdem: Jeder Mensch lebt in sozialen Bezügen. Erkunden Sie diese Bezüge mit der planenden Person: Welche Menschen sind der Person wichtig? Gibt es Familie, mit wem ist die befreundet, in welchen Gruppen macht sie mit, mit wem trifft sie sich gerne? Überlegen Sie mit der Person, warum ihr die einzelnen Personen wichtig sind, was sie mit den Personen gerne macht. Alle diese Menschen sind mögliche Mitglieder von Unterstützungskreisen.



Lassen Sie die planende Person zum Beispiel ein Fotoalbum mit Fotos der ihr wichtigen Personen zusammenstellen oder ein Plakat mit Bildern der Personen gestalten. Und überlegen sie dann mit der Person, bei was diese Menschen sie unterstützen könnten. Oder nutzen Sie das Fotoalbum oder Plakat dazu, herauszufinden, wen die Person gerne als Unterstützerinnen und Unterstützer zu einem Treffen einladen würde, um zum Beispiel über ihre berufliche Zukunft zu sprechen.

Diese wenigen ausgesuchten Praxisbeispiele verdeutlichen, dass es bei der Umsetzung der Grundprinzipien Persönlicher Zukunftsplanung besonders auf drei Punkte ankommt:

- Die Person, um die es geht, steht immer im Mittelpunkt und wird zur aktiven Mitgestalterin ihres Lebens.
- Die Grundprinzipien der Persönlichen Zukunftsplanung sind auch und gerade im Kleinen und einzeln umsetzbar. Jeder umgesetzte Schritt ist eine Chance dafür, dass sich das Leben und die Lebensqualität der Person, um die es geht, verbessert.
- Kreativität ist gefragt! Es gibt nicht die eine richtige praktische Umsetzung; jeder Mensch ist anders und so muss sich die Umsetzung auch immer an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Person orientieren.

Herausforderungen

Abschließend noch eine Zusammenstellung verschiedenster Herausforderungen, kritischer Fragen sowie ermunternder Äußerungen und Ideen, die sowohl während des Workshops aufgetaucht sind als auch allgemein im Zusammenhang mit Persönlicher Zukunftsplanung immer wieder zur Sprache kommen, für die es zum Teil schon

Antworten gibt, die uns aber zum Teil sicherlich auch noch in Zukunft beschäftigen werden:

- Ja, aber die Umsetzung von Persönlicher Zukunftsplanung ist doch utopisch.
- Und wie soll das mit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf gehen? Die können sich doch nicht äußern. Und die können nicht selbst bestimmen. Dann wird ja wieder von anderen bestimmt.
- Ist es in Ordnung, nach Wünschen und Träumen zu fragen? Die Realität sieht doch ganz anders aus. Es gibt doch kaum Arbeitsplätze. Da weckt man doch Wünsche, die dann wieder enttäuscht werden.
- Wie kann man das alles mit der wenigen zur Verfügung stehenden Zeit machen? Man hat doch für jeden Kunden oder jede Kundin sowieso schon zu wenig Zeit.
- Kommen Unterstützerinnen / Unterstützer wirklich zu so einem Treffen? Ist das nicht komisch für sie?
- Kann man Zukunftsplanung auch mit jüngeren Schülerinnen und Schülern machen?
- Eigentlich ist Zukunftsplanung etwas für jeden Menschen!
- So ein Bild mit Stärken und Fähigkeiten könnte Bestandteil eines Hilfeplans sein.
- In der Werkstatt gibt es immer mal wieder keine Arbeit für die Gruppe. In der Zeit könnte man doch so eine Traumkiste basteln.
- Man fragt seine Kunden und Kundinnen wirklich viel zu selten, was sie wollen.
- Man sollte Zukunftsplanung einfach einmal ausprobieren!

Stimmt, denn „es geht nicht an, das als utopistisch zu bezeichnen, woran man seine Kraft noch nicht erprobt hat.“ (Martin Buber)

In diesem Sinne wünschen wir vielen von Ihnen viel Kraft und Spaß beim Anstoßen und Umsetzen kleiner und großer Zukunftsplanungsschritte. Und vielleicht wagt sich in Zukunft der eine oder die andere dann auch einmal daran, für sich selbst einen Persönlichen Zukunftsplanungsprozess zu machen.⁶

Fußnoten

¹ Das Netzwerk People First Deutschland e.V. – eine Interessenvertretung von

Menschen mit Lernschwierigkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten – lehnt die Bezeichnung „geistig behindert“ als verletzend und diskriminierend ab. Die Betroffenen bezeichnen sich selbst als Menschen mit Lernschwierigkeiten, da ihnen einerseits in aller Regel in ihrer Schulzeit das Lernen erschwert wurde und sie andererseits anders lernen als viele andere Menschen, sich eben auch schwerer damit tun. Der Begriff Menschen mit Lernschwierigkeiten ist die wörtliche Übersetzung des, von fast allen englischsprachigen Selbstvertretungsgruppen weltweit genutzten Begriffes „people with learning difficulties“ und darf nicht mit dem Begriff „Menschen mit Lernbehinderungen“ verwechselt werden. Der Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ schließt für die People First-Bewegung alle Menschen ein, die als geistig behindert oder mehrfachbehindert bezeichnet werden.

² Auch wenn in diesem Text immer nur von Berufswünschen die Rede ist, so steht dieser Begriff auch stellvertretend für die Begriffe Arbeitswünsche und / oder Wunsch nach sinnvoller Beschäftigung. Jeder Mensch mit Behinderung – unabhängig davon, wie hoch der Unterstützungsbedarf ist – trägt die Fähigkeit in sich, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen und zu arbeiten. Die Herausforderung besteht darin, den passenden Ort zu finden sowie die notwendige Unterstützung zu organisieren. Wenn hier also von Berufswünschen die Rede ist, so ist damit als Ziel zwar auch aber eben nicht nur an fair entlohnte Arbeitsstellen gedacht, sondern vor allem an Arbeit, die den Fähigkeiten und Wünschen der Person entspricht und die Person befriedigt.

³ Maik Kasang, 18 Jahre alt: „Ich wohne in der Hansestadt Lübeck. Meine Interessen sind Rolli-Bike fahren, mit dem Computer spielen und arbeiten, nette Leute kennen lernen, mit ihnen telefonieren und Vorträge über meine Persönliche Zukunftsplanung halten. Ich bin elf Jahre gerne zur Schule gegangen und habe viel gelernt. Ich wohne noch zu Hause bei meinen Eltern. Meine zwei Jahre jüngere Schwester geht immer noch auf die Gesamtschule, die ich auch besucht habe. Mein zwei Jahre älterer Bruder ist ebenfalls auf dieselbe Schule gegangen und studiert jetzt in Stuttgart. Er war in meinem letzten Schuljahr mein zwölfter und letzter Zivi. Zuhause haben wir eine liebe Hovawart-Hündin, mit der ich auch gerne spazieren fahre.“

Susanne Göbel, 40 Jahre alt: Ich lebe und arbeite als „ausgewanderte“ Schwäbin in Kassel/Nordhessen. Meinen Berufswunsch Journalistin habe ich nach meinem Deutsch- und Geschichtsstudium

erst einmal an den Nagel gehängt und bin als Quereinsteigerin in der Behindertenarbeit gelandet. Durch und seit meiner beruflichen und privaten Zeit in Oregon/USA arbeite ich als Unterstützerin für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In meinem Gepäck habe ich damals die Ideen der Selbstvertretung von Menschen mit Lernschwierigkeiten (People First) und der Persönlichen Zukunftsplanung mit nach Deutschland gebracht. Seit 1994 erzähle ich so vielen Menschen wie möglich von diesen Ideen. Mein Ziel ist es, die Grundgedanken von Selbstvertretung und Persönlicher Zukunftsplanung weiträumig zu verbreiten. Seit 2001 bin ich beim Netzwerk People First Deutschland e.V. als Unterstützerin für Menschen mit Lernschwierigkeiten angestellt.

⁴ Der PATH-Prozess ist eine bestimmte Vorgehensweise, eine Persönliche Zukunftsplanung durchzuführen und darzustellen. Der PATH-Prozess wurde Anfang der 90er Jahre maßgeblich von John O'Brien, Marsha Forest und Jack Pearpoint entwickelt. PATH steht für „Planning Alternatives Tomorrows with Hope“, was übersetzt so viel wie „Die Planung alternativer und hoffnungsvoller Zukunft“ bedeutet. Path ist aber auch das englische Wort für Weg bzw. Pfad und steht damit sinnbildlich auch für den Weg, auf den man sich bei einer Persönlichen Zukunftsplanung macht. In der Kurzinformation, Heft 2 (erhältlich bei der BAG UB oder dem Netzwerk People First Deutschland e.V.) wird die Vorgehensweise PATH ausführlicher beschrieben. Sie finden die Kurzinformationen auch im Internet (www.persoelliche-zukunftsplanung.de).

⁵ Die wichtigsten Grundprinzipien sind: Die betroffene Person steht im Mittelpunkt aller Planungen. * Welche Fähigkeiten und Stärken hat die Person? * Was sind die Träume und Wünsche der Person? * Welche Ziele hat die Person? * Welche Menschen unterstützen sie? * Planungen sind Prozesse, die sich ausschließlich an der planenden Person orientieren sollen. *

⁶ Wer jetzt neugierig geworden ist und mehr zur Persönlichen Zukunftsplanung wissen will, kann bei der BAG UB oder dem Netzwerk People First Deutschland e.V. verschiedenste Arbeits- und Informationsmaterialien bestellen oder sich auf der Homepage www.persoelliche-zukunftsplanung.de informieren.

Kontakt
 Susanne Göbel
 Netzwerk People First Deutschland e.V.
 Kölner Str. 99, 34119 Kassel
 Fon: 0561 / 72885-55, Fax: -58
 eMail: susanne.goebel@people1.de

Erweitertes Tagungs-Angebot der BAG UB für Unterstützte ArbeitnehmerInnen

Von Elke Schmidt

Aufgrund der stetig zunehmenden TeilnehmerInnenzahl von Unterstützten ArbeitnehmerInnen und den Erfahrungen der letzten Tagungen, gab es im letzten Jahr für den gesamten Tagungszeitraum erstmalig eine eigene Ansprechpartnerin für die Unterstützten ArbeitnehmerInnen.

Durch das steigende Interesse an unserer Fachtagung wuchs die Zahl der TeilnehmerInnen von Jahr zu Jahr deutlich, weshalb sich sowohl die Veranstaltungsangebote, als auch die Räumlichkeiten vergrößert haben.

Für Unterstützte ArbeitnehmerInnen stellt die Orientierung in dem Tagungsstrubel eine Herausforderung dar, die auch manchmal zur Überforderung wird.

Die Fragen sind vielfältig: „Wo und wann ist der nächste Workshop? Wo gibt es Essen? Wo war jetzt noch mal das Zimmer? Was passiert am nächsten Tag? Welche Freizeitaktivitäten sind möglich? Wie funktioniert die Minibar? Ich benötige noch ein Kopfkissen? Ich habe meinen Schlüssel verloren? Ich hab Kopfweh? Kann mich morgen jemand wecken?“

Der Unterstützungsbedarf ist also sehr individuell und sollte aus unserem Verständnis heraus auch entsprechend, d.h. individuell und persönlich gedeckt werden.

Mir war es daher wichtig, präsent zu sein, um stets gefunden und angesprochen werden zu können.

Im Zuge dieser Überlegungen veränderten wir auch zwei Elemente des bisherigen Tagungsablaufes:

Zum einen erfolgte die Anmeldung für die Unterstützten ArbeitnehmerInnen separat am Anmeldetisch, dies bedeutete mehr Zeit und weniger Stress bei der Anmeldeprozedur und es ergab sich somit schon gleich zu Beginn die Möglichkeit, mich als Ansprechpartnerin und Unterstützerin vorzustellen.

Die zweite Veränderung waren reservierte Tische zu den Mahlzeiten für die Unterstützten Arbeitnehmer. Dies war ein mehrfach geäußerter Wunsch, damit auch größere Gruppen an einem gemeinsamen Tisch Platz finden und sich die einzelnen Gruppen nicht aufteilen und getrennt essen müssen. Dieses Angebot wurde fast von allen Unterstützten Arbeitnehmern genutzt und entsprechend positiv bewertet. Die Mahlzeiten wurden damit zu einem sicheren und nicht stressbesetzten Treffpunkt und einer gemeinsamen Aktivität. Dies stärkte die Gruppe und sorgte für eine entspannte und fröhliche Atmosphäre unter den Teilnehmern.

Ein Höhepunkt dieser Tagung war eine gemeinsame Stadtrundfahrt mit einem Bus und der Besuch im Museum „Runde Ecke“, dem ehemaligen sächsischen Hauptquartier der Staatssicherheit in Leipzig.

Wir hatten zwei kompetente Fremden- bzw. Museumsführerinnen, die viel Interessantes zu erzählen hatten und auf die vielen Fragen auch immer eine Antwort wussten. Hervorzuheben ist die eindrucksvolle Führung der Museumspädagogin durch das Museum, die sehr anschaulich über das Leben in der DDR berichten konnte. Zumal die originalgetreue Einrichtung vieler Räume eine beklemmende Idee der damals herrschenden Atmosphäre herstellte und es viele Ausstellungsstücke gab, die nicht unter Glas waren, sondern ganz genau unter die Lupe genommen werden konnten.

Dieser Ausflug wurde im Vorwege von Spektrum e.V. aus Marburg organisiert.

An dieser Stelle von allen Beteiligten noch mal einen herzlichen Dank dafür!

Neben dem Spaß war natürlich der Austausch untereinander wichtig. Es ergaben sich immer wieder kleinere Gruppen, die über Politik, Tagungserlebnisse und über Verbesserungsvorschläge, zukünftige Aktivitäten und über People First diskutierten.

Ideal für diese Treffen war der eigene

Tagungsraum für die Unterstützten ArbeitnehmerInnen, dort konnte dann in Ruhe gearbeitet werden.

Am letzten Tag verteilte sich die Gruppe dann auf zwei Workshops, was zum Einen von Vorteil war, weil die Gruppen somit kleiner waren, zum Anderen fehlte deswegen ein gemeinsamer Abschluss der Tagung, der größtenteils gewünscht wurde.

Dies ist auf jeden Fall eine der Anregungen, die ich für die nächste Tagung der BAG UB mitnehme.

Aus den zahlreichen persönlichen Rückmeldungen weiß ich, dass die Unterstützten ArbeitnehmerInnen Spaß an der Tagung hatten und viele Informationen, Anregungen und Impulse mit nach Hause genommen haben.

Ich möchte mich noch mal bei allen Unterstützten Arbeitnehmern für die erfolgreiche und tolle Tagung bedanken und würde mich freuen, möglichst viele bei der nächsten Tagung wieder zu sehen!!!

Also bis zum nächsten Mal, Elke

Kontakt:
Elke Schmidt
elkeschmidt@bekommtpost.de



Foto: Elke Schmidt

Workshop „Wünsche und Träume“

Geleitet von Doris Haake und Hans-Jürgen Behrens
unterstützt von Amina Preißler

Wir haben mit einer Vorstellungsrunde begonnen, in dem jeder eine Hut-Karte gezogen hat und jeder hat sein Namen gesagt und was auf der Karte steht.

Doris: Musikerin

Hans-Jürgen: Sitzungsleiter

Amina: Fensterputzerin

Marion: Pünktliche Person

Florian: Musiker

Elke: Gartenmensch

Veronika: Schreiberin

Arne: Angestellter

Bastian: Gärtner

Stefan: Ehrenamtlicher/Freiwilliger

Erika: Sängerin

Gabi G.: BusfahrerIn

Martin: Tyrann

Dominik: Sortierer

Maik: Pünktlichkeit

Gabi P. Studentin

Andreas: Reisen

Julia: Verkäuferin

Christin: Schwimmerin

- möchte Künstler werden

Marion:

- mehr Lohn, auf dem freien Arbeitsmarkt arbeiten

- gut nach Hause im Dunkeln kommen

- reisen, eigene Wohnung, weniger Tabletten, Seminare teilnehmen, mehr Spazieren gehen, mit Freunden in die Oper gehen

Christin:

- mehr Reisen mit Freunden, Partner, Träume bewahren

Julia:

- Familie gründen (Kind bekommen) und selbstbestimmt Leben

Florian:

- Bummeln gehen

Andreas:

- Auto, neue Arbeit, Laptop, Familie

Elke:

- kleines Häuschen am Wasser

Amina:

- gutes Buch lesen, mit Freund zusammen wohnen

Wie kann ich Träume umsetzen?

Unterstützer für Träume holen

Selber an Träume arbeiten

Ruhe auf dem Weg zum Traum

Ich bin die Person, die den Traum verwirklicht

Alle fanden den Workshop gut und haben gesagt:

Gut gefallen (basteln war schön)

Kreativ sein dürfen, gut gefallen

Offen zeigen der Träume und wünsche keine dummen Bemerkungen

Kursleitung von Menschen mit Lernschwierigkeiten

Lob an Kursleitung

Dank an Unterstützerin, Hans-Jürgen und Doris

Macht weiter so

Viel Spaß gehabt

Gruppe war lustig, nicht nur reden

Würde mich freuen, wenn nächstes Jahr wieder eine Tagung ist

Wünsche:

Gabi P.:

- Schloss

- Geld

- Gesetzbuch

- Reich werden

- mehr Rechte für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Arne:

- mit Freunden zusammen wohnen, wo es warm ist

Bastian:

- eigenes Hotel haben

Stefan:

- einmal Trainer sein (Fußball)

Erika:

- Leipziger Tagung (mehr Seminare), Kollegen mit auf Seminare holen

Doris:

- Haus haben und am Meer liegen

Hans-Jürgen:

- auf mehr Seminaren sein

Maik:



Foto: Workshop „Wünsche und Träume“

Professionelle Arbeitsplatzakquisition

Strategische Aspekte bei der Akquise für ArbeitnehmerInnen mit Teilleistungsfähigkeiten - wichtige Rahmenbedingungen und Arbeitsplatzfindung

Von Jürgen Länge

Der methodische Workshop „Professionelle Arbeitsplatzakquisition“ war auf der Vorkonferenz platziert. Aufgrund der Weiterentwicklung und inzwischen breiten Erfahrung mit Arbeitsplatzakquisition sollte dieser Workshop kein „allgemeiner Grundkurs“ zum Thema Arbeitsplatzakquisition werden.

Ziel war vielmehr (entsprechend des Workshop-Untertitels) einzelne Aspekte professioneller Akquisition näher zu beleuchten, die Erfahrungen der TeilnehmerInnen aus ihrer Alltagspraxis zu bündeln und für alle zur Verfügung zu stellen sowie Ideen für Arbeitsplätze der Zielgruppe zu sammeln und zu verbreiten.

Teil I des Workshops befasste sich mit der sogenannten Arbeitsplatzfindung. Im zweiten Teil ging es um weitere strategische Aspekte erfolgreicher Arbeitsplatzakquisition.

Zunächst musste man sich definitiv an die Zielgruppe (Menschen mit Teilleistungsfähigkeiten – diesen Begriff hatte der Veranstalter anstelle von „minderleistende ArbeitnehmerInnen“ ins Programm gefügt) annähern.

Dies geschah durch die Beleuchtung der gebräuchlichen Definitionen für die Begriffe „Lernbehinderung“, „Verhaltensstörung“, „Teilleistungsstörung“ und „geistige Behinderung“.

Da die Fähigkeiten dieser ArbeitnehmerInnen häufig nicht zu den Anforderungsprofilen ausgeschriebener Stellen passen, erscheint die Idee der Arbeitsplatzfindung verlockend.

In einem zweiten Schritt wurde ein Austausch über die bisherigen positiven Erfahrungen mit „erfundenen“ Arbeitsplätzen angeregt.

Untersucht werden sollte,

- was es mit dem (vielfach als Zauberwort hoffnungsvoll gehandelten) Begriff „Arbeitsplatzfindung“ auf sich hat
- ob es denn tatsächlich Erfahrung in den Fachdiensten mit „erfundenen Arbeitsplätzen“ gibt
- und falls ja: welche Faktoren ausschlaggebend für den Erfolg sind/

waren, und in welchen Tätigkeiten bzw. Branchen diese stattfinden.

Zudem sollte versucht werden aus den Ergebnissen Hypothesen zu bilden, die Hinweise auf Verbesserungen der zukünftigen praktischen Akquisetätigkeit geben könnten.

Dazu wurden Arbeitsgruppen mit maximal acht Personen gebildet. Die Dokumentation der Arbeitsgruppenergebnisse wurde so gestaltet, dass jede(r) Workshop-TeilnehmerIn die gesamten Ergebnisse zur Verfügung gestellt bekommt.

Im Austausch gefragt wurde nach

- der Tätigkeitsbezeichnung des geschilderten „erfundenen“ Arbeitsplatzes
- der Branche, in der dieser installiert wurde
- der Tätigkeitsbeschreibung
- den wesentlichen Erfolgsmerkmale, differenziert nach
 - der ArbeitnehmerIn
 - dem Betrieb
 - dem Fachdienst
 - sonstigen Beteiligten
- zusätzliche relevante Faktoren für den Erfolg (bspw. Akquisestrategie; konkreter Nutzen für den Betrieb, besondere Kommunikationsformen etc.)
- dem Namen der berichtenden TeilnehmerIn, für den Fall, dass Nachfragen und ein längerfristiger Austausch erwünscht sind.

In der folgenden Plenarsitzung wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen vorgetragen und ausgetauscht. Anschließend wurden Gemeinsamkeiten der Berichte zusammengefasst und als Hypothesen formuliert.

Einige davon sind in folgenden Stichworten dargestellt:

- Es gibt in vielen Fachdiensten positive Erfahrung mit erfundenen Arbeitsplätzen.
- Die Tätigkeiten bei erfundenen Arbeitsplätzen sind sehr vielfältig. Im Workshop wurden genannt:

Bote im öffentlichen Dienst; Helfer in Druckerei; Fahrzeugpfleger und Helfer in Busunternehmen; Assistent in der Haustechnik; Wäschereihelferin im Altenheim; EDV-Archivar in Pharmabetrieb; Hausmeisterhelfer im Krankenhaus; Zimmermädchen und Anfertigung von Tischdeko im Hotel; Helfer im Garten-Landschaftsbau; Helfer in Fotolabor; Leergutannahme im Supermarkt; Dateneingabe und scannen in Inkassobüro; Mitarbeiterin im ärztlichen Schreibdienst eines Krankenhauses; Arbeitsvorbereiter und Helfer in Handwerksbetrieb; Verwaltungskraft in ökologischem Bauernhof; Mitarbeiter im Hygiene-Center einer Bäckerei; Empfangshilfe bei einem Beratungs- und Schulungsträger; Bibliotheksassistentin; Bauhelfer im Betonbau; Büroassistent in sozialem Dienstleistungsbetrieb; Hausmeister im KFZ-Gewerbe; Küchenhelfer in der Gastronomie; Tankstellenhelfer; Pferdepfleger; Hausmeisterhelfer in einem Möbelhaus; Küchen- und Verkaufshelfer in einer Cafeteria; Allroundkraft in Forstbetrieb; Bürogehilfe in einer Bäckerei.¹

- Erfundene Arbeitsplätze umfassen Tätigkeiten, die sinnvoll und nutzbringend sind, aber
 - bislang im Betrieb nicht ausgeführt wurden,
 - im Betrieb bislang nur selten, nebenbei und unregelmäßig („wenn Zeit ist“) ausgeführt wurden
 - die bislang von teurerem Personal ausgeführt wurden, das nun entlastet wird.
 - Die meisten „erfundenen Arbeitsplätze“ sind durch Umgestaltungen in Betrieben entstanden. Häufig werden dazu verschiedene Aufgabenteile bisheriger MitarbeiterInnen kombiniert, und zu einem neuen Arbeitsplatz für die behinderte MitarbeiterIn zusammengefasst.
- „Erfundene Arbeitsplätze“ sind also i.d.R. eher „gestaltete Arbeitsplätze“.
- Diese Arbeitsplätze bieten die Chance auf Passgenauigkeit entsprechend

der Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung, und damit auch langfristig gute Erfolgsaussichten. Häufig erscheinen sie sogar als einzige Möglichkeit zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

- Die Akquisition und Gestaltung dieser Arbeitsplätze ist sehr zeitaufwändig.
- Sie kann aussichtsreich nur bei entsprechenden Ressourcen und gutem Kontakt zum jeweiligen Betrieb durchgeführt werden.
- Wesentliche Erfolgsfaktoren müssen gleichzeitig auf allen beteiligten Ebenen zusammen kommen. Unter anderem:
 - Die ArbeitnehmerIn verfügt über eine hohe Motivation. Ihre Fähigkeiten, Interessen und Kompetenzen sind reflektiert und von ihr selbst akzeptiert. Sie verfügt über Lernwillen und die notwendigen Arbeitstugenden.
 - Der Betrieb (zunächst Verantwortliche, dann auch MitarbeiterInnen) ist offen für Neues, hat wenig Abwehrimpulse gegenüber Menschen mit Behinderung und (am häufigsten genannt) „die Chemie zwischen den Personen stimmt“.
 - Die Rahmenbedingungen tragen dem Sicherheitsbedürfnis von Betrieb und ArbeitnehmerIn Rechnung (z.B. Praktikum; Angebot zur zeitlich befristetes Projektkooperation u.a.m.).
 - Relevante UnterstützerInnen (Arbeitsagentur; Integrationsamt; El-

tern u.a.) werden je nach Bedarf einbezogen und sind motiviert den Integrationsprozess sinnvoll zu unterstützen.

- Der Fachdienst verfügt über fundierte Beratungskompetenz auf allen relevanten Ebenen, Ideenreichtum und Begeisterungsfähigkeit, und über guten, vertrauensvollen Kontakt zu allen Beteiligten. Er koordiniert und steuert den gesamten Prozess, und sorgt für Verbindlichkeit.

Insgesamt lässt sich aus den Erfahrungen der TeilnehmerInnen herausfiltern, dass Arbeitsplatzfindung im dargestellten Sinne durchaus ein geeigneter Weg für die Integration von Menschen mit „Teilleistungsfähigkeiten“ ist.

Einschränkend muss jedoch gesagt werden, dass in der Praxis häufig schon die Anfangshürde der verfügbaren zeitlichen Ressourcen zu hoch ist.

Da zudem zahlreiche Faktoren für den Erfolg zusammenkommen müssen, ist die Arbeitsplatzfindung sicherlich nicht das Ei des Kolumbus – wohl aber eine lohnenswerte, und manchmal auch die einzige Möglichkeit, auch und gerade in „besonders schwierigen“ Fällen.

Im zweiten Teil des Workshops ging es um strategische Aspekte der professionellen Arbeitsplatzakquisition. Es wurde die Methode des Innenkreisgespräches² gewählt, um einerseits einen intensiven Austausch über viele der zen-

tralen strategischen Aspekte und die Erfahrungen aus der Praxis zu initiieren. Andererseits sollte möglichst vielen TeilnehmerInnen die Möglichkeit geboten werden, die sie besonders interessierenden Aspekte zu vertiefen.

Im Verlaufe der angeregten Diskussion wurde deutlich, dass in den Fachdiensten viele positive Erfahrungen mit erfolgreicher Arbeitsplatzakquisition gesammelt wurden.

Als gemeinsame Merkmale wurde herausgefiltert:

- Arbeitsplatzakquisition ist erfolgreich.
- Arbeitsplatzakquisition ist mühsam, zeitaufwändig und erfordert hohe Frustrationstoleranz.
- Es ist sinnvoll den Akquisitionsprozess intensiv vorzubereiten, und über eine breite Palette an Strategien zu verfügen, um individuell flexibel auf die jeweilige Situation reagieren zu können.
- Erfolgsfaktoren sind in der Regel eine gelingende Kommunikation zwischen Fachdienst und allen Beteiligten, sowie der klar und glaubhaft dargestellte Nutzen für den Betrieb durch die Zusammenarbeit mit dem Fachdienst.

Einige der im Workshop diskutierten strategischen Elemente, sowie der eventuelle Entwicklungsbedarf für FachdienstmitarbeiterInnen dazu stelle ich im folgenden Abschnitt dar.



Foto: Workshop Professionelle Arbeitsplatzakquisition - Jürgen Länge (v.l.)

→ Professionelle Arbeitsplatzakquisition erfordert, sich in die Sichtweise der Kunden (hier also des Betriebes) einzufühlen

Strategie

- entsprechend. u.a. regionaler Gegebenheiten, Klientenstruktur; Ressourcen; Auftrag
- erste Vorentscheidungen bei jedem Fall:
 - Kaltakquise oder Warmakquise?
 - fachdienstzentriert oder klientenzentriert?
 - Art der Suche entscheiden (z.B. SIS; Internet; persönliche Kontakte, ...)
 - Art der Kontaktaufnahme entscheiden (telefonisch; persönlich; schriftlich)
 - Arbeitsplatz für volle Leistung oder Leistungsminderung gesucht?
 - → zeitliche Ressourcen klären
- langfristig: → Entwicklung flexibler Akquisestrategien

Zielbetriebe

- finden, entsprechend passender + erfolgversprechender Zugangswege (s.o.) → welche Branchen und Betriebe wachsen bzw. sind gesund in meiner Zielregion?
- auswählen, u.a. nach Bedarf/ Größe/ Lage/ wirtschaftliche Situation/ Branche/ Tätigkeiten *Derzeit sind kleine und mittlere Unternehmen erfolgversprechender als Großbetriebe.*
- langfristig: → Betriebslandkarte der Region erstellen
→ Kontakte erweitern und pflegen (Zeitfaktor!)

Klient

- positive Einstellung zu KlientIn
- klarer Beratungskontrakt
- erworbenes + wachsendes Vertrauen
- Beschreibung/ Präsentation
→ **Leistungsfähigkeit** positiv-realistisch;
→ Schwächen „eingebettet“ in Stärken;
→ bildhaft in Betriebs-Sprachwelt

Betrieb

- **Nutzen für Betrieb** klar und attraktiv benennen
→ entsprechend (erwartetem oder bekanntem) Bedarf des Betriebs
→ unterscheiden nach Betriebszielen/ persönlich für die ArbeitgebervertreterIn
→ unterscheiden nach Phasen (bspw.: erstes Telefonat; persönliches Akquisegespräch; Bewerbungsgespräch, etc.)
- konstruktive Einstellung zu diesem Betrieb und zur Wirtschaft

Fachdienst

- **Angebot** prägnant darstellen, orientiert an Erwartungen von Arbeitgebern an qualitativ hochwertige Dienstleistungen
→ attraktive Schlagworte
→ klare, umfassende Beschreibung
- persönlich-fachliche **Kompetenz** und berufliche Identität
→ klären und weiterentwickeln

Das wesentliche Mittel zum attraktiven Transport des Anliegens und zur Gestaltung des Prozesses liegt in der Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit der FachdienstmitarbeiterIn.

Unter zahlreichen Aspekten sind hier besonders

- klare Wahrnehmung und situatives Gespür
- hohe Authentizität
- Beherrschung diverser Gesprächstechniken (wie z.B. kontaktfördernde Einwandbehandlung; aktives Zuhören; zirkuläres Fragen u.a.m.)
- Kenntnis über die Wirkungen der non-verbalen Kommunikation und anderes mehr zu nennen.

In der abschließenden Bewertung des Workshops (Koordinatensystem) wurde der Verlauf (destruktiv vs. konstruktiv?) und der Inhalt (uninteressant und unnützlich vs. interessant und nützlich?) von allen anwesenden TeilnehmerInnen im obersten Quadranten bewertet.

- 1 Die Nennung der genauen Tätigkeitsmerkmale, die den erfundenen Arbeitsplatz von einem regulären Arbeitsplatz unterschieden, würde den Rahmen dieses Workshopberichtes sprengen. Bei Interesse können sie gerne beim Verfasser nachgefragt werden.
- 2 Innenkreismethode: In der Mitte des Raumes werden sieben Stühle aufgestellt. Fünf davon werden mit interessierten TeilnehmerInnen und dem Moderator besetzt; zwei Stühle bleiben zunächst leer. In der folgenden Sequenz wird ausschließlich im Innenkreis gesprochen; die TeilnehmerInnen im Außenkreis schweigen. Der Moderator beginnt das Gespräch über einen Themenaspekt; je nach Interesse der TeilnehmerInnen entwickelt sich das Gespräch. Hat eine TeilnehmerIn des Außenkreises eine Frage, Ergänzung, Einwand oder einen neuen Themenaspekt, nimmt sie einen der freien Stühle im Innenkreis ein. Mitglieder des Innenkreises können jederzeit in den Außenkreis wechseln. So entwickelt sich i.d.R. ein flüssiges Gespräch, in dem zahlreiche Themen, die die TeilnehmerInnen bewegen, bearbeitet werden.

In diesem Innenkreisgespräch habe ich zudem bei manchen Themen ein passendes Handout-Blatt an alle TeilnehmerInnen gereicht.

Kontakt
Jürgen Länge
Trivastr. 7, 80637 München
Fon: 089 / 15 18 93
eMail: juergenlaenge@t-online.de

Integrationsfachdienste auf gutem Weg

Von Peter Mozet

Strukturverantwortung neu geregelt

Die Bundesagentur für Arbeit hat in den letzten Jahren erfolgreich ein flächendeckendes und ortsnahes Netz von Integrationsfachdiensten aufgebaut, um die Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen zu verbessern, die zur Beschaffung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes besondere Unterstützung benötigen. Die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste geht zum 1. Januar 2005 von der Bundesagentur für Arbeit auf die Integrationsämter der Länder über. Die bisher der Bundesagentur zum Aufbau und zur Förderung der Integrationsfachdienste aus der Ausgleichsabgabe des Bundes zur Verfügung gestellten Mittel verbleiben folgerichtig ab dem Jahr 2005 bei den Integrationsämtern. Damit wird die Finanzausstattung der Integrationsämter um rund 50 Mio. jährlich verbessert.

Stellung der Integrationsfachdienste gefestigt

Im Lichte der gewonnenen Erfahrungen sind mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 auch die Aufgaben der Integrationsfachdienste fortentwickelt worden. Die Integrationsfachdienste können zukünftig von den Agenturen für Arbeit schon bei der Berufsberatung und der Berufsorientierung in den Schulen hinzugezogen werden, damit frühzeitig erkannt wird, ob für den zur Schulentlassung anstehenden jungen Menschen besondere Anstrengungen unternommen werden müssen, um Wartezeiten zwischen der Schulentlassung und der Ausbildung oder der Aufnahme einer Beschäftigung zu vermeiden. Außerdem sollen die Integrationsfachdienste stärker als bisher als Hauptansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen und die Klärung aller Leistungen und Unterstützungen zur Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes übernehmen. Der Arbeitgeber soll möglichst nur einen Ansprechpartner haben, der ihm umfassend weiterhilft.

Finanzierung durch Rehabilitationsträger gesichert

Die Finanzierung der Integrationsfachdienste steht künftig auf drei Säulen: Sie kann erfolgen durch das Integrationsamt, durch die Rehabilitationsträger und durch die Bundesagentur für Arbeit für die Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen. Die Vergütung der vom Integrationsamt beauftragten Leistungen scheint nicht problematisch. Auch die Finanzierung durch die Rehabilitationsträger ist gesichert: Der Ausschuss „Gemeinsame Empfehlungen“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation hat am 16. Dezember 2004 den Entwurf einer „Gemeinsamen Empfehlung nach § 113 Abs. 2 SGB IX zur Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste durch die Rehabilitationsträger, zur Zusammenarbeit und zur Finanzierung der Kosten, die dem Integrationsfachdienst bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Rehabilitationsträger entstehen“ (GE Integrationsfachdienste) angenommen, so dass diese ab 1. Januar 2005 angewandt werden kann. Vorgesehen ist eine leistungsabhängige Finanzierung, wobei zwischen den Bereichen Berufsbegleitung und Vermittlung unterschieden wird. Neben monatlichen Prämien sind Erfolgsprämien für die Vermittlung in Arbeit und Wiedereingliederungsprämien bei bestandener Probezeit vorgesehen. Die Integrationsfachdienste waren über ihre Dachorganisation BAG UB an der Erarbeitung beteiligt.

Finanzierung der Arbeitsvermittlung sichergestellt

Bei der Arbeitsvermittlung ist Folgendes erreicht: Das Vierte Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. November 2004 regelt u. a.:

- Der Vermittlungsgutschein wird bis 31.12.2006 verlängert.
- Er ist einheitlich mit 2.000 € je erfolgreicher Vermittlung dotiert.
- Er kann auch bei Integrationsfachdiensten eingelöst werden.
- Für Integrationsfachdienste gilt nicht die Anforderung an andere Arbeitsvermittler, dass sie ihre Tätigkeit als Gewerbe angemeldet haben müssen (Grund: Neben der Überwachung des Integrationsfachdienstes durch das Integrationsamt bedarf es keiner zusätzlichen gewerberechtlichen Aufsicht).

Dieser Finanzierungsweg ist seit Längem vorgezeichnet. In der Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Bundestags-Drucksache 15/1783) wird ausgeführt, dass die Bundesagentur für Arbeit, soweit sich ein schwerbehinderter Mensch zur Vermittlung an den Integrationsfachdienst gewandt hat, den Gutschein im Erfolgsfall auszahlen werde. Um den notwendigen Erfolg zu erreichen, kann der Dienst die Beziehungen nutzen, die er sich in den letzten Jahren hat aufbauen können.



Foto: Dr. Peter Mozet (3. v.l.) auf der Podiumsdiskussion der BAG UB Fachtagung 2004 in Leipzig

Daneben können die Agenturen für Arbeit Integrationsfachdienste als „Dritte“ nach § 37 SGB III mit der Vermittlung oder mit Teilaufgaben der Vermittlung beauftragen. In diesem Fall sind die Regelungen für die öffentliche Auftragsvergabe anzuwenden. Ein qualifizierter Integrationsfachdienst dürfte keine Schwierigkeiten haben, sich gegen andere Bewerber durchzusetzen.

Planungssicherheit gewährleistet

Ein besonderes Anliegen der Integrationsfachdienste ist die Planungssicherheit für das Jahr 2005, insbesondere für den Bereich der Arbeitsvermittlung. Dieses Anliegen ist verständlich, weil die Integrationsfachdienste auch Arbeitgeber sind und Zweifel ihrer Beschäftigten an der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes wegen des Übergangs der Strukturverantwortung nicht aufkommen lassen möchten. Die Bundesagentur für Arbeit und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen haben sich am 15. November 2004 auf „Grundsätze zur Nutzung und Mitfinanzierung der IFD“ geeinigt, in denen insbesondere die vorherige Abstimmung zwischen Arbeitsagentur und Integrationsfachdienst enthalten ist. Die Bundesagentur wird dann entsprechende Handlungsanleitungen an die einzelnen Arbeitsagenturen erlassen, und diese werden mit den Integrationsfachdiensten ins Gespräch kommen. So können die Beteiligten gemeinsam die voraussichtliche Inanspruchnahme abschätzen.

Übergangsschwierigkeiten sind zu meistern

Übergangsschwierigkeiten können zum Jahresbeginn auftreten. Diese sind aber normal und mit dem guten Willen aller Beteiligten durchaus zu meistern. Hier sind auch die Länder im Rahmen ihrer Strukturverantwortung gefordert. Die Integrationsämter etwa könnten ihre für 2005 zu erwartenden Zahlungen bereits in der ersten Jahreshälfte leisten und damit die Zeit überbrücken, in der mangels Erfolg noch kein Vermittlungsgutschein eingelöst werden kann. Die Länder sollten auch erwägen, den Integrationsfachdiensten am Anfang ggf. aus der Ausgleichsabgabe unter die Arme zu greifen. Ab 2005 stehen die 50 Mio., die die Bundesagentur für Arbeit bisher aus dem Ausgleichsfonds für die Integrationsfachdienste erhalten hat, den Ländern zu. Ein angemessener Teil davon sollte für die neuen Aufgaben der Integrationsfachdienste zur Verfügung stehen.

Kontakt
Dr. Peter Mozet - Leiter des Referats 512
Teilhabe schwerbehinderter Menschen,
Recht der Werkstätten für behinderte
Menschen, Kampagne zur Schaffung
zusätzlicher Arbeitsplätze für
schwerbehinderte Menschen)
Bundesministerium für Gesundheit und
Soziale Sicherung
53108 Bonn
Fon: 01888 / 441-3660
Fax: 01888 / 441-2694
eMail: peter.mozet@bmg.s.bund.de

BAG UB Fachtagung 2005

Die BAG UB
Fachtagung 2005
findet statt vom

23.11. bis 25.11.2005

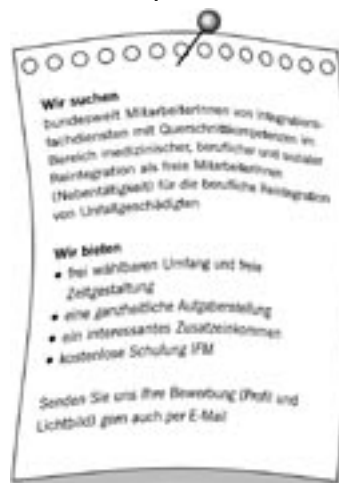
im Ringhotel Ringberg Suhl

www.ringberghotel.de

Über die Themen werden wir Sie
so bald als möglich informieren.

Wiedereingliederung initiieren, forcieren und optimieren

Unser Schwerpunkt liegt auf prozessbegleitenden Beratungs- und Dienstleistungsangeboten. Wir fördern die berufliche Reintegration von unfallgeschädigten und langzeiterkrankten Menschen, indem wir Prozesse anregen, begleiten, stützen, auswerten oder auch steuern. Unser Konzept ist das Integrative Fallmanagement (IFM). Fordern Sie Informationen an und besuchen Sie uns im Internet:



Die klügsten Kürzungen in der
Rehabilitation sind die Abkürzungen



Havighorster Weg 8 a
21031 Hamburg
Tel. 0 40 · 7 20 04 08-0
Fax 0 40 · 7 20 04 08-8
E-mail info@inreha.net
Internet www.inreha.net

Neue Wege in Arbeit für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten

Von Tanja Lamp und Jörg Hass-Tjaden

Im Rahmen eines Qualifizierungsprojektes der Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderung trotz Behinderungen“, welches das Institut für Erwachsenenbildung für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Aurich (Niedersachsen) durchführt, werden Jugendliche mit Lernschwierigkeiten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu GartenbaufachwerkerInnen und zur Helferin in der Hauswirtschaft ausgebildet.

Rechtliche Grundlagen

Das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BiBB) hat bereits 1978 bundeseinheitliche und regionale Regelungen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung beschlossen. Nach § 48 BBiG (Berufsbildungsgesetz) und § 42b HwO (Handwerksordnung) können Auszubildende mit Behinderungen in anerkannten Ausbildungsberufen auch abweichend von der Ausbildungsordnung (§§ 25 BBiG/HwO) oder in anderen als den anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. So gibt es derzeit nach den o.g. besonderen Regelungen bundesweit 190 Ausbildungsberufe¹, regional gibt es an die Kammern gerichtete Empfehlungen, entsprechende Regelungen zu erlassen. In den einzelnen Kammerbezirken stehen jedoch weitaus weniger Ausbildungsberufe nach den besonderen Regelungen zur Verfügung. So sind es im Kammerbezirk Ostfriesland gerade neun Berufe:

- Bau- und MetallmalerIn
- Beikoch/Beiköchin
- FachwerkerIn im Gartenbau
- HelferIn im Gastgewerbe
- HelferIn in der Hauswirtschaft
- HolzbearbeiterIn
- MetallbearbeiterIn
- RecyclingwerkerIn
- WerkzeugmaschinenpannerIn

Die Ausbildung Jugendlicher mit Behinderungen wird jedoch bis heute überwiegend in überbetrieblicher/ außerbetrieblicher Form durchgeführt:

Die betriebliche Ausbildung von Men-

schen mit Behinderung ist von 1992 mit 22.000 auf 2002 mit 14.100 Auszubildenden deutlich zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Bestand von Personen mit Behinderungen in sonstigen Reha-Einrichtungen von 8.700 auf 24.200.²

Jugendliche, die außerbetrieblich ausgebildet wurden, erhalten nach Aussagen des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BiBB) nur selten Übernahme- oder Vermittlungschancen.

Im Sinne einer Verbesserung des Übergangsprozesses Schule-Beruf für junge Menschen mit Behinderungen und aus den Untersuchungen des *Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*, die ergaben, dass RehabilitandInnen mit betrieblicher Ausbildung signifikant häufiger eine Dauerarbeitsstelle erhielten und im Vergleich ein höheres Nettoeinkommen hatten, als die AbsolventInnen der Berufsbildungswerke, muss u.E. die **betriebliche Ausbildung** stärker forciert werden.

Ein Erlass der Bundesanstalt von 1998 als Ergänzung des bisherigen Lernortkonzeptes stellt die Nutzung vorhandener wohnortnaher Ausbildungsangebote im dualen Ausbildungssystem (Betrieb und Berufsschule) mit intensiver Beteiligung koordinierender und unterstützender Einrichtungen (Bildungsträger) in den Mittelpunkt: „Eine Maßnahme nach § 102 Abs.1 Nr.1b kann auch eine betriebliche Ausbildung sein - ergänzt durch besondere Leistungen eines Bildungsträgers. In diesem Fall schließt der Betrieb mit dem Behinderten einen Berufsausbildungsvertrag unter Beachtung der Bestimmungen des BBiG bzw. der HwO über die gesamte Ausbildungszeit ab. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss gem. § 236 SGB III,...., der Behinderte erhält bei Vorliegen der Voraussetzungen Berufsausbildungsbeihilfe“.³

Vor diesem Hintergrund und mit den positiven Erfahrungen aus den betrieblichen Praktika während des o.g. Projekts

entwickelten die Landwirtschaftskammer Weser-Ems, die Agentur für Arbeit, die Berufsschule und der Bildungsträger Institut für Erwachsenenbildung ein Projekt der **begleiteten betrieblichen Ausbildung** für die o.g. Zielgruppe.

Planung einer betrieblichen Ausbildung

Durch diverse Langzeitpraktika, welche die Jugendlichen innerhalb des Qualifizierungsprojektes absolvierten, wurde das Interesse von einigen Betrieben an einer Ausbildung der Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten deutlich. Bedingt durch die ländliche Region planten wir in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, der Landwirtschaftskammer Weser-Ems, der Berufsbildenden Schule Aurich eine begleitete betriebliche Ausbildung zur GartenbaufachwerkerIn. Im Vorfeld wurden zahlreiche Gartenbaubetriebe zu einer gemeinsamen Informationsveranstaltung mit allen Beteiligten eingeladen.

Hier wurde ihnen das Konzept der Ausbildung ebenso vorgestellt wie die besonderen Bedarfe der Zielgruppe erläutert.

In einem nächsten Schritt sollte die Agentur für Arbeit durch ihre Beratungstätigkeit in den einzelnen Förder-schulen die TeilnehmerInnenakquise starten und sie dem Bildungsträger benennen. Aufgabe des Trägers sollte die Begleitung der TeilnehmerInnen, der Eltern und die Vorbereitung von Praktika in den interessierten Betrieben sein, um so eine Zusammenführung der Auszubildenden mit den Betrieben gezielt vorzubereiten.

Schwierigkeiten im Vorfeld

Die Agentur für Arbeit konnte erst relativ spät TeilnehmerInnen für die Ausbildung benennen, von denen die überwiegende Mehrheit nicht in der unmittelbaren Nähe zu den geeigneten Betrieben wohnte. Durch fehlende Ver-

kehrsanbindungen war auch ein Erreichen der Betriebe nicht möglich. Zahlreiche interessierte Betriebe waren jedoch nicht ausbildungsberechtigt und wurden von der Landwirtschaftskammer abgelehnt. In Folge der fehlenden Zeit waren auch keine Praktika mehr möglich. Somit reduzierte sich die gesamte Maßnahme auf zwei TeilnehmerInnen, die im September 2004 ihre Ausbildung aufnahmen.

Hinzu kommt eine Teilnehmerin, die in einem Seniorenheim erstmals eine begleitete betriebliche Ausbildung zur Helferin in der Hauswirtschaft absolviert.

Struktur der Ausbildung

Die dreijährige Ausbildung nach § 48 BBiG/§ 42b HwO zur Helferin in der Hauswirtschaft oder zur GartenbaufachwerkerIn erfolgt im dualen System. Neben Ausbildung im Betrieb besuchen die Jugendlichen die Berufsschule. Zur individuellen Unterstützung erhalten sie zusätzlich zwei Wochenstunden Förderunterricht und zwei Wochenstunden sozialpädagogische Begleitung durch den Bildungsträger. Die Kosten dafür übernimmt die Agentur für Arbeit.

Der Arbeitgeber zahlt an die Auszubildenden einen Tariflohn und erhält für die Dauer der Ausbildung einen individuellen Zuschuss. Es war uns wichtig, dass der Arbeitgeber an den Lohnkosten beteiligt wird, damit die Jugendlichen sich im Arbeitnehmerstatus befinden und nicht als unentgeltliche Praktikanten „mitlaufen“.

Das Engagement der Arbeitgeber bezüglich einer positiven Gestaltung der Ausbildung, hat u.E. durch diese Form einen verbindlicheren Charakter.

Zudem trägt es erheblich zur Verbesserung des Selbstwertgefühls der Auszubildenden und dem betriebsinternen Miteinander bei, wenn sie wie ihre KollegInnen einen Lohn vom Arbeitgeber erhalten.

Die Aufgaben des begleitenden Sozialpädagogen stellen sich wie folgt dar:

- Hilfen zur persönlichen und sozialen Stabilisierung
- individuelle Begleitung der Einzelnen in Absprache mit den Betrieben
- Krisenintervention und Familienberatung
- fortlaufende Entwicklung von individuellen Förderplänen
- Begleitung während des Berufschulbesuchs

- Beratung und Begleitung, insbesondere unter den sonderpädagogischen Aspekten, der Mitarbeiter in den Betrieben
- Unterstützung bei der Führung von Berichtsheften
- Prüfungsvorbereitung
- Hilfe bei Lernstörungen und Prüfungsängsten
- Module zur Erweiterung der Schlüsselkompetenzen

Zu den später anstehenden Prüfungen ist anzumerken, dass es für die Zielgruppe der jungen Menschen mit Behinderungen entsprechende Nachteilsausgleiche für Prüfungen⁴ gibt. Dadurch wird es z.B. möglich, die Prüfungsdauer individuell zu verlängern oder bei bestehenden Leseproblemen einer vertrauten Person die Aufgabe des Vorlesens übernehmen zu lassen.

Kooperation aller Partner

Der Bildungsträger agiert als Ansprechpartner für:

- die Jugendlichen
- die Eltern
- die Betriebe
- die Berufsschule
- die Agentur für Arbeit
- die Landwirtschaftskammer

Durch regelmäßige Zusammenarbeit aller Beteiligten soll die Ausbildung begleitet werden. Durch die intensive Kooperation mit Agentur für Arbeit, Berufsschule und Landwirtschaftskammer konnten aus den o.g. Problemen im Vorfeld des Projektes für das anstehende Ausbildungsjahr konstruktive Lösungsansätze erarbeitet werden, um für das Jahr 2004 einen neuen Versuch für die begleitete betriebliche Ausbildung zum GartenbaufachwerkerIn zu wagen.

In der Ausbildung zur Helferin in der Hauswirtschaft zeichnete sich bei dem Betrieb ab, dass er bestimmte Aufgaben nicht in dem Umfang, wie sie in der außerbetrieblichen Ausbildung wahrgenommen werden, durchführen kann. Dies betrifft z.B. das Erlernen von Grundtechniken im Kochen und Backen (wie stelle ich einen Kuchenteig her etc.).

Auch zeichnete sich ab, dass ein theoretisch orientierter Stützunterricht eine deutliche Überforderung der Auszubildenden bedeutete.

Hier wurde gemeinsam mit dem Arbeitgeber überlegt, dass der Stützunterricht in praktische Einheiten (Kochen eines Gerichtes mit praktischen ernährungsbedeutenden Hinweisen) in der Lehrküche des Bildungsträgers durchzuführen ist. Weiter wird die Hauswirtschaftsmeisterin des Betriebes zwei Wochenstunden „praktischen Einzelunterricht“ im Betrieb erteilen, um so mehr auf die Auszubildende außerhalb des normalen Betriebsalltags eingehen zu können. Die damit zusätzlich anfallenden Kosten des Arbeitgebers sollen auf der geänderten Grundlage der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV § 26 b) durch das Integrationsamt getragen werden.

Zusammenfassend kann derzeit festgehalten werden, dass zwar viele „neue“ Wege während einer betrieblichen Ausbildung zu gehen sind, aber durchaus in einem engen Miteinander aller Beteiligter gangbar sind und sich im Interesse der Verbesserung der beruflichen Integration gangbar sind.

Fußnoten

- ¹ S. dazu das aktuelle „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe mit Verzeichnis der zuständigen Stellen vom 18.06.2002“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn oder Bertelsmann Verlag, Bielefeld
- ² In: REGIONALE Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher, REGINE, Forschungsbericht des Instituts für empirische Soziologie, Universität Erlangen-Nürnberg, 2003, S. 22 ff
- ³ In: REGIONALE Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher, REGINE, Forschungsbericht des Instituts für empirische Soziologie, Universität Erlangen-Nürnberg, 2003, S. 42
- ⁴ Keune, Saskia, Frohnenberg, Claudia: Nachteilsausgleich für behinderte PrüfungsteilnehmerInnen. Handbuch mit Fallbeispielen und Erläuterungen für die Prüfungspraxis. Schriftenreihe des BiBB, Bd. 116, 2004

Kontakt

Tanja Lamp
Jörg Hass-Tjaden
EQUAL-Entwicklungspartnerschaft
„Keine Behinderungen trotz Behinderung“
Qualifizierungsmaßnahme Aurich
Fritz-Reuter-Str. 21, 26603 Aurich
Fon: 04941/69 82 912
eMail: ieb.aur-iz@t-online.de
Internet: www.equal-jobstart.de

Erst Angebotsvielfalt eröffnet Wunsch- und Wahlrecht



Von Michael Bader

Zurzeit gibt es für Menschen mit starken Lernschwierigkeiten und anerkannter Schwerbehinderung kaum ein alternatives Angebot zur Ausbildung und Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen. Vor kurzer Zeit äußerte sich ein Reha-Berater der Agentur für Arbeit überzeugt, dass alle behinderten Menschen, die in der WfbM beschäftigt sind, richtig beraten und ausgewählt wurden. Somit hätten sie den geeigneten und optimalen Beschäftigungsort gefunden. Dies könne man daran erkennen, dass kaum jemand aus der Werkstatt heraus möchte.

Auch Menschen mit starken Lernschwierigkeiten sind in der Lage, sich weiter zu entwickeln und zu lernen. Entscheidend für den Lernerfolg sind die Lernmotivation, die adäquate Didaktik und die Form der Präsentation der Lerninhalte. Nur unternehmensnahe Lernfelder können stark lernbeeinträchtigte Menschen darin unterstützen, ihren beruflichen Platz in der allgemeinen Arbeitswelt und somit innerhalb der Gesellschaft zu finden.

Integrative Beschäftigung könnte für viele Menschen zu einem alternativen Beschäftigungsangebot werden, wenn die

- Beratung und Unterstützung der Unternehmen langfristige und bedarfsgerecht erfolgt
- kontinuierliche, individuelle Personalentwicklung die Einsatzmöglichkeiten der MitarbeiterInnen erweitert
- individuelle Verhaltensauffälligkeiten, die zur Reibung im Unternehmen oder gar zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen könnten, konsequent angesprochen und bearbeitet werden
- Qualifizierung für die betrieblichen Tätigkeiten im und bei Bedarf auch außerhalb des Unternehmens erfolgen kann
- individuelle Lernmotivation ausreichend vorhanden ist
- Bezahlung ausschließlich leistungsge-recht erfolgt

- unbürokratische Finanzierung aller flankierenden Maßnahmen, die zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind gesichert ist. (Schulung, Assistenz, Einzelberatung, etc.)

Konzept Füngeling Router e.V. - Füngeling Router gGmbH

Modellprojekt
für berufliche und soziale Integration
von jungen Menschen mit Behinderung

Das Füngeling Router-Projekt ist angetreten mit dem Ziel, alternative Beschäftigungs- und Arbeitsangebote für behinderte Menschen zu schaffen, für die andernfalls „nur“ die Werkstatt oder alternativ Langzeitarbeitslosigkeit in Frage käme. Das Füngeling Router-Projekt ist als eingetragener Verein im Jahre 2004 gestartet. Der Verein ist alleiniger Gesellschafter der Füngeling Router gGmbH. Die Anerkennung als Integrationsunternehmen ist beantragt. Zu den Kernaufgaben des Integrationsunternehmens gehören der Einsatz von behinderten Menschen im Rahmen der Erfüllung von Werkverträgen und die Arbeitnehmerüberlassung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

In Zusammenarbeit mit der Füngeling IndustrieGruppe werden im Laufe der Projektphase bis zu 30 Arbeitsplätze für junge Menschen bei der Firma Füngeling entstehen. Weitere 20 bis 30 Arbeitsplätze entstehen in weiteren Kooperationsunternehmen.

Die Unternehmensbereiche der IndustrieGruppe Füngeling sind vielfältig: Palettenbau, Garten- und Landschaftspflege, Forstwirtschaft, Baustoffe, Waschstraße, Baustoffe und Logistik. Viele Tätigkeiten im Unternehmen können von angelernten Menschen mit Handicap ausgeführt werden. Neuen Kooperationsunternehmen kann am

Beispiel der Füngeling IndustrieGruppe gezeigt werden, welchen Nutzen insbesondere Unternehmen von der beruflichen Integration behinderter Menschen haben können

Das Projekt Füngeling Router entwickelt zusammen mit Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes integrative Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderung. Füngeling Router berät Unternehmen und behinderte Menschen. In Kooperation mit Partnern bei sozialen Unternehmen vernetzen wir Bestehendes in den Bereichen Bildung, Freizeit und Wohnen, entwickeln Modelle und setzen Impulse für bedarfsgerechte Angebote.

Die in den herkömmlichen WfbM Beschäftigten haben häufig einen sehr hohen und kostenintensiven **Unterstützungsbedarf**. Ihre **Produktivität** ist verhältnismäßig gering. Im Gegensatz hierzu werden Erwerbstätige im allgemeinen Arbeitsmarkt in der Regel nur beschäftigt, wenn ihre Produktivität sehr hoch ist und sie keiner/kaum der Unterstützung bedürfen. Bei schwer behinderten Erwerbstätigen, die im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden, kann gegebenenfalls durch staatliche Förderungen eine individuell vorliegende, geringere Produktivität ausglich werden.

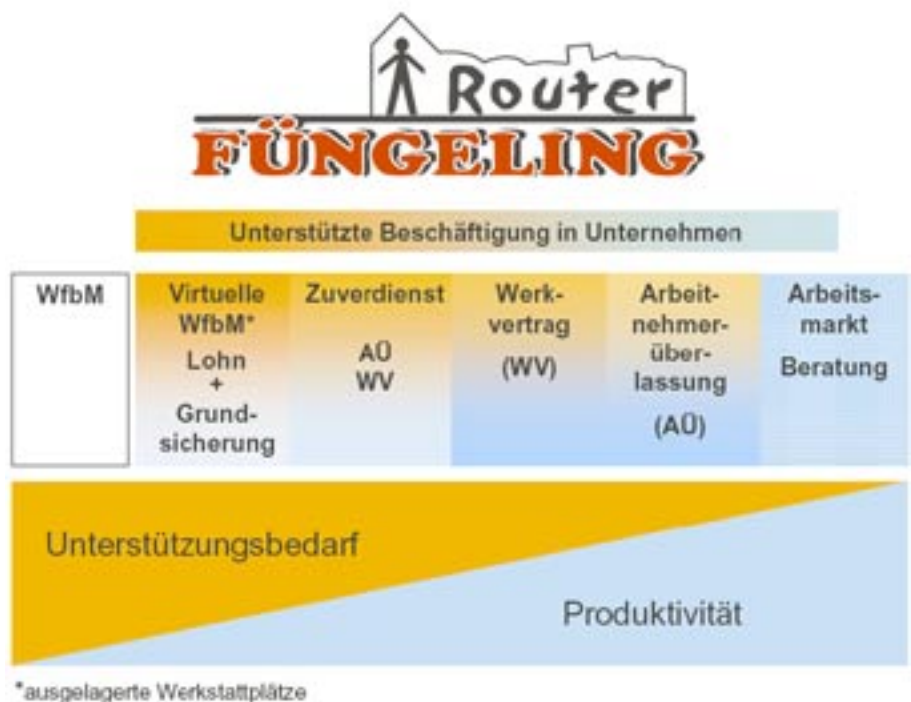
Füngeling Router entwickelt Beschäftigungsformen zwischen der herkömmlichen WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsmodule zielen auf die integrative Beschäftigung von behinderten Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt. In Abhängigkeit von Produktivität und individuellem Unterstützungsbedarf können die behinderten Menschen in den verschiedenen Beschäftigungsmodulen tätig sein. Wichtig ist hierbei, dass diese Module, die den jeweils passenden rechtlichen Rahmen für die Beschäftigung bieten, offen und somit durchlässig sind für die positiven aber auch negativen Entwicklungsschritte der Beschäftigten. Die individuell er-

wartete Produktivität und die Einschätzung des jeweiligen Unterstützungsbedarfs entscheiden darüber, in welchem Modul des Füngeling Router-Projektes geeignete Bewerber ihre Arbeit in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes aufnehmen können. Ziel der einsetzenden Qualifizierung und Unterstützung ist stets die sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit, auch wenn dieses Ziel selbstverständlich nicht von allen MitarbeiterInnen erreicht werden kann. Der Reiz des Konzeptes des Füngeling Router-Projektes liegt darin, dass den integrativ beschäftigten MitarbeiterInnen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes individuell passende Beschäftigungsrahmen zugestanden werden und diese potenziell die Möglichkeit haben, sich in Richtung der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit zu entwickeln. Insofern werden bestehende Förderinstrumente und Unterstützungssysteme verbunden und ergänzt durch die Beschäftigung im Rahmen von Werk- und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen der Füngeling Router gGmbH mit Unternehmen.

Neben der Unterrichtung über finanzielle Anreize zur Beschäftigung von behinderten Menschen sieht das Router-Projekt in der kontinuierlichen und bedarfsgerechten Begleitung und Unterstützung der Unternehmen seine vorrangige Aufgabe.

Grundsätze für die Beschäftigung von behinderten Menschen außerhalb der WfbM

- Die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entspringt dem Wunsch des behinderten Menschen.
- Die Unternehmen haben einen objektiven Nutzen von der Beschäftigung. Behinderte Menschen sind meist hoch motiviert und außerordentlich zuverlässig. Die Transaktionskosten für das Unternehmen sind überschaubar. Die Kosten für das Unternehmen liegen maximal in Höhe dessen, was von dem behinderten Mensch erwirtschaftet werden kann.
- Die Beschäftigung wird flankiert von bedarfsgerechten Beratungsangeboten und Schulungsangeboten für das Unternehmen und den behinderten Menschen.
- Enge Kooperation mit den zuständigen PartnerInnen der IFD.



Beschäftigungsmodule Modul A - virtuelle WfbM / ausgelagerte Werkstattplätze

Behinderte Menschen, die nicht den engen Betreuungsrahmen der herkömmlichen Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) benötigen, können auch bei geringer Produktivität im Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt werden. Dies wird möglich, wenn sich die behinderten Menschen die Tätigkeit in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes wünschen und gleichzeitig ein Unternehmen gefunden wird, für das dieses Beschäftigungsverhältnis nützlich ist. Die Beschäftigten sind zunächst weit davon entfernt einen im jeweiligen Bereich geltenden Mindestlohn zu erwirtschaften.

In der Einarbeitungsphase ist die Unterstützung intensiver und erfolgt bei Bedarf durch Arbeitsassistenten. Begleitet werden diese Beschäftigungsverhältnisse von wöchentlichen, zweiwöchentlichen oder monatlichen Schulungen, deren Ziel es ist, die persönliche, fachliche und soziale Kompetenz des Beschäftigten zu verbessern. Darüber hinaus dienen diese Fortbildungen dem Aufbau und der Verbesserung von tragfähigen sozialen Beziehungsnetzen in den Bereichen Freizeit, Wohnen, Partnerschaft usw.

Die Beschäftigten in diesem Modul behalten wie bei ausgelagerten Werkstattplätzen den sozialversicherungsrechtlichen Status der WfbM-MitarbeiterInnen. Sie erhalten wie in der WfbM einen Mindestlohn, der erhöht wird bis zur Höhe des Betrags, den das Unternehmen an die virtuellen WfbM für die geleistete Arbeit zahlt.

Die virtuelle WfbM ist konzipiert als Dienstleistungsangebot für behinderte Menschen und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Es soll den behinderten Menschen im Bezug auf seinen Beschäftigungsort größere Wahlmöglichkeiten einräumen.

Für die Kostenträger entfallen hohe Investitions- und Betriebskosten, da die virtuelle WfbM über keine eigene Betriebsfläche verfügt. Die Betreuungs- und Anleitungskosten sind gemäß dem Personenkreis auf Dauer niedriger, da die Betriebe einen Teil dieser Aufgaben übernehmen. Die Akquise von Produktionsaufträgen (wie in der herkömmliche WfbM) wird ersetzt durch die Akquise möglichst wohnortnaher Unternehmen, die bereit sind, einem behinderten Menschen gemäß seiner Fähigkeiten und Neigungen eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive zu eröffnen. Die Netto-Lohnkosten werden im günstigen Fall komplett von den Unternehmen übernommen.

Da die in diesem Modul Beschäftigten auf Dauer voll erwerbsgemindert sind, d.h. auf Dauer nicht in der Lage sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mehr als drei Stunden erwerbstätig zu sein, bestreiten sie analog zu den Beschäftigten in der herkömmlichen WfbM meist ihren Lebensunterhalt aus ihrem Lohn und den Leistungen der Grundsicherung (SGB XII).

Modul B – Zuverdienst im Rahmen von AÜ / Werkverträgen

Die behinderten Menschen in diesem Modul sind produktiver und benötigen weniger Unterstützung. Für ihre berufliche Integration benötigt diese Gruppe flankierende Lernangebote und eine kontinuierliche Fachanleitung. Der von diesem Personenkreis erwirtschaftete Lohn bzw. die Leistungsfähigkeit ist jedoch so niedrig, dass die Bezahlung bei der Beschäftigung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes unter den dort jeweils geltenden tariflichen oder ortsüblichen Mindestlöhnen liegen würde. Daher können/wollen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes diese Menschen nicht selbst beschäftigen. Diese MitarbeiterInnen werden zur Erfüllung von Werkverträgen die Füngeling Router gGmbH mit Unternehmen vereinbart hat oder im Rahmen der gemeinnützigen, integrativen Arbeitnehmerüberlassung des Integrationsunternehmens Füngeling Router gGmbH eingestellt und im jeweiligen Unternehmen eingesetzt. Bei der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart die Füngeling Router gGmbH mit den Unternehmen für die entliehenen MitarbeiterInnen einen Stunden bzw. Monatsverrechnungssatz. Im Bedarfsfall erhält die Füngeling Router gGmbH als Integrationsunternehmen Betreuungs- und Minderleistungszuschüsse. Flankierend bietet Füngeling Router diesen MitarbeiterInnen und dem Unternehmen bedarfsgerechte Unterstützungsangebote, um die dauerhafte Beschäftigung zu sichern und möglichst den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen zu lancieren.

Die in diesem Modul Beschäftigten sind nicht auf Dauer voll erwerbsgemindert und erhalten daher zum Lohn, falls dieser zu gering ist, aufstockend Sozialleistungen. (SGB III)

Beschäftigung

im Integrationsunternehmen

- Praktika /Arbeitserschöpfung
- Betriebliche Qualifizierung (Quali-TM)
- Probearbeitsverhältnis
- Arbeitsverhältnis
- AU (Arbeitnehmerüberlassung)
- Werkverträge
- Virtuelle WfbM/Kooperation WfbM-soziale Unternehmen (ausgelagerte WfbM-Plätze)

Modul C – Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen der Füngeling Router

Die Füngeling Router gGmbH schließt mit Kooperationsunternehmen langfristige Werkverträge ab. Unter der betrieblichen Anleitung eines handwerklich ausgebildeten Mitarbeiters des Projektes werden behinderte Menschen zur Erfüllung dieser Werkverträge eingesetzt. Der Lohn für diesen Personenkreis entspricht dem, was sie erwirtschaften können. Die Produktivität der Beschäftigten dieses Moduls ist so hoch, dass sie meist aus diesem Lohn ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Behinderte Menschen, die in diesem Modul eingesetzt werden, können ihre Leistungsfähigkeit noch steigern. Wenn diese optimal entwickelt ist und zugleich eine hohe Selbständigkeit und „betriebstaugliche“, kommunikative Kompetenz entwickelt wurde, können diese im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung bei Partnerunternehmen eingesetzt werden.

Modul D – Beschäftigung im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung

Sehr selbständige und leistungsfähige behinderte Menschen werden im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung der Füngeling Router gGmbH bei Unternehmen eingesetzt. Ziel der integrativen Arbeitnehmerüberlassung bleibt die dauerhafte Beschäftigung unmittelbar im Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt unbefristet, wobei die Übernahme durch die Partnerunternehmen gewünscht ist. Die Arbeitnehmerüberlassung ermöglicht es den Unternehmen zunächst ohne zu hohe Verpflichtung behinderte Menschen in ihrem Unternehmen zu erproben.

Auch im Falle der Übernahme durch Unternehmen bestehen die Beratungsangebote der Füngeling Router gGmbH für die Unternehmen weiter. Diese werden im Rahmen von Beratungshonoraren verrechnet.

Praktika und Qualifizierungen

Füngeling Router bietet in ihren unterschiedlichen Modulen die Möglichkeit zur betrieblichen Arbeiterprobung, zu Praktika und zu betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen.

Beratungsspektrum

Das Füngeling Router-Projekt berät und begleitet Unternehmen, die behinderte Menschen beruflich integrieren wollen. Es berät die Vorgesetzten und KollegInnen von behinderten Menschen. Es besteht eine enge Kooperation mit den Integrationsfachdiensten.

Beratung

- Beratung von Unternehmen
- Betriebssozialarbeit für Unternehmen
- Persönliches Management
 - Impulse für Freizeitangebote
 - Wohnen-Vermittlung an Träger
 - Unterstützung sozialer Netzwerke
 - Bildungsangebote

Darüber hinaus werden junge behinderte Menschen in ihren betrieblichen und persönlichen Belangen im Rahmen von Einzel- und Gruppengesprächen beraten und unterstützt. Bei Bedarf finden auch Gespräche mit den engen Bezugspersonen der Beschäftigten statt.

Bestehende Angebote in den Bereichen Freizeit, Wohnen und Bildung werden vernetzt und gegebenenfalls werden in Kooperation mit Partnern aus dem Sozialbereich Impulse für ergänzende, bedarfsgerechte Angebote gegeben. Im Bereich der Freizeitangebote initiierte das Füngeling Router-Projekt z.B. in Kooperation mit der Caritas Köln, der Lebenshilfe Köln und ihren Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen für Menschen mit geistiger Behinderung (KoKoBe) sowie der Mülheimer Selbsthilfe e.V. im rechtsrheinischen Köln ein erstes offenes Freizeit- und Begegnungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten ab 16 Jahre. Einige Mitarbeiter der Füngeling Router gGmbH gehören zu den regelmäßigen

Gästen dieses Angebotes.

Das Füngeling Router bietet seinen Kooperationsunternehmen betriebliche Sozialarbeit für behinderte und nicht behinderte Beschäftigte.

Füngeling Router unterstützt aufgrund persönlicher Kontakte die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (Spitzenverband der deutschen Wohlfahrtspflege) bei dem Aufbau neuer Angebote für die behinderten Mitglieder der jüdischen Gemeinden.

Schulungsspektrum

Um den betrieblichen und lebenspraktischen Anforderungen gerecht zu werden, müssen Menschen mit Lernschwierigkeiten darin unterstützt werden, sich unterschiedliche Lernfelder zu erschließen. Um in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes bestehen zu können, müssen sowohl fachliche Fähigkeiten wie auch Schlüsselqualifikationen erworben, trainiert und gefestigt werden. Ziel ist in hohem Maße die Schulung des Wahrnehmungsvermögens, der Anpassungsfähigkeit und der Flexibilität.

Die individuelle fachliche Anleitung und Schulung muss sich an den konkreten Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsplatzes ausrichten. Im geeigneten

Bereich platziert, sollte vor Ort sowie ergänzend in anderen Schul- und Lehrräumen für die jeweiligen Tätigkeiten qualifiziert werden. Dies setzt voraus, dass die Anlern Tätigkeiten in ihre Teile zerlegt, die Lernanforderungen für kleine Arbeitsschritte festgelegt und die individuell erforderlichen Qualifizierungsprozesse eingeleitet werden. Bei Veränderungen des Arbeits- oder Einsatzfeldes müssen flexibel Anpassungsfortbildungen greifen können.

Die Hamburger Arbeitsassistentz¹ hat mit ihrer Seminarreihe „kukuk – Kommunikation und Konfliktbewältigung und Kooperation“ zentrale Themenbereiche des Arbeitslebens aufgegriffen und einen methodisch-didaktischen Weg beschrieben, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten Schlüsselqualifikationen erwerben und trainieren können.² Es sind übergeordnete Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein, Kooperations- und Konfliktfähigkeit, die darüber entscheiden, ob Menschen mit Lernschwierigkeiten eine dauerhafte Beschäftigung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes finden können.

Menschen mit Lernschwierigkeiten benötigen, um in Unternehmen bestehen zu können, dauerhaft adäquate Beratungs- und Lernangebote, die gleichzeitig die behinderungsbedingten Einschränkungen wie auch die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigen. Daher setzt sich das Füngeling Router Projekt dafür ein, für die eigenen MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen in anderen Unternehmen adäquate Fort- und Weiterbildungsangebote zu schaffen.

Fußnoten
¹ Hamburger Arbeitsassistentz, Schulterblatt 36, 20357 Hamburg; www.hamburger-arbeitsassistentz.de
² Siehe auch den

Beitrag zu KUKUK in dieser impulse-Ausgabe auf Seite 35.

Kontakt:
Füngeling Router e.V. / gGmbH
Dr. Michael Bader
Lupusstr. 22, 50670 Köln
Telefon: 0221-2943-555
Fax: 0221-2943-559
Mobil: 0163-8680851
eMail: michael.bader@projekt-router.de

Literaturtipp:

Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen.
Schröder, Helmut; Steinwede, Jacob

Kurzbeschreibung:

Auf der Grundlage mehrerer Teilstudien werden Hintergründe und Ursachen der Arbeitsmarktprobleme schwerbehinderter untersucht. Im Zentrum steht eine Befragung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen aus dem Bestand der Bundesagentur für Arbeit und solchen, die wieder in das Erwerbsleben eingemündet sind. Der Vergleich zwischen beiden Gruppierungen lässt Faktoren erkennen, die den Vermittlungs- und Wiedereingliederungsprozess verzögern, wenn nicht sogar verhindern. Parallel zu der Erhebung bei den Betroffenen wurde eine repräsentative Stichprobe von beschäftigungspflichtigen Unternehmen über die Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern befragt. Im Fokus standen die Möglichkeiten, Hindernisse und Voraussetzungen für die Beschäftigung dieser Zielgruppe. Ergänzt wird die Perspektive der beiden Arbeitsmarktseiten durch die Erfahrungen von Arbeitsagenturen, Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten sowie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken. Im Ergebnis stellt die Studie realistische Einschätzungen der Arbeitsmarktlage schwerbehinderter Menschen zur Verfügung, legt eine Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vor und gibt Hinweise auf mögliche Verbesserungen der Eingliederungsbemühungen.“ (Autorenreferat, IAB-Doku)

Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen. Schröder, Helmut; Steinwede, Jacob (2004): Nürnberg: 195 S. Reihe / Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 285. Preis: 12,50
Diesen Artikel können Sie online bestellen unter <http://www.iab.de/asp/internet/dbdokShow.asp?pk=Doku=k040728f03>



Präsentation: „10 Jahre BAG UB“ auf der Fachtagung 2004 in Leipzig

Integrationsfachdienst und die Schnittstelle Arbeitsmarkt

Die Zusammenarbeit von Vermittlung und Begleitung mit dem Arbeitgeber

Von Björn Hagen, Nadine Bauer und Ulrike Chille

Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) ist eine 1986 durch das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln gegründete gemeinnützige Bildungseinrichtung.

Bundesweit unterbreitet die FAW gGmbH als Bildungsträger der Wirtschaft den unterschiedlichsten Zielgruppen ein wohnortnahes und praxisorientiertes Angebot.

Vor allem im Bereich der beruflichen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben setzt die FAW ihre Kompetenz erfolgreich an. Über die Hälfte der Projekte richtet sich an Menschen mit Behinderung, von Behinderung bedrohte Menschen und Rehabilitanden.

Mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes sind auch die Integrationsfachdienste flächendeckend eingeführt worden. Der IFD der Akademie Plauen, eine von zurzeit 29 Akademien, arbeitet gemeinsam mit dem Psychosozialen Dienst (PSD) seit 2000 unter einem Dach.

Im Rahmen des Workshops stellte der IFD/PSD der FAW gGmbH Akademie Plauen anhand des Beispiels einer Teilnehmerin auf, wie sich die Arbeit vor Ort darstellt. Besonderes Augenmerk wurde hierbei auf die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen von vermittelnder und begleitender Arbeit gelegt sowie den notwendigen Informationsfluss.

Es handelte sich um folgenden Fall:

Frau M. ist zum Zeitpunkt der Teilnahme im IFD 33 Jahre alt, gelernte Köchin mit mehrjähriger Berufserfahrung auf diesem Gebiet. Sie ist seit zwei Jahren arbeitssuchend. Der Teilnehmerin wurde aufgrund einer diagnostizierten Schizophrenie ein GdB von 60 % zuerkannt. Schizophrene Störungen sind im Allgemeinen durch grundlegen-

de und charakteristische Störungen von Denken und Wahrnehmung sowie inadäquater oder verflachter Affektivität gekennzeichnet. Der vorherrschende therapeutische Ansatz basiert auf der Medikation von Psychopharmaka, die in der Regel deutliche Nebenwirkungen nach sich ziehen. Bei Frau M. spiegeln sich diese durch erhöhte Müdigkeit, generelle Verlangsamung und Unruhe wider. Sie kann entsprechend des Krankheitsbildes nur ein bestimmtes Ausmaß an Stress ertragen, ein regelmäßiger Schlaf-Wach-Rhythmus ist besonders wichtig für Frau M. Für die berufliche Wiedereingliederung sind aufgrund dieser Diagnose Nacht- und Montagetätigkeiten zu vermeiden.

Entsprechend der Fähigkeiten und Fertigkeiten erfolgte mit der Teilnehmerin durch Einzelgespräche die Erarbeitung beruflicher Perspektiven. Dabei wurden gemeinsam mit der Teilnehmerin Informationen über mögliche Berufsbilder gesammelt und die persönlichen Voraussetzungen (und Ziele) von Frau M. dem möglichen Arbeitsplatz/Berufsbild gegenübergestellt und abgeglichen.

Die gesammelten beruflichen Einsatzmöglichkeiten wurden nach Prioritäten geordnet, um danach zielgerichtet eine Arbeitsstelle zu eruiieren.

Im *Vorfeld* der *Akquisetätigkeit* stellte sich für die Fachkraft die Frage, mit welchen *Argumenten* der *Arbeitgeber* zu einer Einstellung eines schwerbehinderten Menschen zu *motivieren* ist. D. h.: Wie kann die Fachkraft des IFD die Fähigkeiten der Teilnehmerin erfolversprechend darstellen?

Im konkreten Fall konnte durch

- die positive Beurteilung von Frau M. durch die Fachkraft (langjährige Berufserfahrung, motiviert, mobil, fachlich kompetent),
- dem Wissen um die positive Einstel-

lung der Arbeitgeberin gegenüber schwerbehinderten Menschen und

- durch Unterstützung des Leistungsträgers (finanzieller Anreiz) zunächst eine betriebliche Trainingsmaßnahme in einer Kindertagesstätte als Küchenhilfe respektive Reinigungskraft vereinbart werden.

Im Ergebnis der Trainingsmaßnahme erhielt Frau M. das Angebot für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

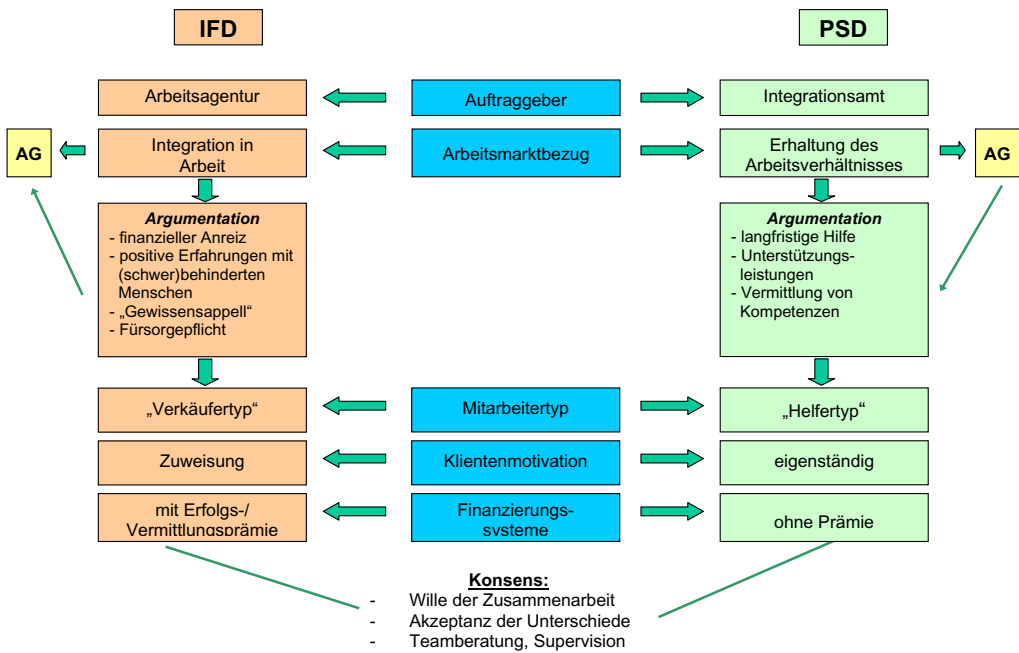
Bereits im *Auswertungsgespräch* mit Frau M., der Arbeitgeberin und der Fachkraft des IFD wurde auf die grundsätzliche Möglichkeit der *perspektivischen Betreuung* durch den *Psychosozialen Dienst* hingewiesen.

Dies empfand die Arbeitgeberin als sehr positiv. Aufgrund des Krankheitsbildes der zukünftigen Arbeitnehmerin wusste sie, an wen sie sich wenden konnte und es vermittelte ihr das Gefühl der Sicherheit und des „Nicht-Allein-Gelassen-Seins“ in möglichen Krisensituationen.

Im Verlauf der Nachbetreuungszeit durch die Fachkraft des IFD zeichneten sich jedoch erste Probleme ab. Erhöhte Nervosität und Reizbarkeit bereits in den späten Vormittagsstunden führten zu einem Nachlassen der Konzentration, einer deutlich verlangsamten Arbeitsweise und resultierend zu einer Leistungsminderung von Frau M. Häufige Krankheitstage waren die Folge.

Die Fachkraft des IFD informierte daraufhin *vorsorglich* den Psychosozialen Dienst, weil auch Tendenzen der Arbeitgeberin erkennbar waren, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Gemeinsame Gespräche und die *ständige Präsenz* beider Dienste bei der Arbeitgeberin konnten im Ergebnis einer Kündigung entgegenwirken. Dabei war es hilfreich, dass Begleitung und Vermittlung gemeinsam Lösungsmöglichkeiten suchten, sowohl für Frau M. (Stabilisierung) als auch für die Arbeitgeberin (z. B. Umgang mit der Behinderung, Reaktionen in Krisensituationen).

Derzeit befindet sich die Teilnehmerin in der stufenweisen Wiedereingliederung und wird durch die Fachkraft des PSD weiter individuell betreut. Mit der Arbeitgeberin, die ebenfalls durch den PSD begleitet wird, werden präventive Strategien zur Krisenvermeidung



darstellt. Hier nur einige Aspekte, die Gegenstand der Diskussion waren:

Trotz der mehrjährigen Existenz der Integrationsfachdienste und der begleitenden Psychosozialen Dienste in enger Nachbarschaft hat sich dennoch gezeigt, dass es nach wie vor in vielen Bereichen Gesprächsbedarf gibt. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die begleitende und die vermittelnde Arbeit im großem Maße voneinander profitieren können; beide „Rollen“ sind in der täglichen Arbeit wichtig.

entwickelt. Ziel hierbei ist es, Konflikte effektiv und schnell zu beheben und Lösungsansätze zu besprechen. In einem ersten Schritt erfolgt durch die Fachkraft des PSD gegenwärtig eine begleitende Arbeitsplatzbeobachtung, um Defizite bei der Klientin erkennen zu können und diese im Laufe der psychosozialen Betreuung zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses gezielt abzubauen.

Bei dem hier geschilderten Beispiel wurde deutlich, dass verschiedene Auftraggeber und Aufträge die Arbeit beider Dienste in Plauen nicht nur differente Herangehensweisen, sondern auch unterschiedliche Mitarbeitertypen erfordern. Unter dem Schwerpunkt der *Vermittlung* schwerbehinderter Menschen in ein Arbeitsverhältnis verkörpert die Fachkraft des IFD eher die Rolle des „Verkäufers“.

Die Mitarbeiterin des begleitenden Dienstes tritt eher in der „Helferrolle“ auf – im Fokus stehen hier die *Erhaltung und Sicherung des Arbeitsverhältnisses*.

Trotz dieser Unterschiede waren und sind der gemeinsame Wille und die gegenseitige Akzeptanz Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit in Plauen.

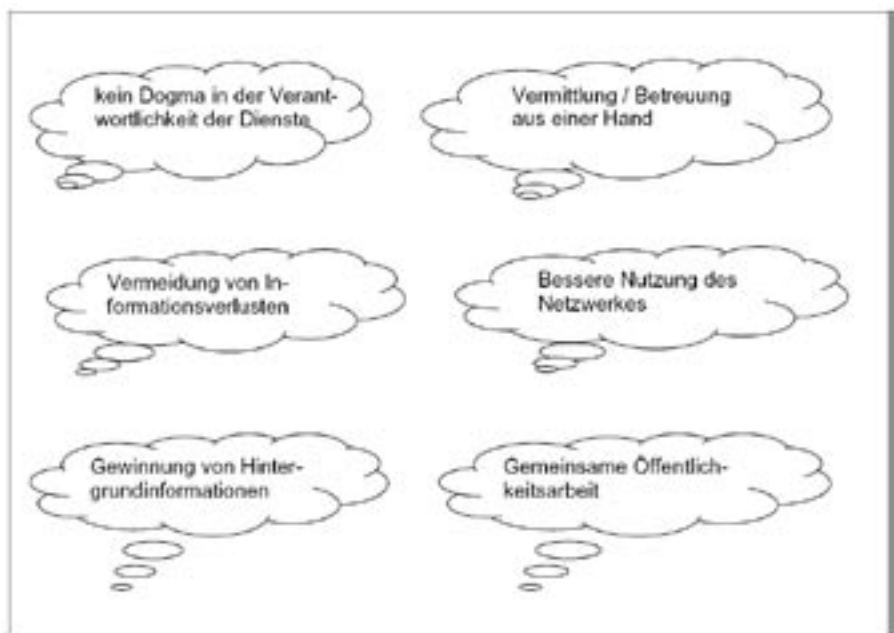
Der sich anschließende Austausch der Workshop-TeilnehmerInnen, die vorrangig aus Integrationsfachdiensten, begleitenden Diensten und von Reha-trägern kamen, wurde genutzt, um eigene Erfahrungen darzustellen.

Es zeigte sich, dass sich die auf den Arbeitgeber bezogene Zusammenarbeit beider Dienste positiv entwickelte, besonders dort, wo beide Dienste bereits unter einem Dach arbeiten und ihre unterschiedliche Fachkompetenz gemeinsam an den Arbeitgeber weitergegeben.

Zu den zukünftigen gemäß dem § 110 (7) SGB IX neuen Aufgaben zählt auch, dass der IFD *verstärkt für die Arbeitgeber* zur Verfügung steht. Unter diesem Aspekt wurde die Frage diskutiert, wie die Bereiche Vermittlung und Begleitung voneinander profitieren bzw. welche Synergieeffekte sich ergeben und wie sich der Nutzen für den Arbeitgeber

Wir würden uns wünschen, auch unter der neuen Strukturverantwortung die vielen positiven Erfahrungen fortzuführen, auszubauen und damit die Dienstleistungen des Integrationsfachdienstes (vermittelnd und begleitend) sowohl für schwerbehinderte Menschen als auch für die Arbeitgeber langfristig sichern zu können.

Kontakt:
Nadine Bauer
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
Straßberger Straße 27-29, 08527 Plauen
Fon: 03741/2099-0
Fax: 03741/2099-5
eMail: akademie@faw-plauen.de
Internet: www.faw.de



Projekt „Netzwerk für Integrationsassistenten Brandenburg“

Von Christine Giga

Ein Projekt stellt sich vor

Seit August 2004 gibt es im Land Brandenburg das Projekt „Netzwerk für Integrationsassistenten“. Das Projekt wird finanziert durch die „Aktion Mensch“.

Träger des Projektes und Initiator ist die in Berlin ansässige ISB gGmbH, die auch Träger der IFD V in diesem Arbeitsamtsbereich ist. Kooperationspartner sind u.a. die IFD in Brandenburg (Projekt wird in der zweiten Phase auf das Land Brandenburg ausgedehnt), die Behindertenbeauftragte der Landkreise, die Hamburger Arbeitsassistenten und die BAG UB. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet durch die Kowa (Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Europa Universität Viadrina Frankfurt/ Oder).

Die Integrationsberater des IFD V machten die Erfahrung, dass schwer behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind, wenn der besondere Bedarf an arbeitsbegleitender Unterstützung geleistet wird und Angebote wie z.B. Arbeitsassistenten und Job Coaching genutzt werden können. Erfahrungen zeigten, dass besonders schwer behinderte Berufsanfänger nur durch Job Coaching eine Chance hatten eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen und auch längerfristig auszuführen.

Aber die Nachfrage war größer als das Angebot, das der IFD bereithalten konnte.

Daraus entstand die Projektidee.

Aus der Arbeit des Projektteams

Unser Ziel ist es, einen Pool von Integrationsassistenten (Job Coach und Arbeitsassistenten) aufzubauen und diese bei Bedarf einzusetzen – vorrangig für Klienten des IFD.

Aber auf Grund der Personalentwicklung des IFD (bis Dezember waren 13 Integrationsberater in unserer Region tätig, jetzt noch vier) stellen wir (als

Projektteam) unser Angebot den Kostenträgern vor und bemühen uns um Aufträge bei den Berufsgenossenschaften und dem zuständigen Integrationsamt.

Schwerpunkte der ersten Monate:

- ein Netzwerk von Integrationsassistenten aufzubauen, d.h. geeignete Integrationsassistenten auszusuchen, sie zu schulen und einzusetzen
- mit Kostenträgern Finanzierungsmodelle zu recherchieren, zu finden und zu erproben
- den Bedarf von Integrationsassistenten (Job Coaching und Arbeitsassistenten) für Klienten des IFD und Versicherte von anderen Kostenträgern herauszufiltern und passgenaue Angebote zu entwickeln
- Job Coaching und Arbeitsassistenten zu leisten
- Erfahrungen auszuwerten und für andere nutzbar zu machen.

Im Sinne des Projektes ist Integrationsassistenten

- ein Oberbegriff für verschiedene ambulante Angebote, die immer im direkten Zusammenhang mit einem Arbeitsplatz stehen
- ein Unterstützungsangebot zum Erlangen oder Erhalt eines Arbeitsplatzes

- personelle Unterstützung wie Job Coaching und Arbeitsassistenten

Wir bieten an

- Bedarfsdiagnostik
D.h.: Gespräche mit dem am Integrationsprozess Beteiligten
 - Erheben von Fähigkeits- und Anforderungsprofil am konkreten Arbeitsplatz
 - Ermitteln des individuellen Unterstützungsbedarfes
- Job Coaching: zeitlich begrenztes unterstütztes Lernen
 - Strukturieren von Arbeitsgängen
 - Training von Arbeitstätigkeiten
 - Unterstützung bei veränderten Arbeitsanforderungen
 - Betriebsintegriertes Lernen
 - Soziales Training
- Arbeitsassistenten: regelmäßig anfallende dauerhafte Unterstützungsleistung für einen schwer behinderten Menschen
Unterstützungsleistungen am konkreten Arbeitsplatz, d.h. Handreichungen, Vorlesen und Wegetraining für Blinde, Dolmetscherdienste für Gehörlose
- Soziale Betreuung
Bei Bedarf kann der Integrationsassistent in Abstimmung mit dem Kostenträger



Foto: Fortbildung der IntegrationsassistentInnen



Foto: Vom Projekt unterstützte Arbeitnehmerin, Beispiel 1

ger zusätzliche Leistungen, wie z.B. im sozialen Umfeld unterstützen, Familie und Therapeuten einbeziehen, leisten.

Erste Erfahrungen

Im August nahmen wir als Projektteam die Arbeit auf. Es ist uns gelungen, interessierte Integrationsassistenten zu gewinnen. Wichtig war uns dabei, dass sie einen praktischen Beruf erlernt und ausgeübt haben und über sozialpädagogische Erfahrungen bzw. eine zusätzliche Qualifikation verfügen. So haben sie folgende Berufe: Gartenbauingenieur, Ergotherapeut, Erzieher, Heilerziehungspfleger, Ingenieur für Elastverarbeitung, Programmierer und Sozialarbeiter.

In einer ersten Schulungsphase beschäftigten wir uns mit Themen wie z.B. Behinderungsarten und Fördermöglichkeiten, Diagnostik, Job Coaching und Arbeitsassistenz. Praktiker der Hamburger Arbeitsassistenz und aus Westfalen Lippe stellte ihre Arbeitsweise und Erfahrungen vor.

Derzeit werden zwei Versicherte von Berufsgenossenschaften am Arbeitsplatz unterstützt:

- Der Job Coach trainiert einen Umschüler am Arbeitsplatz. Der Klient konnte nach einem Unfall nicht mehr in seinem alten Beruf arbeiten. Die BG bezahlte eine IRU (innerbetriebliche Reha-Umschulung), die durch den IFD organisiert und begleitet wurde. Die Defizite und Probleme am Arbeitsplatz machten den Einsatz eines Job Coach notwendig, der vom unserem Projekt NIAB ein-

gesetzt wurde. Der Job Coach erarbeitet mit ihm eine Tagesstruktur und unterstützt ihn bei seinen Arbeiten in der Firma.

Lernmethoden waren u.a. Arbeit mit einer Lernkartei (Arbeitsgänge, die immer wiederkehren, wurden strukturiert beschrieben), Arbeit mit der Vier-Stufen-Methode (vormachen, nachmachen, kontrollieren, üben), das Spiegeln von Fehlern und regelmäßige reflektierende Gespräche.

- Für einen schwer behinderten jungen Mann, der seit einem Jahr als Bürokraft in einer Firma arbeitet, wurde ein Antrag auf Job Coaching vom Integrationsamt genehmigt. Er hat große Schwierigkeiten seine Arbeitsaufgaben zu erfassen und selbständig umzusetzen.



Foto: Vom Projekt unterstützter Arbeitnehmer, Beispiel 2

Nächste Schritte

Unsere Öffentlichkeitsarbeit wird in den kommenden Monaten intensiver gestaltet. Wir werden über erste Erfahrungen in der Presse berichten, Behindertenverbände, Behindertenbeauftragte der Landkreise einbeziehen, Integrationsämter und Arbeitsagenturen zu konkreten Fällen ansprechen.

Durch die veränderten Bedingungen für die IFD ab 2005 werden durch das Bedienen der Zielgruppen (z.B. Abgänger von Sonderschulen und Menschen mit Lern bzw. geistiger Behinderung) der Bedarf an Integrationsassistenz steigen.

Im September werden wir mit den IFDs Brandenburg und Partnern einen Workshop durchführen und über Erfahrungen, Bedarfe und Probleme diskutieren. Dabei möchten wir das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“, welches Grundlage unserer Arbeit ist, weitertragen.

Gern berichten wir in einer der nächsten Ausgabe der „Impulse“ über unsere Erfahrungen.

Kontakt:

Christine Giga, Projektkoordinatorin
Ellen Dickow, Projektassistentent
Projekt NIAB
Eisenbahnstr.9
15517 Fürstenwalde
Fon: 03361/711097
eMail: niab@isb-berlin.de

Frühzeitige Bedarfserkennung von Teilhabeleistungen als betriebsärztliche Aufgabe

Von Detlef Glomm

Betriebsärzte sind für die Beschäftigten der Arzt im Betrieb; sie kennen die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit am besten. Ihre Kernkompetenz liegt in der Vorbeugung, Erkennung, Behandlung und Begutachtung arbeitsbedingter Erkrankungen, in der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, in der Gesundheitsberatung und in der berufsfördernden Rehabilitation. Damit erfüllen sie einen wesentlichen Teil des präventiven Auftrags in unserem medizinischen Versorgungssystem.

Arbeitsmedizinische Prävention geht über die Vermeidung von „Versicherungsfällen“ hinaus. Zentrale Aufgabe sind die Analyse von Anforderungen sowie die Beurteilung von Gesundheitsrisiken und die Ableitung angemessener, wirksamer Präventionsmaßnahmen. Der Erfolg arbeitsmedizinischer Prävention hängt letztlich davon ab, wie gut der Betriebsarzt in betriebliche Entscheidungsprozesse eingebunden ist und wie gut die aktive Beteiligung der Beschäftigten bei der Umsetzung im Betrieb sowohl bei individualpräventiven Maßnahmen als auch bei der Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen gelingt. Durch ihre Tätigkeit können Betriebsärzte einen wichtigen Beitrag zu einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur leisten und Betriebe bei der Entwicklung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagements unterstützen.

Im Laufe des Erwerbslebens können sich vielfältige Gesundheitsstörungen einstellen. Die Veränderung der Altersstruktur in den Betrieben wie in der Gesellschaft geht einher mit einer Zunahme von chronischen Erkrankungen insbesondere des Rückens, der Gelenke, des Herz-Kreislaufsystems und des Stoffwechsels. Zusätzlich führt ein rasanter Wandel der Arbeitswelt mit einer Zunahme psychischer Belastungen und geistiger Anforderungen bei vie-

len, insbesondere älteren Menschen zu anhaltenden psychischen Fehlbelastungen, Stress und psychischen Erkrankungen. Die Folgen sind verminderte Leistungsfähigkeit und erhöhte Fehlzeiten, was für alle Beteiligten zu existentiellen Problemen führen kann. Betriebsärzte unterstützen die Unternehmen bei einer wirksamen Prävention, damit das Risiko einer Erwerbsunfähigkeit, einer krankheitsbedingten Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder anderer wirtschaftlicher Probleme seltener wird, indem sie

- Gefährdungsbeurteilungen durchführen, betriebliche Risikopunkte identifizieren und Lösungsvorschläge erarbeiten, wie durch Prävention zukünftiger Rehabilitationsbedarf verringert werden kann;
- bei Bedarf ambulante oder stationäre Rehabilitationsmaßnahmen einleiten und die Beschäftigten von der Antragsstellung über die Kontaktpflege mit der Rehabilitationseinrichtung bis zur betrieblichen Wiedereingliederung begleiten;
- den Betrieb bei der Weiterbeschäftigung von wiederholt oder chronisch kranken Beschäftigten unterstützen, z.B. durch Initiierung eines Wiedereingliederungsplans für eine stufenweise Wiedereingliederung;
- bei der Gestaltung von altersgerechten Arbeitsverhältnissen beraten.

An der Schnittstelle zwischen Betrieb und Belegschaft verbinden Betriebsärzte Kenntnisse über Arbeitsplätze mit ihren konkreten Anforderungen und organisatorischen Rahmenbedingungen im Betrieb mit den Kenntnissen über den Gesundheitszustand, die Fähigkeiten und gesundheitlichen Einschränkungen der einzelnen Beschäftigten. Diese besondere Mittlerrolle erlaubt es ihnen, frühzeitig betrieblichen oder individuellen Rehabilitationsbedarf zu erkennen und Maßnahmen zum Nutzen von Betrieb und Beschäftigten einzuleiten. Das macht sie zu einem effizienten Partner in

der Rehabilitation. Dabei verstehen sich Betriebsärzte als Initiatoren und Moderatoren eines interdisziplinären Ansatzes sowohl auf betrieblicher Ebene als auch im Gesundheitssystem insgesamt, insbesondere auch auf dem Feld der Rehabilitation und binden andere Fachgebiete zur Problemanalyse und -lösung ein.

Wiedereingliederung von leistungsgewandelten Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen

Die stufenweise Wiedereingliederung dient dazu, arbeitsunfähige Beschäftigte nach länger andauernder, schwerer Krankheit im Rahmen eines ärztlich überwachten, interdisziplinär erstellten Stufenplans schrittweise an die volle Arbeitsbelastung am bisherigen Arbeitsplatz heranzuführen und so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern. Die stufenweise Wiedereingliederung eines arbeitsunfähigen Beschäftigten erfolgt freiwillig und bedarf der Zustimmung des Versicherten und des Arbeitgebers, sie lebt von der Motivation der Beteiligten.

In der am 01.3.2004 in Kraft getretenen Gemeinsamen Empfehlung zur Verbesserung der gegenseitigen Information und Kooperation aller beteiligten Akteure nach § 13, Abs. 2 Nr. 8 und 9 SGB IX kommt dem Betriebsarzt eine besondere Rolle bei der Vorbereitung und dem Management der betrieblichen Wiedereingliederung zu (§ 4 (2)). Aber auch ohne expliziten gesetzlichen Auftrag haben Betriebsärzte diese Aufgabe in der Vergangenheit erfolgreich wahrgenommen. Im Folgenden werden die Erfahrungen mit dem betriebsärztlichen Wiedereingliederungsmanagement im Zeitraum von 1984 bis 2003 in einer Erdölraffinerie an der schleswig-holsteinischen Westküste mit gegenwärtig rund 570 Beschäftigten dargestellt. In diesem Zeitraum sind 61 Mitarbeiter stufenweise wiedereingegliedert wor-

den, davon 58 erfolgreich. Im November 2004 läuft gerade die 65. Wiedereingliederung, die in den nächsten Tagen ebenfalls zu einem erfolgreichen Abschluss kommen wird. Die wieder eingegliederten Beschäftigten sind entweder noch im Betrieb tätig oder wegen Erreichens ihrer gesetzlichen Altersgrenze in die Rente gegangen.

Das Krankheitsspektrum war vielschichtig und umfasste sowohl Erkrankungen der Wirbelsäule und Gelenke, koronare Herzkrankheiten einschließlich Herzinfarkte, Bypass-Operationen, Herzklappenersatz und Herzschrittmacher-Implantationen als auch Schlaganfälle, Krankheiten der Lunge (Lungentuberkulose), oder der Nieren (Glomerulonephritis) als auch Krebserkrankungen oder psychische Erkrankungen. Nicht erfasst sind Beschäftigte mit Suchterkrankungen, die nach erfolgreich abgeschlossener Entwöhnungsbehandlung in der Regel sofort voll wiederingegliedert wurden (siehe Tabelle 1).

Die Wiedereingliederung erfolgte überwiegend am alten Arbeitsplatz. Häufig waren vor Wiedereingliederung technische Maßnahmen wie z.B. die Beschaffung technischer Hilfen für die Lastenhandhabung und -transport, spezielle persönliche Schutzausrüstung wie orthopädische Schutzschuhe oder eine Modifikation der Arbeitsinhalte oder der

Arbeitsorganisation wie z.B. der Aufenthalt in Bereichen mit starken elektrischen Feldern erforderlich. Bei schwierigen und aufwendigen Gestaltungsmaßnahmen wurde in der Regel die Hauptfürsorgestelle bzw. das Integrationsamt hinzugezogen, in einem Fall erfolgte bei der Wiedereingliederung eines psychisch Kranken eine Arbeitsplatzbegleitung durch den Integrationsfachdienst „Die Brücke“.

einige Fallbeispiele:

- **Mitarbeiter im Magazin/Wareneingang**

Tätigkeit: transportieren, auspacken, kontrollieren, registrieren und einlagern von Verbrauchsmaterial, Werkzeugen, Schrauben, Rohrverbindungen etc.

Jahrgang: 1937

Erkrankungsdatum: Januar 1995

Erkrankung: Hirninfarkt mit Halbsei-

tenlähmung links bei Bluthochdruck

Verbliebene Funktionseinschränkung: Einschränkung der Greiffunktion und der groben Kraft links; GdB 70

Wiedereingliederung September 1995: vier Wochen mit vier Stunden täglich, vier Wochen mit vier Stunden täglich

technische Maßnahmen: komplette Neugestaltung des Wareneingangs, Beschaffung großrädriger Transporttische zur Ablage, Transport und Bearbeitung der Sendungen; Beschaffung einer mobilen Hebehilfe für sperrige oder schwere Teile;

In den Ruhestand gegangen 2001 mit 63 ½ Jahren.

- **Schichtmeister im Kraftwerk**

Tätigkeit: Organisations-, Leitungs- und Überwachungsaufgaben in der Messwarte, Betriebsrundgänge, Anleitung und Unterstützung bei der Beseitigung von Störungen

Jahrgang: 1946

Erkrankungsdatum: Oktober 1992

Erkrankung: Herzrhythmusstörungen mit Verlust des Bewusstseins, Herzschrittmacher

-Implantation;

Wiedereingliederung Januar 1993: zwei Wochen drei Stunden täglich, zwei Wochen fünf Stunden täglich

technische Maßnahmen: Durchführung von Messungen der elektrischen Feldstärken im Kraftwerk sowie Kennzeichnung derjenigen Bereiche, in denen eine Störung der Funktion des implantierten Schrittmachers möglich ist. Diese Bereiche darf der Schichtmeister nicht betreten.

Mitarbeiter ist noch als Schichtmeister tätig.

- **Anlagenwart im Tanklager**

Tätigkeit: Kontrolle der Tankanlagen, Probennahme, Schiffsbeladungen; viele Tätigkeiten mit erhöhter Absturzgefahr

Jahrgang: 1956

Erkrankungsdatum: August 1989

Erkrankung: schwere Schädel-Hirn-Verletzung mit Verlust eines Auges mit Restlähmungen im linken Hand-Arm-System und Krampfanfällen als Unfallfolgen

Wiedereingliederung im August 1990: sechs Wochen mit vier Stunden täglich, sechs Wochen mit sechs Stun-

den täglich;

organisatorische Maßnahmen: Einarbeitung und Einsatz als Messwart; Installation einer Alarm- und Notrufschaltung in der Messwarte (Alleinarbeitsplatz); Sichtkontakt zum Schichtmeister-Büro

seit 1990 als Messwart tätig; jährliche Beratung und Untersuchung durch Betriebsarzt seit erfolgter Wiedereingliederung

Während der Wiedereingliederungsphasen erfolgte vor jeder neuen Belastungsstufe die Beratung durch den Betriebsarzt, ggf. zusätzlich der Einsatz technischer Untersuchungen wie z.B. 24-Stunden-EKG mit begleitender Tätigkeitsdokumentation, Lungenfunktionsprüfungen oder Erstellung von Blutzucker-Tagesprofilen und Arbeitsplatzbegehungen. Auch nach abgeschlossener Wiedereingliederung werden diese Mitarbeiter regelmäßig, in der Regel halbjährlich betriebsärztlich beraten und können sich bei Problemen jederzeit an den Betriebsarzt oder Betriebsarzt wenden.

Nahezu alle 65 Wiedereingliederungsmaßnahmen erfolgten auf Initiative des Betriebsarztes, wenige auf Anregung des behandelnden Hausarztes, jedoch mit nicht abgestimmten Eingliederungsplan und wenig realistischem Zeitplan, keine auf Anregung der Träger der Rehabilitation, der Reha-Kliniken oder des MDK's.

Wesentlicher Bestandteil des Konzepts ist die frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem erkrankten Mitarbeiter spätestens sechs Wochen nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, um möglichst frühzeitig auf betrieblicher Ebene Maßnahmen planen und einleiten und Einfluss auf noch erforderliche Reha- und Trainingsmaßnahmen nehmen zu können- eine Regelung, die das SGB IX in § 84 Abs. 2 seit Mai 2004 zur einer Pflichtaufgabe des Unternehmers gemacht hat. Die Akzeptanz dieses freiwilligen Beratungsangebots an die betroffenen Beschäftigten liegt in den letzten Jahren bei 100 %, weil der Nutzen für alle Beteiligten klar auf der Hand liegt: Für den betroffenen Beschäftigten der Erhalt des Arbeitsplatzes und seines sozialen Umfeldes sowie eine ärztlich begleitete schrittweise Wiedereingliederung, die sicherstellt, dass es nicht zu Überforderungen und Rückfäl-

len kommt; für den Betrieb die rasche Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit langjähriger, erfahrener Mitarbeiter. So haben wir mit der Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach Herzinfarkt bereits nach durchschnittlich 3 ½ Monaten mit der stufenweisen Wiedereingliederung begonnen und alle nach 7 Monaten erfolgreich abgeschlossen, ohne dass es auch nur in einem einzigen Fall zu einem Rückfall gekommen wäre.

In gleicher Weise und mit nahezu dem gleichem Erfolg verfahren wir seit etwa zehn Jahren auch bei einer Anzahl kleinerer Betriebe mit 50 bis 150 Beschäftigten, im Einzelfall auch in Handwerksbetrieben. Nicht zu bestreiten ist, dass der Betriebsarzt umso seltener von Beschäftigten mit Behinderungen, drohenden Behinderungen oder langer, schwerer Krankheit erfährt, je kleiner der Betrieb ist. Dafür gibt es eine Reihe von Ursachen:

- seltene Kontakte wegen minimaler betriebsärztlicher Einsatzzeit
- schlechte Erreichbarkeit des Betriebsarztes mit ständig wechselnden Einsatzorten
- häufiger Wechsel des Betriebsarztes (Verschleiß infolge demotivierender Rahmenbedingungen)
- mangelhafte Information des Unternehmers über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- trotz „Gemeinsamer Servicestellen“ weiterhin häufig Mängel und Verzögerungen z.B. bei der Klärung der Zuständigkeit und die fehlende Einbindung des Betriebsarztes trotz entsprechender neuer gesetzlicher Regeln
- massive Informationsdefizite zwischen Hausärzten und Betriebsärzten auch bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder arbeitsbedingten Erkrankungen

Ein Hoffnungsschimmer besteht, weil die neue Unfallverhütungsvorschrift BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ für die betriebsärztliche Betreuung von Kleinbetrieben Beratungsanlässe definiert hat, bei denen der Unternehmer sich der Unterstützung eines Betriebsarztes bedienen muss. Dazu gehören u.A.:

- für den Arbeitsplatz relevante Suchterkrankungen

- Fragen des Arbeitsplatzwechsels Behinderter sowie (Wieder-)Eingliederung von Rehabilitanden
- Häufung gesundheitlicher Probleme

Solange jedoch nicht geklärt ist, wer den Aufwand für derartige Beratungsleistungen zu tragen hat, der Unternehmer oder ein Träger der Rehabilitation, und die Umsetzung bei der Inanspruchnahme anlässlich der festgelegten Beratungsanlässe kontrolliert wird, wird sich auf diesem Gebiet wahrscheinlich auch zukünftig nicht viel bewegen

Auf der Grundlage der genannten Zielsetzungen und des spezifischen Zugangs

zur Arbeitswelt könnte die Arbeitsmedizin mit ihren Erfahrungen, ihrer Fachkompetenz und ihren heute bereits vorhandenen Strukturen und Vernetzungen ein geeigneter Kristallisationskern für ein zukunftsfähiges, integriertes Gesundheitssystem mit (primär-, sekundär- und tertiär-) präventiven Schwerpunkt sein.

Kontakt:
Detlev Glomm
Facharzt für Arbeitsmedizin
leitender Arzt des Zentrums Meldorf der B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH,
Vizepräsident des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V.

REHAB 2005

13. Internationale Fachmesse für Rehabilitation, Pflege und Integration 28. – 30. April 2005 • Messe Karlsruhe

Die REHAB 2005, 13. Internationale Fachmesse für Rehabilitation, Pflege und Integration findet vom 28. - 30. April 2005 erstmalig im neu erbauten, modernen Messegelände in Karlsruhe statt. Sie ist weltweit eine der größten Fachmessen für:

- Internationale Hersteller von Hilfsmitteln
- Sanitäts- und Reha-Fachhandel
- Personen, die beruflich im Bereich der Rehabilitation, Therapie, Medizin und Pflege tätig sind
- Betroffene, deren Angehörige und Betreuer
- Berufs- und Behindertenverbände u.v.m.

Die REHAB 2005 ist der Branchentreff im süddeutschen Raum und angrenzenden europäischen Ländern. Bewährte Marktführer und kleine innovative Newcomer präsentieren interessante Hilfsmittel und Dienstleistungen aus den Bereichen:

- Alltagshilfen
- Arbeitsplatz
- Bauen, Wohnen und Pflegen
- Einrichtungen
- Rollstühle
- Geh- und Mobilitätshilfen
- Orthopädische Hilfsmittel
- Medizinische Versorgung
- Therapie und Rehabilitation
- Aus- und Fortbildung
- Auto und Verkehr
- Beratung und Service
- Fachliteratur
- Hörhilfen
- Kommunikation
- Hilfsmittel für Blinde und Sehbehinderte
- Reisen, Sport und Spiel u.v.m.



Weitere Informationen unter: www.rehab-messe.de

Vom nachlassenden Jupp Schmitz, seinem Chef und den Vorteilen, die beide dank EuVinA demnächst haben werden

Qualitätssicherung bei der Beratung kleiner Unternehmen

Von Christian Rexrodt

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Diskussion um die Umsetzung des neuen § 84 (Prävention) des Sozialgesetzbuches IX, so wie er im Frühjahr 2004 in Kraft getreten ist, ist derzeit in vollem Gange. Mit dem § 84 (2) sind Arbeitgeber seit Mai 2004 verpflichtet, zu klären, welche Maßnahmen geeignet sind, eine Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Dies gilt bei allen Beschäftigten, deren Arbeitsunfähigkeit sich innerhalb eines Jahres insgesamt auf mehr als sechs Wochen beläuft. Die Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang vom Arbeitgeber einzuleiten sind, werden im Sinne eines Ausgliederungsverhinderungsmanagements unter dem Begriff betriebliches Eingliederungsmanagement zusammengefasst.

Prämie oder Bonus für Arbeitgeber

Der Gesetzgeber gibt den Trägern der Rehabilitation (Rehaträger) und den Integrationsämtern die interessante Möglichkeit, Unternehmen, die ein solches betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, eine Prämie zu zahlen oder diese durch einen Bonus zu fördern.

Zur Höhe dieser Prämie oder des Bonus gibt es vom Gesetzgeber keine Vorschriften oder Empfehlungen. Auch die inhaltliche Ausgestaltung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements oder Kriterien, die zur Zahlung einer Prämie oder der Einräumung eines Bonus notwendig und hinreichender Weise vom Unternehmer nachgewiesen werden müssen, werden nicht thematisiert. Die Festlegung dieser Kriterien obliegt demnach den zahlenden Institutionen.

Besondere Zielgruppen

Während für schwerbehinderte Beschäftigte in größeren Unternehmen derzeit bereits interessante Modelle¹ eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und entsprechender Qualitätsstandards existieren, sind Modelle für kleine und kleinste Unternehmen² nur vereinzelt vorzufinden. Kleine und kleinste Unternehmen werden aufgrund Ihrer speziellen strukturellen Besonderheiten selten ohne externe Unterstützung in der Lage sein, ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen. Aufgrund mangelnder zeitlicher, personeller und fachlicher Ressourcen bedarf es zumindest während der Implementierungsphase geeigneter, externer Dienstleister, die ihrerseits wiederum an gewisse Standards gebunden sein müssen. Es soll die Wirksamkeit beschäftigungssichernder Maßnahmen nachweisbar und langfristig sichergestellt werden.

Gänzlich fehlt auch ein qualitätsgesichertes Konzept, welches von Behinderung und chronischer Krankheit bedrohte Menschen in den Genuss von betrieblichen Maßnahmen kommen lässt, die in der Lage sind, die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu sichern.

Qualitätsstandards erforderlich

Es bedarf entsprechender Qualitätsstandards, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement als solches kennzeichnen und anhand derer die Rehaträger und Integrationsämter in die Lage versetzt werden, über die Zahlung einer Prämie oder die Gewährung eines Bonus zu entscheiden. Dieser Bedarf an Qualitätsstandards für dienstleistende

Institutionen als auch an Qualitätsmerkmalen für kleine Unternehmen, die eine entsprechende Dienstleistung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Beschäftigten in Anspruch genommen haben, wird von Vertretern im Arbeits- und Gesundheitsschutz tätiger Institutionen, Organisationen und Verbände ebenso unterstrichen, wie von zahlreichen Unternehmen.

Neues Forschungsprojekt

Die Munda GmbH, Gesellschaft für Mensch und Arbeit mbH in Essen, hat jetzt die Aufgabe übernommen, mit dem Projekt EuVinA - Eingliederung und Verbleib in Arbeit - im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) ein Zertifikat für Dienstleister und ein Prädikat für kleine Unternehmen zu entwickeln. Dabei wird auf die Ergebnisse des erfolgreichen Vorläuferprojekts Jupp Schmitz lässt nach!³ aufgebaut.⁴

Vorarbeiten durch das Projekt Jupp Schmitz lässt nach!

Das Dienstleistungskonzept Jupp Schmitz lässt nach! bietet Unternehmen Leistungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in Form eines individuellen und niederschwellig angesiedelten Case-Managements⁵ an. Dieses Konzept, ebenfalls im Auftrag des BMGS entwickelt, ist präventiv (Vermeidung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen) und zugleich rehabilitativ (Wiederherstellung der Gesundheit) ausgerichtet und fokussiert explizit auf Beschäftigte in kleinen Unternehmen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf möglichst frühzeitigem Handeln, bevor es überhaupt zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit kommt.

Gehandelt wird oftmals erst, wenn es zu spät ist

Das sachgerechte Kümmern um einen ausreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Aspekte des gesunden Arbeitens stehen weit hinten auf der Prioritätenliste betriebswirtschaftlicher Bestrebungen zur Beschäftigungssicherung in kleinen Unternehmen. Auch wenn bereits schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, sind die Arbeitgeber oftmals nicht oder nur lückenhaft darüber informiert, durch wen und in welchem Umfang sie geeignete Betreuung und Hilfe bei aufkommenden gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz erfahren können. Diese Kontakte suchen sie zumeist erst in einer als kritisch für das einzelne Beschäftigungsverhältnis zu bewertenden Situation, nämlich dann, wenn ihr spezielles Problem und der damit verbundene Leidensdruck bereits eine Dimension angenommen hat, bei der die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als letzter Ausweg schon im Raum steht. Das Case-Management Jupp Schmitz lässt nach! umfasst die vier nachfolgend dargestellten Elemente.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Verbreitung eines neuen Angebots an Gesundheitsdienstleistungen für die Zielgruppe kleiner Unternehmen bedarf geeigneter Verbreitungswege. Die KMU vertretende Organisationen wie IHK, HWK, Kreishandwerkerschaften, Innungen und regionale Wirtschaftsverbände sowie für die Beratung schwerbehinderter Menschen zuständige Stellen wie Integrationsämter und nach SGB IX eingerichtete Servicestellen – um nur einige zu nennen – sind hierbei geeignete Ansprechpartner und unterstützen Jupp Schmitz lässt nach! durch entsprechende Veröffentlichungen in ihren Fachorganen und Empfehlungen. Klassische Werbung über Flyer, Anzeigen in der regionalen Tagespresse u. v. m. stellen weitere Komponenten zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades dar.

Aktive Kontaktaufnahme und Fallakquise

Der meist genutzte Verfahrensweg, der für Präventions- und Rehabilitationsberatung zuständigen Institutionen, abzuwarten, bis ein Unternehmen sich mit einem Hilfesuchen an sie wendet, wird bewusst verlassen. Gezielte telefonische und direkte Einzelsprache, also



eine offensive Zugewandtheit auf KMU wird gewählt, um den Beratungsbedarf der Unternehmen zu ermitteln.

Beratung, Intervention, Veränderung

Eine sachgerechte Beratung und Intervention vor Ort in den KMU umfasst sowohl Gespräche mit Unternehmensführung und Beschäftigten über deren allgemeine Lebenssituation und die Lage vor Ort und der daraus evtl. bereits resultierenden Gesundheitsproblematik als auch die Durchführung von Arbeits- und Tätigkeitsanalysen zur Ermittlung von Gestaltungspotenzialen zur Verbesserung der angetroffenen Situation. Hier gilt es zum einen auf technischer Ebene hinsichtlich geeigneter Arbeitshilfen zu beraten, zum anderen finanzielle Fördermöglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu ermitteln und bei der Beschaffung und dem Ausfüllen von Anträgen behilflich zu sein sowie weitere zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit erforderliche Maßnahmen zu ergreifen. Dabei werden nicht nur für schwerbehinderte Menschen deutliche Verbesserungen an ihren Arbeitsplätzen in den Betrieben erreicht. Zudem werden die beratenen Unternehmen für präventives Denken begeistert. Es zeigt sich, dass sich mancher Betrieb eine fundierte Beratung und konsequente Hilfe bei individuellen gesundheitlichen Problemen der Mitarbeiter in idealtypischer Weise gewünscht hat.⁶

Erfolgskontrolle, Nachhaltigkeit

Im Rahmen von Jupp Schmitz lässt nach! ist es selbstverständlich, durch engen Kontakt zu den Unternehmen den Fortgang der Veränderungen an einzelnen Arbeitsplätzen, die durch die Beratungsarbeit initiiert werden, zu begleiten um so eventuell bestehende Schwierigkeiten auszuräumen aber auch die erfolgreiche Umsetzung von Verände-

rungsmaßnahmen am Ende dieses Prozesses schließlich dokumentieren zu können. Oft lässt sich aufgrund des Dialogs mit den Beschäftigten, die bei arbeiterleichternden Veränderungen im Betrieb mit einbezogen werden, eine nachhaltige Sensibilisierung für gesundheitsbewusstes Verhalten, nicht nur am Arbeitsplatz bemerken.⁷ Der Betrieb wird im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe in die Lage versetzt, demnächst selbstständig rechtzeitig auf sich anbahnende Probleme reagieren zu können.

EuViNA - Eingliederung und Verbleib in Arbeit

Die Entwicklung eines Zertifikats für Dienstleister und eines Prädikats für kleine Unternehmen und damit verbunden die Festlegung entsprechender Zertifizierungskriterien geht über die Entwicklung eines Handlungsleitfadens für Dienstleister und an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement interessierter Unternehmen hinaus.⁸ Es gilt vielmehr, Fachberatern und Dienstleistern im Bereich Arbeit und Gesundheit die Anforderungen an ein generalistisch angelegtes Verfahren von Präventions- und Rehabilitationsdienstleistungen zur Beschäftigungssicherung in kleinen Unternehmen mit Focus auf behinderte, von Behinderung und chronischer Erkrankung bedrohte Menschen zu vermitteln.

Das Ziel muss erreichbar sein

Für kleine Unternehmen, die zukünftig ein qualifiziertes betriebliches Eingliederungsmanagement betreiben bzw. ihre derzeit betriebenen Aktivitäten überprüfen lassen wollen, sind zur Erlangung eines Prädikats Bewertungskriterien erforderlich, die die besonderen Belange dieser Unternehmen entsprechend berücksichtigen. Der Weg zum Prädikat darf nicht so beschwerlich sein, dass das Ziel für den Unternehmer in unerreichbare Ferne rückt und guter Wille und positive Ansätze im Keim erstickt werden.

Akzeptanz durch die Träger ist erforderlich

Es ist Aufgabe des Projekts EuViNA, bei der Entwicklung ein Zertifikats für Dienstleister und eines Prädikats für

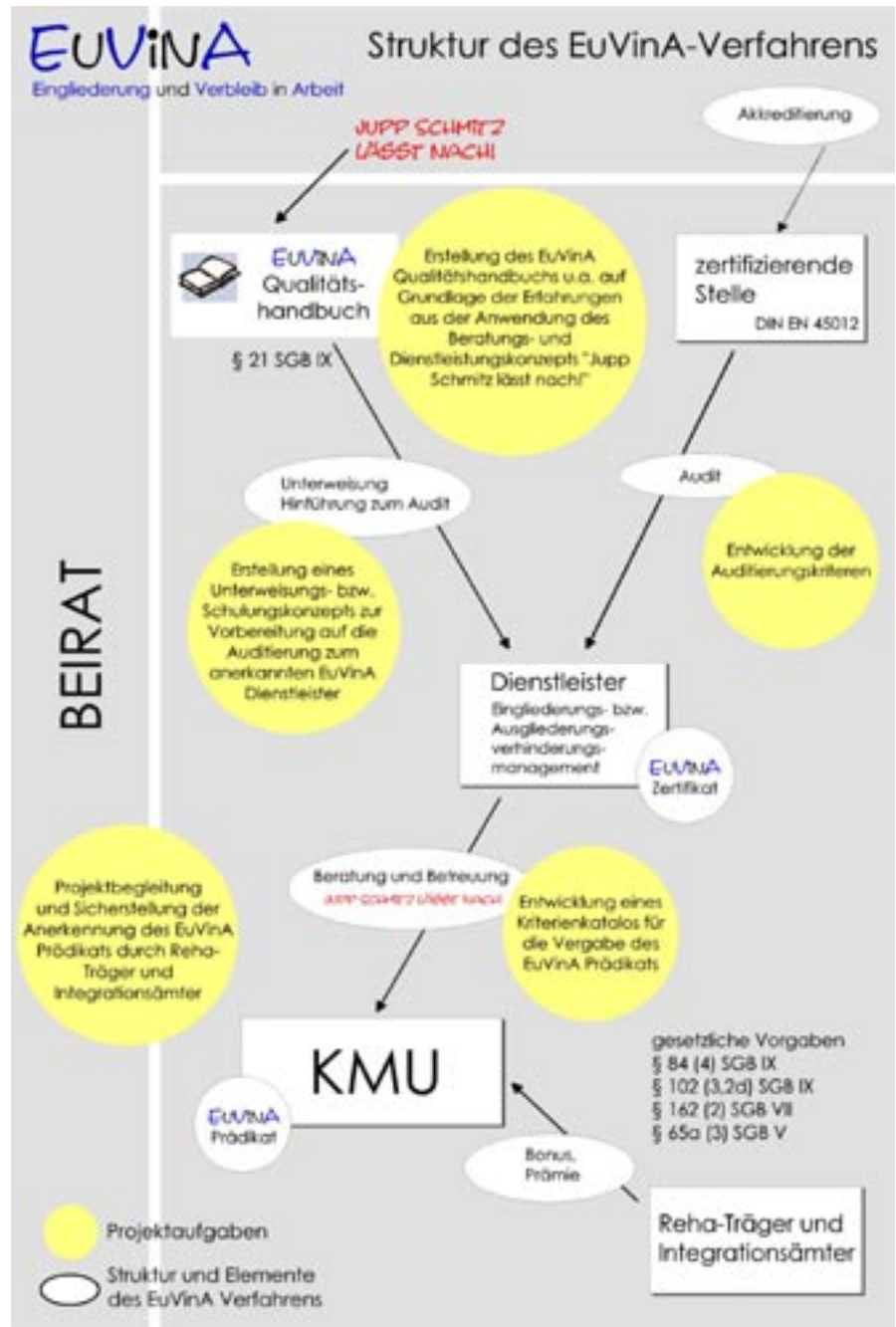
kleine Unternehmen von Anfang an sicherzustellen, dass Prädikat und Zertifikat eine breite Akzeptanz durch die Träger der Rehabilitation und die Integrationsämter erfahren. Schließlich sind sie es, die aufgrund eines EuVinA-Prädikats eine Prämie zahlen oder einen Bonus gewähren können. Um die Akzeptanz des Prädikats und des Zertifikats zu erreichen, wird ein Projektbeirat⁹ installiert, der an der Ausgestaltung der Kriterien aktiv beteiligt wird.

Die Kostenproblematik - wer zahlt?

Grundlegend zu diskutieren ist die Frage, wer die Kosten für einen EuVinA-Dienstleister übernimmt, der entsprechende Beratungs- und Interventionsleistungen in einem kleinen Unternehmen erbringt. Modellprojekte wie Jupp Schmitz lässt nach! oder das CMB¹⁰ zeigen, dass derzeit die Bereitschaft, diese Kosten zu tragen, von niemandem in zukunftsweisender Form aufgebracht wird.

Aber wer soll die Kosten übernehmen? Werden Unternehmer allein aufgrund ihres Antriebs, gesetzlichen Vorgaben zu genügen, diese Kosten übernehmen? Die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Regelbetreuung oder auch die sicherheitstechnische Betreuung finden in kleinen Unternehmen bislang nur selten statt. Reicht der vermeintliche „gesetzliche Druck“ zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in Kombination mit der Aussicht auf eine Prämie aus? Der Umstand, dass die Erfüllung gesetzlicher Bestimmungen, die in einem Rechtsstaat eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, mit Prämien belohnt werden soll, zeigt diese Problematik auf bemerkenswerte Weise auf. Ist es nicht aber auch ein grundsätzliches eigenes Interesse der Gesellschaft, ihren Beschäftigten möglichst frühzeitig jegliche notwendige Unterstützung zukommen zu lassen, um Folgekosten im Gesundheitswesen so gering wie möglich zu halten? Ist es demnach gar nicht die Aufgabe der Unternehmer, diese Dienstleistung zu finanzieren, sondern die der Sozialversicherungsträger? Sind wir bereit an langfristige Erfolge zu glauben und sollte nicht jeder seinen Anteil dahinein investieren?

Ähnlich stellt sich die Frage nach der Finanzierung der erforderlichen Maß-



nahmen, die zur Beschäftigungssicherung notwendig sind. Liegt bei einem Beschäftigten eine Schwerbehinderung vor, so ist die Zuständigkeit des Integrationsamtes für Maßnahmen zur Teilhabe klar geregelt. Hier ist erfahrungsgemäß kaum mit Problemen zu rechnen. Wie aber sieht es aus, wenn keine Schwerbehinderung vorliegt? Wer übernimmt dann die Investitionen für die notwendigen Maßnahmen? Es beginnt ein Tauziehen, leider immer noch auf Kosten der Betroffenen.

Im Rahmen des Projekts EuVinA werden Methoden erarbeitet, wie das Interesse kleiner Unternehmen am Erwerb eines EuVinA-Prädikats sichergestellt

werden kann. Daraus ergibt sich sicherlich auch eine Lösung für die ebenfalls zu klärende Fragestellung, welches Interesse ein potenzieller EuVinA-Dienstleister haben kann, ein EuVinA-Zertifikat zu erwerben. Wobei hier Anreize, sich durch einen bundesweit anerkannten Qualitätsstandard im Markt eine herausragende Stellung zu verschaffen, das Interesse wecken können.

Vorteile für den Chef von Jupp Schmitz

Die Vorteile, die ein EuVinA Prädikat mit sich bringt, liegen auf der Hand.

Gesündere und langfristig leistungsfähige Beschäftigte sowie gesundheitsförderlich gestaltete Arbeitsbedingungen sind ein betriebswirtschaftlicher Vorteil für die Unternehmen gegenüber ihrer Konkurrenz. Viele werden auch das EuVinA Prädikat als solches werbewirksam einsetzen, um ihr Bestreben nach umfassender Qualität zu zeigen und soziales Engagement nachzuweisen. Nicht zuletzt dienen das Prädikat und das damit erlangte Wissen um die Möglichkeiten eines betrieblichen Eingliederungsmanagements auch der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben.

Vorteile für Jupp Schmitz

Die Vorteile für die Betroffenen selber sind ebenso deutlich. Die Maßnahmen dienen dazu, bei aufkommen Problemen möglichst frühzeitig geeignete Lösungen herbeizuführen, die die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu sichern in der Lage sind. Es kommt erst gar nicht zu einer Chronifizierung der Leiden oder gar zu einer Behinderung.

Vorteile für die Kostenträger

Die Vorteile für die Rehaträger sind mehrfach in Modellrechnungen aufgezeigt worden. Es ist einfach nachzuvollziehen, welche Kosten bereits eingespart

werden können, wenn es mit Hilfe geeigneter Maßnahmen gelingt, Beschäftigte nur ein oder zwei Jahre länger „im Job“ zu halten. Da bedarf es eigentlich keiner umfassenden Modellrechnungen, um das nachzuweisen. Dem Umstand, dass sich diese Investitionen langfristig rechnen, wird auch kaum widersprochen. Die Schwierigkeit ist, dass es sich dabei um langfristige Investitionen handelt, deren Effizienz sich möglicherweise erst nach Jahren oder Jahrzehnten zeigt.

Aktive Mitarbeit gewünscht

Das Projekt EuVinA hat im Oktober 2004 begonnen und ist auf zweieinhalb Jahre terminiert. Die Munda GmbH ist jederzeit offen für Anregungen und sachdienliche Diskussionen, die dazu beitragen, den präventiven Gedanken des SBG IX, der mit dem § 84 verfolgt wird, ein Stück weit in die Praxis zu transportieren.

Abschließend gibt die folgende Grafik einen zusammenfassenden Überblick über die Aufgaben, die im Rahmen von EuVinA anstehen und verdeutlicht die Struktur des Projektziels.

Literatur

Weiterführende Literatur zum Thema

Case-Management, Eingliederungsmanagement und Ausgliederungsverhi

nderungsmanagement wäre in großer Zahl zu nennen. Ich möchte hier aber ausdrücklich auf die Abschlussberichte der Projekte CMB und Jupp Schmitz lässt nach! verweisen, die sehr praxisnah Erfahrungen in diesem Bereich schildern und ihrerseits auf entsprechende Literatur verweisen. Beide Berichte sind über das BMGS, Referat 513, Rochusstr. 1, 53123 Bonn, <http://www.bmgs.bund.de>, zu beziehen.

Fußnoten

1 Als Beispiel zu nennen wäre hier das vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) in Kooperation mit dem Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (IQPR) angebotene Disability Management.

- 2 Hier sind insbesondere Unternehmen bis 20 Beschäftigte gemeint
- 3 Offizieller Titel: Entwicklung einer branchenunabhängigen Präventions- und Rehabilitationsberatung für kleine und mittlere Unternehmen. Munda GmbH, 2000 – 2004. Gefördert durch das BMGS.
- 4 Die Munda GmbH versteht sich als Gesundheitsdienstleister. Sie bearbeitet neben Aufträgen aus der Wirtschaft seit vielen Jahren Forschungsaufträge des BMGS.
- 5 Unter Case-Management kann eine individuelle Prozessplanung und Betreuung durch eine Fachberaterin (Case-Managerin) verstanden werden, bei der keine standardisierte Vorgehensweise, sondern auf die speziellen Bedürfnisse einer einzelnen Person abgestimmte Verfahrensabläufe zur Wiederherstellung und Sicherung der Teilhabe an der Gesellschaft und am Arbeitsleben erforderlich sind. Kurz auf Deutsch in etwa Fallsteuerung. Ein Case-Manager kann auch als Kümmerer bezeichnet werden.
- 6 Ergebnis der Pilotberatungen im Rahmen von Jupp Schmitz lässt nach!
- 7 Hierzu bietet die Munda GmbH den Unternehmen bereits seit einigen Jahren ein modular aufgebautes, bereits in KMU angewandtes und teilweise begeistert aufgenommenes Schulungskonzept zum gesunden Arbeiten an, dass im Rahmen von einprägsamen, teilweise auf spielerische Weise vermittelter Inhalte auch die außerbetriebliche Lebenswelt der Beschäftigten mit einbezieht.
- 8 Es hat sich anhand der unterschiedlichen Anforderungen an Beratungs- und Interventiondienstleistungen im Rahmen der Pilotberatungen zu Jupp Schmitz lässt nach! gezeigt, dass routinemäßig abzuarbeitende Handlungsleitfäden zu kurz greifen. Es hat sich vielmehr herausgestellt, dass das vertrauensvolle Gespräch eines mit technischem Sachverstand wie pädagogischem Geschick arbeitenden Beratungsteams im engen Kontakt zu den Unternehmen und leistungsberechtigten Beschäftigten nach Lage des Falles vereinbarte Hilfestellungen situativ anzubieten hat. Die Palette derartiger Aspekte und Einflüsse ist mitunter sehr spezifisch, so dass die Anwendung eines starren Handlungsleitfadens unzweckmäßig wäre.
- 9 Teilnehmer sind Vertreter der Rehaträger, der Integrationsämter, des Ministeriums und Vertreter der Beschäftigten.
- 10 CMB - Case Management zur Erhaltung von Beschäftigungsverhältnissen behinderter Menschen, Brader, Faßmann, Steger, Wübbeke, Institut für empirische Sozialforschung, Nürnberg, 2004

Kontakt:

Dr. Christian Rexrodt
Munda – Gesellschaft für Mensch und Arbeit mbH
Kruppstr. 82-100
45145 Essen
Fon: 0201/24557-7
Fax: 0201/24557-60
Internet: www.munda.de



Präsentation: „10 Jahre BAG UB“ auf der Fachtagung 2004 in Leipzig

Das persönliche Budget ist die größte Chance aller Zeiten die Autonomie von Menschen mit Behinderung auszuweiten, wenn ...

Von Detlev Jähnert

„Das persönliche Budget ist die Bewilligung einer Sozialleistung in Form einer Geldleistung. Menschen mit Behinderungen können diese Geldleistung erhalten, um ihren Unterstützungsbedarf zu decken. Die für die Bedarfsdeckung erforderlichen Sach- und Dienstleistungen werden selbstständig ausgesucht und eigenverantwortlich eingekauft“ (Projektbericht, 2004).

So wird das persönliche Budget im Projektbericht zum niedersächsischen Modellversuch beschrieben. Die bekannten Modelle (Hamburg, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Niedersachsen) haben gemeinsam, dass sie ihre rechtliche Grundlage im neunten Sozialgesetzbuch (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) finden. Den genannten Projekten ist darüber hinaus gemeinsam, dass sie das persönliche Budget außerhalb stationärer Einrichtungen erproben. Nur in den Bodelschwingschen Anstalten Bethel wird versucht, das persönliche Budget auch in einer stationären Einrichtung zu erproben (Wacker, 2004). Geht der Niedersächsische Modellversuch, was auch für die anderen Modellversuche gilt, noch auf die Bestimmungen des SGB IX zurück, so wurde in der Zwischenzeit mit dem Gesetz zur Einordnung des Sozialhilferechts in das Sozialgesetzbuch vom 27. September 2003 und dem damit verbundenen Änderungen in weiteren Gesetzen die Grundlage dafür geschaffen, dass das Persönliche Budget als trägerübergreifendes Budget genutzt werden kann. Die Rahmenbedingungen dazu hat Thielićke in der Ausgabe 32 dieser Zeitschrift vorgestellt.

Im Folgenden will ich der Frage nachgehen, ob das persönliche Budget dazu beitragen kann, die Autonomie von Menschen mit Behinderungen zu stärken.

Vergegenwärtigen wir uns noch einmal die Situation vor der Einführung des persönlichen Budgets, die übrigens auch heute noch regelhaft anzutreffen

ist. Das sozialpolitische Dreieck (Nutzer, Leistungserbringer und Kostenträger) hat es in der Vergangenheit so gut wie nie wirklich gegeben. In der Praxis war es vielmehr immer so, dass der Leistungserbringer, also zum Beispiel der Träger eines Heimes, mit dem Kostenträger eine Vereinbarung abgeschlossen hat, in der geregelt wurde, wie und in welchem Umfang Leistungen für behinderte Menschen erbracht werden und welche Kosten dem Leistungserbringer dafür erstattet werden. An diesen Verhandlungen waren die behinderten Menschen in der Regel nicht beteiligt.

Beim persönlichen Budget sollte es jetzt zu einer Verschiebung der Rollen kommen. Wenn der Kostenträger den Budgetnehmer ernst nimmt und mit diesem eine Zielvereinbarung schließt, dann ist der bisherige Leistungserbringer nicht nur entbehrlich, sondern er dürfte nicht selten auch hinderlich sein. Das Prinzip des persönlichen Budgets soll es ja gerade sein, dass die notwendige Hilfe vereinbart wird. Aussagen wie „Petra sollte aber vorher noch...“ oder „Peter muss aber unbedingt noch lernen, dass...“ werden dann ersetzt durch Aussagen wie „ich strebe an, in den nächsten Monaten zu schaffen, dass...“. Damit dies klappen kann, muss weitestgehende Waffengleichheit zwischen den Verhandlungspartnern herrschen oder zumindest angestrebt werden. Zu den Verhandlungspartnern gehören dann nicht mehr die Leistungserbringer, die kommen evtl. erst später wieder als Anbieter von Leistungen ins Spiel. In Niedersachsen

sind z. B. die Bereiche, die als Grundlage der Verhandlung über die Höhe des Budgets besprochen werden und auf deren Grundlage dann die Vereinbarung geschlossen wird, im Internet veröffentlicht (www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de). Und natürlich kann die zukünftige Budgetnehmerin oder der Budgetnehmer zu den Verhandlungen Personen seines Vertrauens mitnehmen.

Ist die Höhe des persönlichen Budgets vereinbart, entscheidet die Budgetnehmerin / der Budgetnehmer selbst, wann er sich die notwendigen Dienstleistungen zur Unterstützung bei wem zu welchem Preis einkauft. Da dies aber häufig bisher nicht zur Lebensrealität von Menschen mit Behinderung gehörte, muss der Umgang mit dieser Autonomie noch erlernt werden. Dies sollte Aufgabe der sog. Budgetassistenten sein. Aber hier beginnt ein Problem virulent zu werden: Es gibt sie häufig einfach nicht.



Präsentation: „10 Jahre BAG UB“ auf der Fachtagung 2004 in Leipzig

So wird z.B. im niedersächsischen Projektbericht die Aufgabe der Budgetassistentin wie folgt beschrieben: „Aufgabe der Budgetassistentin ist eine unabhängige Beratung und Information über Möglichkeiten und Grenzen eines persönlichen Budgets, über das Maß der möglichen Eigenverantwortung sowie den Umfang der Wahlmöglichkeiten. Die Budgetassistentin soll vorrangig im Rahmen des Peer-Counseling (Betroffene beraten Betroffene) erfolgen. Die Budgetassistentin/der Budgetassistent muss unabhängig von regionalem Leistungs- und Kostenträgern sein“ (Projektbericht 2004). Zur Finanzierung wird allerdings lediglich festgestellt: „Eine etwaige Finanzierung der Budgetassistentin erfolgt nicht zusätzlich zu den Leistungen nach BSHG“ (Projektbericht 2004).

Für das Gelingen des Projektes „persönliches Budget“ ist es erforderlich, unabhängig von dem Bereich, für den es gewährt werden soll, eine Bewegung zu initiieren, die es sich zum Ziel setzt, unabhängige Budgetassistentin bei Bedarf anzubieten. Während in Rheinland-Pfalz zumindest während des Modellversuchs noch eine unabhängige Budgetassistentin finanziert wurde, ist dies in anderen Bundesländern nicht vorgesehen.

Es bedarf keiner prophetischen Fähigkeiten, voraus sagen zu können, dass alle Berichte der jeweiligen wissenschaftlichen Begleitungen genau das Fehlen der Budgetassistentin feststellen werden. Und das kann auch nicht anders sein. Gerade die BAG UB und die Bewegung um Unterstützte Beschäftigung haben immer auf die Notwendigkeit des Einsatzes von Job-Coaches hingewiesen. Und zumindest in einem Punkt sind sie mit Budgetassistentinnen und -assistenten vergleichbar. Ohne Job-Coaches gäbe es wesentlich weniger Menschen mit Behinderung, die den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft haben. Ohne Budgetassistentin werden nur wenige Menschen mit Behinderung den Zugang zum persönlichen Budget finden.

Hier sind – ich weiß, wieder einmal – die Interessenvertretungen behinderter Menschen gefordert. Und da Budgetassistentin nach meiner Überzeugung tatsächlich am besten nach dem Peer-Counseling-Prinzip funktioniert, in erster Linie die Interessenvertretung

Selbstbestimmt Leben ISL, die um das Weibernetzwerk herum organisierten Frauengruppen und natürlich auch People First. Aber auch die großen Behindertenorganisationen, wie z.B. die Lebenshilfe oder die Sozialverbände sind gefordert.

So, und jetzt höre ich sie wieder, die berechtigte Frage: Und wer bezahlt das alles? Auch hier ein Vorschlag: Budgetassistentin in laufenden Budgets wird aus den Budgetmitteln bezahlt. Und die Beratung vor der Budgetbewilligung? Hier sollten die Organisationen sich zusammensetzen und gemeinsam nach Wegen suchen. Diesen Prozess finanziell zu begleiten, wäre, wie ich finde, eine prima Aufgabe für die Aktion Mensch.

Wenn es gelingt, eine unabhängige Budgetassistentin im ganzen Bundesgebiet aufzubauen, dann bin ich der Ansicht, dass das persönliche Budget eine größte Chance zu mehr Autonomie behinderter Menschen beinhaltet, die diesen jemals in diesem Land geboten wurde.

Natürlich birgt das persönliche Budget auch Gefahren. Die sind, wie in diesem Land ja üblich, hinreichend publiziert worden. Sie sind auch vorhanden, aber sie sollten uns nicht daran hindern, das persönliche Budget zu nutzen. Der Behindertenbeauftragte des Landes Niedersachsen hat das im Zusammenhang mit den niedersächsischen Modellversuch so ausgedrückt: „Zum Schluss eine Anmerkung an die vielen Bedenkenräger, die sich bereits im Vorfeld des Modellversuches gemeldet haben. Natürlich wird der Modellversuch nicht unter optimalen Bedingungen stattfinden. ... Aber wer daraus negative Kritik ableitet, verkennt die Geschichte der Behindertenpolitik in Deutschland. Wir hätten heute nicht ein einziges Wohnheim, wenn sich die Benkenräger mit ihren Argumenten bei der Schaffung der ersten Wohn-



Präsentation: „10 Jahre BAG UB“ auf der Fachtagung 2004 in Leipzig

heime durchgesetzt hätten. Wir hätten heute keine einzige Werkstatt für behinderte Menschen, und den bisher unzureichend ausgebauten ambulanten Bereich gäbe es auch nicht, wenn wir jedes Mal auf die optimalen Bedingungen gewartet hätten“ (Projektbericht 2004).

Ich will abschließend ergänzen, versuchen wir lieber gemeinsam, das Optimale beim persönlichen Budget im Sinne der behinderten Menschen zu erreichen.

Literatur:

- Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hrg.): Persönliches Budget . Projekt: Einrichtung eines „Modellvorhabens zur Einführung persönlicher Budgets für Menschen mit Behinderungen“. Eigenverlag: Hannover 2004 (auch im Internet unter: www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de)
- Thielicke; Angelika: Das persönliche Budget, in: *impulse* 32/2004, S. 20-21
- Wacker, Elisabeth: Persönliches Budget im Heim? Erfahrungen auf dem Weg vom Pauschaltourismus zur Individualreise. Vortrag, Fachtagung Trägerübergreifendes Budget, Münster 3.-4. Juni 2004

Kontakt:

Detlev Jähnert
deklja@arcor.de

Applaus für Integrationsfachdienste

Von Reimar Neumann

Das gibt es eigentlich viel zu wenig, Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes bekommen Beifall von Arbeitgebern für das, was sie sagen und machen. Die regionalen Medien berichten ausführlich über Aktivitäten des Integrationsfachdienstes und neben einem schönen Erlebnis am Abend werden noch wichtige Kontakte für eine zukünftig erfolgreiche und arbeitgeberorientierte IFD-Arbeit geknüpft. Wenn sie der Meinung sind, der Autor dieses Artikels trägt etwas dick auf, dann lassen sie sich überzeugen, Nachahmung empfohlen und gewünscht.

Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit, möglichst arbeitgeberorientierte Öffentlichkeitsarbeit, soll den Sinn haben, den Begriff „Integrationsfachdienst“ und das grobe Themenspektrum in der Medienwelt zu transportieren. Mit Kulturarbeit erreicht man wesentlich mehr Menschen als mit kompetenten Fachaufsätzen in der regionalen Tagespresse, die sowieso kaum gelesen werden. Wird allerdings ein Konzert mit einem behinderten Musiker veranstaltet, ist Vorankündigung und Vorberichterstattung obligatorisch, zur Veranstaltung selbst kommen viel mehr Menschen als zum Fachvortrag in der Volkshochschule und eine Nachberichterstattung bringt sie wieder in die Medien und kann ihre fachlichen Inhalte (Dienstleistungsangebot der Integrationsfachdienste) medienwirksam aufarbeiten.

In Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, den zuständigen Integrationsämtern und verschiedenen IFD-Standorten wurden in Bayern mehrere Konzerte mit dem behinderten Saxophonisten Klaus Kreuzeder nach einem sehr akquiseorientierten Konzept durchgeführt. Und was zwischen Passau und Hof möglich ist, wird auch im übrigen Bundesgebiet funktionieren, doch entscheiden sie selbst.

Klaus Kreuzeder, der aufgrund seiner persönlichen Erfahrung und Ausstrahlung es immer wieder schafft, Menschen

und Zuhörer nicht nur musikalisch in seinen Bann zu ziehen, sondern auch als Galionsfigur bayerischer Behindertenpolitik zu überzeugen, ist bereit und vor allem in der Lage nicht nur als Musiker aufzutreten, sondern auch Inhalte der beruflichen Teilhabe so in seine Moderationen einfließen zu lassen, dass es nicht aufgesetzt wirkt und der Konzertcharakter der Veranstaltung nicht verlassen wird.

Zu Recht stellen sie die Frage, was ein behinderter Saxophonist, der noch nie versicherungspflichtig tätig war sondern schon immer als freiberuflicher Künstler unterwegs ist, mit Integrationsfachdiensten am Hut hat:

Mit ihm können Integrationsfachdienste

- Leistungsfähigkeit behinderter Menschen dokumentieren
- einen behinderten Menschen präsentieren, der immer gut ankommt
- Publikum und vor allem Arbeitgebern ein echtes Highlight präsentieren
- Medien überzeugen.

Wenn es zu wenig Möglichkeiten der informellen Akquise von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen gibt, dann muss man solche Möglichkeiten schaffen. Dazu sind Kulturveranstaltungen ideal. Grundsätzlich stellt sich jedoch die Frage, wie möglichst viele Arbeitgeber zu der Konzertveranstaltung zu bekommen sind. Dabei hat sich ein Verfahren bewert, bei dem der Integrationsfachdienst vor der Planung der Veranstaltung einen Firmenpartner als Co-Veranstalter zu gewinnen versucht. Diesen Firmenpartner, der möglichst über eine große Kundenkartei oder Kooperationspartnerkartei mit Firmen aus der näheren Umgebung verfügt, wird aufgefordert, nach seiner Anschriftenliste zur Veranstaltung möglichst Arbeitgebervertreter und Personalentscheider einzuladen. Der Firma ist natürlich klar zu machen, welchen Benefiz sie bzw. ihre Kunden davon haben, nicht zuletzt wegen der Beteiligung an den Gesamtkosten, und es muss dringend darauf geachtet werden, dass die Firma die Kon-

taktadressen der Arbeitgeber dem Integrationsfachdienst zur Verfügung stellt. Dies ist besonders wichtig für die Aufarbeitung nach dem Konzert.

Konzertveranstaltung

Natürlich muss für das Konzert eine geeignete Location gefunden werden. Wir möchten Arbeitgeber auf einem qualitativ hochwertigen Niveau ansprechen. Soziale Einrichtungen sind als Konzerthalle oftmals nicht geeignet. Wenn es keine Konzerträumlichkeit gibt, dann ist der Rathaussaal der städtischen Sporthalle vorzuziehen. Vor Konzertbeginn kann das Foyer für Gespräche, Sekt und Häppchen und vor allem Informationsstand und Infomaterialien genutzt werden. Irgendwann nehmen alle ihre Gäste Platz und erwarten das kommende Geschehen auf der Bühne. Nutzen sie jetzt die Gelegenheit ein paar Worte über den Integrationsfachdienst und den heutigen Abend zu verlieren, wenn der Bürgermeister ein paar Grußworte spricht, dann unterstreicht er die Seriosität der Veranstaltung und gibt ihnen eine nicht zu unterschätzende Referenz.

Wenn Herr Kreuzeder mit seinem Saxophon beginnt zu musizieren, gehört die Halle ihm, und er wird persönlich und musikalisch zu überzeugen wissen. Da er schon oftmals für Integrationsfachdienste tätig war, ist er gebriefft bzw. lässt sich gerne von ihnen Anregungen für seine Moderationen zwischen den Titeln geben. Eine Konzertpause muss stattfinden, aus vielen verschiedenen Gründen, vor allem aber auch deshalb, um den IFD-Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, anwesende Firmenvertreter direkt anzusprechen. Auch nach Ende des Konzertes ist es notwendig, geneigte Gäste noch zum Verweilen anzuhalten, es sollte noch ein Getränk gereicht werden, beim CD-Verkauf muss genug Informationsmaterial über den Integrationsfachdienst liegen. Sparen sie nicht mit Visitenkarten und besonders wichtig zum Ende des Konzertes, bedanken sie sich auf der Bühne beim Publikum, bei Klaus Kreuzeder und stellen sie heraus, dass der Integra-

tionsfachdienst diese außergewöhnliche Veranstaltung auf die Bühne gebracht hat. Dafür wird der Integrationsfachdienst bejubelt werden. Hier werden affektiv Einstellungen verändert. Wenn sie es nicht glauben, probieren sie es aus.

Hilfestellung

handicap-event-management hat mehrere Veranstaltungen nach diesem Konzept durchgeführt. Wer vor dem organisatorischen Aufwand zurückschreckt, kann sich auch von der Agentur die

gesamte Veranstaltung planen lassen. Grundsätzlich gibt es natürlich verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten und das Thema Plakatwerbung bis GEMA-Gebühren, Veranstaltungsversicherung und Sponsorenkontakte, Medienarbeit und Gagengeheimnis, wirft mehr Fragen auf als sie vielleicht glauben, bewältigen zu können. Wir bieten dazu auch einen Workshop an, der von Anfang bis Ende, also Vorbereitung bis Dokumentation und Nachbereitung sämtliche Themen und Fragestellungen bearbeitet und am Ende des Workshops haben sie

und ihre Mitarbeiter ein komplettes Veranstaltungskonzept mit Checkliste und Arbeitsaufträgen. Bei Umsetzung und Finanzierung sind wir behilflich, melden sie sich einfach bei uns.

Kontakt

Reimar Neumann
handicap-event-management
Sedanstr. 17, 95028 Hof
Fon: 0 92 81 / 97 20 – 271
Fax: 0 92 81 / 97 20 – 250
eMail: neumann@integra-hof.de
Internet: www.handicap-event-management.de

»kukuk«

Ein von der Hamburger Arbeitsassistentz entwickeltes Seminarangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen

Von Andrea Klüssendorf, Nine Löbel und Marlies Thätner

Die heutige Arbeitswelt stellt immer höhere Anforderungen an die einzelne ArbeitnehmerIn. Verschiedene Faktoren des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt bringen Veränderungen mit sich, die vor allem die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen im Arbeitsalltag immer mehr hervortreten lassen. Dies gilt auch für Tätigkeitsfelder mit geringerem Qualifikationsniveau, also auch für Bereiche, die in der Regel für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Frage kommen. Hier setzt das aktuell entwickelte Bildungsangebot der Hamburger Arbeitsassistentz, Integrationsfachdienst für Menschen mit Behinderung, an.

»kukuk«

In der Arbeitsweise der Hamburger Arbeitsassistentz ist die Qualifizierung am Arbeitsplatz *das* Kernelement in der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Dies bezieht selbstverständlich auch die Qualifizierung von Schlüsselqualifikationen mit ein. Diesbezügliche Anforderungen – wie beispielsweise Arbeitsaufträge entgegen nehmen, Absprachen mit KollegInnen und Vorgesetzten treffen, Rückmeldungen und Kritik von KollegInnen und Vorgesetzten, aber auch Pausensituationen – werden durch Anregungen und Hinweise begleitet und in Reflexionsgesprächen ausgewertet. Ziel ist

immer, die jeweiligen Handlungsweisen zu betrachten und bei Bedarf alternative Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und nachfolgend zu erproben. Darüber hinaus richten sich die Bemühungen der Hamburger Arbeitsassistentz zumeist auch darauf, innerbetriebliche Bedingungen zu modifizieren sowie betriebliche KollegInnen bzw. Vorgesetzte zu unterstützen.

Eine in den letzten Jahren gewonnene Erkenntnis ist, dass es über die beschriebene Form der betrieblichen Unterstützung hinaus für Menschen mit Lernschwierigkeiten von Nutzen wäre, sich aus ihrem Alltag heraus zu begeben, um in einer Lerngruppe genau die Schwierigkeiten zu bearbeiten, die in konkreten Arbeitssituationen auftreten. Es bedurfte also einer Unterstützungsform, die die Arbeitsbegleitung vor Ort in idealer Weise ergänzt.

Innerhalb der zurückliegenden zweieinhalb Jahre hat die Hamburger Arbeitsassistentz daher die flankierende Seminarreihe »kukuk« konzipiert, ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen:

Kommunikation –Reden mit und ohne Worte-
und
Konfliktbewältigung –Fair geht vor-
und
Kooperation –Im Team arbeiten-

Die Seminarreihe besteht aus einzelnen Bausteinen, die im Rahmen beruflich-betrieblicher Bildungsmaßnahmen von Menschen mit Lernschwierigkeiten flexibel einsetzbar sind. Die »kukuk«-TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, Fragen und Erfahrungen zu reflektieren, die in direktem Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit stehen, um auf diese Weise angemessene Verhaltensalternativen zu erproben und zu erlernen. Wesentlich ist der Austausch innerhalb einer Gruppe von Menschen in ähnlicher Situation, der gegenseitige Anregung und Ermutigung ermöglicht. Die Themen, die in den Seminaren behandelt werden, sind in folgendem Überblick im Einzelnen dargestellt:

Kommunikation

- Gespräche – Bedeutung und Unterschiede
- Körpersprache – Funktion und Wirkung
- Typische Gesprächssituationen am Arbeitsplatz:
- Absprachen mit KollegInnen, Pausensituationen,
- KundInnenkontakt

Konfliktbewältigung

- Konflikte – Auslöser und Konsequenzen
- Strategien zur Konfliktbewältigung
- Typische Problemsituationen am Arbeitsplatz:

- Missstimmungen im Team, Kritik, Grenzüberschreitungen

Kooperation

- Ein Team – Bedeutung und Funktion
- Typische Spannungsfelder in der Teamarbeit:
- Regeln der Zusammenarbeit, Arbeitsteilung,
- Eigeninitiative, Erwartungen von KollegInnen,
- Gefälligkeiten und Grenzen

»kukuk« ist in der Projektphase von November 2001 bis Ende April 2004 von der Hamburger Arbeitsassistenz entwickelt und mehrmals erfolgreich erprobt worden. Dies konnte in der Hauptsache durch die Impulsförderung der Aktion Mensch zustande kommen. Einen großen Anteil am Gelingen haben nicht zuletzt die TeilnehmerInnen der Seminarreihe, von denen anhand eines Fallbeispiels im Folgenden berichtet werden soll.

Fallbeispiel

Dominik Bekiel, heute 24 Jahre alt, hat vor einiger Zeit über den Weg des Ambulanten Arbeitstrainings einen unbefristeten Arbeitsvertrag im Lager- und Kommissionierbereich eines Outdoor-Ausrüsters erhalten. Während der ca. eineinhalbjährigen Arbeitstrainingsphase, in der er Praktika in verschiedenen Betrieben absolvierte, standen immer wieder Qualifizierungsziele im Vordergrund. Insbesondere ging es für Herrn Bekiel darum, sich selbst positiver zu sehen, mit Kritik angemessener umgehen zu können und zu lernen, Unterstützung zu organisieren, wo nötig. Auch an der Verfeinerung seiner kommunikativen Fähigkeiten und am Umgang mit Stimmungen und Affekten wollte Herr Bekiel arbeiten. Aus der Rückschau sagt er über sich selbst: „Ich war mehr so ein Mensch, der etwas aufgedrehter war. Ich musste es lernen, teilweise etwas ’runterzuschalten.“ Aus diesem Grund nahm Herr Bekiel an der Seminarreihe »kukuk«, die während der Projektphase begleitend zum Ambulanten Arbeitstraining angeboten wurde, teil.

Die Bereiche, in denen eine positive Entwicklung stattgefunden hat, werden heutzutage sowohl von Herrn Bekiel

als auch vom Vorgesetzten in den wesentlichen Aspekten übereinstimmend beschrieben und sollen im Folgenden schlagwortartig genannt werden:

- bessere allgemeine Arbeitshaltung
- mehr Sorgfalt
- gestiegenes Interesse an der Arbeit
- verbessertes Kommunikationsverhalten
- höhere Konzentrationsfähigkeit, dadurch gesunkene Fehlerquote
- kooperativere Problemlösungsstrategien
- mehr (angemessene) Eigeninitiative
- differenzierterer Umgang mit Kritik, dadurch sachbezogenerer Haltung in der Arbeit
- gewachsenes Verantwortungsbewusstsein, dadurch Ausweitung der Entscheidungsbereiche

Die Beurteilungen gehen, wie man vielleicht erstaunt zur Kenntnis nehmen könnte, in beachtlichem Maße über die Inhalte hinaus, die in den »kukuk«-Seminaren direkt zum Thema gemacht werden. Die enge Verknüpfung der Kompetenzen, die unter Schlüsselqualifikationen subsumiert werden, bedeutet hier offenbar auch eine Chance. Man darf vermuten, dass die durch das Seminar angeschobene, stärkere Sensibilisierung für einen Bereich, wie z.B. der Kommunikationsfähigkeit, die Entwicklung weiterer Kompetenzen nach sich zieht. Dazu beigetragen hat vermutlich der konzeptionelle Grundsatz in der Seminararbeit, dass Lernprozesse so angebahnt werden, dass den TeilnehmerInnen Sinnzusammenhänge deutlich werden können. Beispielsweise wurde einer Teilnehmerin, die gelernt hatte, sich zur Pause abzumelden, ebenfalls bewusst, dass sie der Vorgesetzten eine Rückmeldung über eine verräumte Lieferung zu machen hätte, was von der Vorgesetzten wiederum – aus unserer Sicht zu Recht – als wachsendes Verantwortungsbewusstsein gedeutet wurde.

Auswertung

Nach Abschluss der Projektphase ist festzustellen, dass wir mit der Entwicklung eines Unterstützungsangebots zum Thema Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten einem deutlichen Bedarf begegnen konnten. Das Angebot wird sowohl von den TeilnehmerInnen, deren Unterstützer-

kreis sowie dem jeweiligen betrieblichen Umfeld begrüßt und positiv bewertet. Dies betrifft sowohl die inhaltliche Schwerpunktsetzung, den Aufbau und die methodische Gestaltung als auch die entwickelten Materialien. Die Seminarreihe ist daher ein fester Bestandteil in der Palette der einzelnen Qualifizierungselemente im Rahmen der berufsorientierenden Maßnahmen der Hamburger Arbeitsassistenz geworden. Weitere, ggf. modifizierte Zuschnitte des Bildungsangebots sind denkbar, daher sind die »kukuk«-Seminare von der inhaltlichen sowie von der methodischen Konzeption her grundsätzlich auch geeignet für:

- TeilnehmerInnen beruflicher Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. der BBW, BFW, der Förderlehrgänge u.a.
- SchülerInnen in den Abgangsklassen von Sonderschulen für Geistig- bzw. Lernbehinderte oder Integrationsklassen
- MitarbeiterInnen der WfbM im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten mit diesbezüglichem Fortbildungsbedarf, auch nach ggf. mehrjähriger beruflicher Tätigkeit

Die zur Seminarreihe entstandene Veröffentlichung richtet sich hauptsächlich an pädagogisches Fachpersonal im Bereich der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Sie enthält vier Broschüren mit der Darstellung theoretischer Grundlagen und einer detaillierten Beschreibung der methodischen Angebote. Die speziell für den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelten, graphisch gestalteten Seminarmaterialien liegen in kopierfähiger Form bei. Darüber hinaus bietet die Hamburger Arbeitsassistenz Fortbildungen für MultiplikatorInnen der »kukuk«-Seminare an.

Kontakt
Ansprechpartnerinnen: Andrea Klüssendorf,
Nine Löbel, Marlies Thätner
Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Fon: 040 / 431339-0
Fax: 040 / 431339-22
kukuk@hamburger-arbeitsassistenz.de
info@hamburger-arbeitsassistenz.de

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Vom Rechtsanspruch zur praktischen Umsetzung

Von Alexandra Franz, Marc Keineke und Christiane Rischer

In der Zeit vom 01.07.2004 bis zum 30.06.2006 realisiert der Verein MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. das Projekt „Selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz – Schwerpunkt Arbeitsassistenz (SGB IX)“, gefördert vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW. Der Verein, dessen Ursprung in der Politischen Selbsthilfe behinderter Menschen liegt, gründete sich 1983 mit dem Ziel, Initiativen zur Emanzipation und Integration behinderter Menschen anzuregen und zu fördern. MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. führt seitdem Projekte durch, die behinderten Menschen in allen Lebensbereichen ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben ermöglichen.

Der Projekttitle „Selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz – Schwerpunkt Arbeitsassistenz (SGB IX)“ verbindet zwei wichtige Rechte, für deren Umsetzung die Politische Behindertenselbsthilfe seit Beginn ihres Bestehens eintritt: das Recht auf die Verwirklichung einer selbstbestimmten Lebensführung in allen Lebensbereichen und das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben. Dem Modell der Persönlichen Assistenz kommt in beiden Fällen eine zentrale Schlüsselrolle zu. Aus dem Wissen um Möglichkeiten aber auch um Schwierigkeiten, die mit der Realisierung Persönlicher Assistenz verbunden sind, erprobte MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. bereits in dem Zeitraum vom 01.01.2002 – 31.07.2003 erfolgreich das Vorgängerprojekt „Selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz“. Ging es bei den hier angebotenen Schulungen und Unterstützungsangeboten vor allem um Persönliche Assistenz in den Lebensbereichen Wohnen und Freizeit, setzen wir nun mit dem aktuellen Projekt einen neuen Schwerpunkt auf den Lebensbereich Arbeit. Die beruflichen Eingliederungschancen behinderter Menschen können mit dem Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz deutlich verbessert werden, darin

liegt ein großes Potential. Nach unserer Erfahrung gibt es aber nach wie vor viele finanzielle und rechtliche Unklarheiten, was die konkrete Umsetzung von Arbeitsassistenz anbelangt. Diese betreffen schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen mit Assistenzbedarf, ArbeitsassistentInnen und ArbeitgeberInnen gleichermaßen.

Zielsetzung des Projektes ist es daher, die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Arbeitsassistenz im Sinne der Betroffenen zu fördern und so zu begleiten, dass zwei wichtige, Lebensqualität sichernde Aspekte realisiert werden: die Möglichkeit eines selbstbestimmten Lebens und die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben.

In dem folgenden Beitrag möchten wir zunächst anhand eines konkreten Praxisfalles beschreiben, wie sich die Situation eines schwerbehinderten Arbeitnehmers mit Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz nach SGB IX gestaltet hat. Die Angebote des Projekts „Selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz – Schwerpunkt Arbeitsassistenz (SGB IX)“ sowie deren Zielsetzung, Fragestellungen der Arbeitsassistenz als Bestandteil des Gesamtkonzepts Persönlicher Assistenz zu beantworten, legen wir abschließend dar.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz – ein Praxisfall

Der 35-jährige Diplom-Kaufmann Marc K. ist aufgrund seiner körperlichen Beeinträchtigung auf Hilfe am Arbeitsplatz angewiesen. Bei seinem täglichen Arbeitspensum fallen Handreichungen an, die er wegen seiner Beeinträchtigung nicht selbst ausführen kann. Das beginnt schon beim Betreten des Büros mit der Vorbereitung auf den Arbeitstag: Ganz normale Tätigkeiten wie das Einschalten des Computers und anderer Geräte wie Drucker, Monitor oder das Aufsetzen des Telefonheadsets werden von einer Persönlichen AssistentIn übernommen, die Herr K. im Rahmen seines Rechtsan-

spruchs auf Arbeitsassistenz beschäftigt. „Jedes Papier, jeder Stift müssen Herrn K. in die Hand gegeben werden, Akten und Formulare müssen ihm vorgelegt werden und Materialien müssen ihm aus Schränken und Regalen in die Hände gereicht werden...“, Zitat aus dem Antragsformular für die Arbeitsassistenz.

Mit dem Abschluss des Studiums der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, das Herr K. mit Unterstützung von StudienassistentInnen erfolgreich absolviert hat, beginnt die Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle. Nach intensiven Bemühungen findet Herr K. eine Stelle im öffentlichen Dienst. Ein wesentliches Kriterium der Einstellung ist, dass Herr K. eine Lösung für die Abdeckung seines Hilfebedarfs am Arbeitsplatz schafft. Sinngemäß wiedergegeben bekommt er zu hören: „Die Kolleginnen und Kollegen haben selbst genug Arbeit und können keinesfalls helfen. Wenn sie Hilfe nötig haben, organisieren sie diese.“ So wird zunächst mit der ArbeitgeberIn und der Schwerbehindertenvertretung überlegt, wie er eine Arbeitsassistenz und deren Finanzierung organisieren kann.

Dann wird festgestellt, wie sich der Hilfebedarf von Herrn K. konkret gestaltet. So umfasst sein Aufgabengebiet - neben der täglichen Bürotätigkeit - ebenfalls die Schulung von MitarbeiterInnen und Auszubildenden innerhalb von Praxis-Seminaren. Dabei wird Herrn K. klar, dass der Hilfebedarf aufgrund der Unterschiedlichkeit der Aufgaben hoch sein wird. Mit der Feststellung der Höhe des Hilfebedarfs muss er jetzt einen Antrag auf Arbeitsassistenz stellen. Nach einiger Recherchearbeit stellt er diesen Antrag bei der für ihn zuständigen Behörde, der Zentralen Arbeitsvermittlung für Schwerbehinderte Akademiker (ZAV) in Bonn. Diese reicht den Antrag an den zuständigen Kostenträger, das Integrationsamt beim Landschaftsverband Westfalen Lippe, weiter. Mit einer VertreterIn des Integrationsamtes wird bei einem Ortstermin mit der ArbeitgeberIn und der ArbeitnehmerInnenvertretung und Herrn

K. der Umfang der benötigten Hilfen festgestellt und ein persönliches Budget festgelegt. Damit kann er diesen hohen Hilfebedarf an seinem Arbeitsplatz abdecken.

Um nun die Persönliche Assistenz im Rahmen des Arbeitgebermodells zu organisieren, muss Herr K. Arbeitgeber werden. Die dazu notwendigen Schritte erarbeitet er selbst. Zunächst muss die Frage beantwortet werden: „Was gehört alles zur Eigenschaft eines selbstständigen Arbeitgebers?“ Eine grobe Anleitung in Form von Literatur wird ihm durch die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung gestellt. Zur Gründung des eigenen Betriebes muss Herr K. herausfinden, wo und wie er eine Betriebsnummer erhält.

Durch die Gründung seines Betriebes ergeben sich die folgenden Fragen:

- a) Wie schließe ich einen Arbeitsvertrag?
- b) In welcher Form werden die Persönlichen AssistentInnen entlohnt?
- c) Welche Sozialversicherungen müssen abgeschlossen werden?
- d) Welche sonstigen Versicherungen für die Persönlichen AssistentInnen sind notwendig?

Da es nur wenig Informationen diesbezüglich gibt, hat sich Herr K. bei den entsprechenden Stellen - wie z.B. dem Arbeitsamt und dem Sozialversicherer - direkt erkundigt, was einen enormen organisatorischen Aufwand bedeutet. Häufig kommt es vor, dass die angesprochenen Stellen über die Form der Arbeitsassistenz nicht informiert sind. Das führt dazu, dass bis zur endgültigen Regelung aller bürokratischen Fragen viel Zeit verloren geht.

Nachdem alle bürokratischen Hürden genommen sind, die Arbeitsverträge unterschrieben und eine ArbeitsassistentIn eingestellt ist, ist es Herrn K. nun möglich, selbstständig Seminare zu planen und durchzuführen. Die Bedienung von Overheadprojektoren für eine Seminarveranstaltung und das Anschreiben an Flipchart oder Whiteboards stellt nun kein Problem mehr dar. Die ArbeitsassistentIn ist für Herrn K. so unverzichtbar wie für einen Koch der Topf. Mit ihrer Hilfe ist es möglich, die täglich anfallende Büroarbeit und die außergewöhnlichen Tücken des Arbeitslebens zu meistern.

Dieses Beispiel aus der Praxis zeigt,

welche Probleme schwerbehinderte ArbeitnehmerIn mit Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz nach SGB IX haben können, wenn eine Vorbereitung auf diese Situation fehlt. Insbesondere die Beantragung von Arbeitsassistenz und die Einstellung von ArbeitsassistentInnen fällt dem einzelnen Betroffenen häufig schwer, da die beteiligten Institutionen oftmals nur schwerfällig reagieren. Eine externe, qualifizierte Unterstützung durch selbst Betroffene hätte auch für Herrn K. hilfreich sein können. So hätten sich viele Wege verkürzen lassen und einige Fehler wären vermieden worden.

Informieren, schulen, beraten - das Projekt

Den meisten Betroffenen ist der Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz nach SGB IX nicht bekannt. Dabei ermöglicht dieses Konzept vielen Menschen mit Beeinträchtigung die Ausübung eines Berufes außerhalb der Werkstatt bzw. erspart ihnen den vorzeitigen Ruhestand.

Um schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen bei der konkreten Umsetzung von Arbeitsassistenz zu unterstützen, hat MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. das Projekt „Selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz – Schwerpunkt Arbeitsassistenz (SGB IX)“ ins Leben gerufen. Es richtet sich vor allem an schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen, daneben aber auch an potenzielle ArbeitsassistentInnen sowie ArbeitgeberInnen, Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und Kostenträger.

- Das Angebot umfasst drei Schwerpunkte:
1. individuelle Information, Beratung und Unterstützung zu gesetzlichen Möglichkeiten und deren Verwirklichung,
 2. modularisierte Gruppenschulungen zur Organisation von Arbeitsassistenz,

3. gezielte Öffentlichkeitsarbeit, das Aufzeigen von Problemen sowie die Entwicklung und Umsetzung von Lösungsansätzen.

Am 05.11.2004 wurde das vom Ministerium finanzierte Projekt in den Räumen des Unterstützungszentrums von MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. feierlich eröffnet. Seit November 2004 finden Informationsveranstaltungen zum Projekt statt. In 2005 beginnt das Schulungs- und Einzelberatungsangebot.

Der Verein bietet ein modularisiertes Schulungsangebot für interessierte schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen an. Diese sind weitestgehend kostenfrei. Das Besondere an dem Schulungsangebot ist, dass die Module auch unabhängig voneinander besucht werden können. Auf diese Weise kann jede interessierte Person genau an den Veranstaltungen teilnehmen, die ihren individuellen Informationsbedarf deckt. Folgende Module stehen zur Auswahl:

MODUL I: Arbeitsassistenz - Ist das was für mich?

Dieses Modul behandelt im Schwerpunkt Aspekte des leistungsrechtlichen Umfelds der Arbeitsassistenz. Es dient insbesondere zur Vorbereitung schwerbehinderter Menschen auf die Antragsstellung von Arbeitsassistenz und die hiermit verbundenen Kontakte mit Leistungsträgern und Behörden. Neben einer grundsätzlichen Einführung in das Thema Persönliche Assistenz werden rechtliche Grundlagen behandelt und Aspekte zur Betriebsverwaltung erläutert.

MODUL II: Realisierung des Arbeitgebermodells

Neben allgemeinen Zuständigkeitsfragen werden in diesem Modul alle Aspekte der Personal-, Anleitungs-, Organisations- und Finanzkompetenz vermittelt. Praktische Themen wie z.B. „Suche geeigneter Persönlicher AssistentInnen“ oder „Dienstplangestaltung“ werden

	Schulungsangebote Frühjahr	Schulungsangebote Herbst
Modul I: Arbeitsassistenz – Ist das was für mich?	12. – 13. März 2005	10. – 11. September 2005
Modul II: Realisierung des Arbeitgebermodells	09. – 10. April 2005	24. – 25. September 2005
Modul III: Arbeitsalltag mit Persönlicher Assistenz	23. – 24. April 2005	08. – 09. September 2005

ebenso angesprochen wie grundlegenden Positionsbestimmungen (z.B. „ExpertIn-Sein in eigener Sache“).

MODUL III: Arbeitsalltag mit Persönlicher Assistenz

Dieses Modul gibt Gelegenheit über das Miteinander zwischen der schwerbehinderten ArbeitnehmerIn, der Persönlichen AssistentIn, den KollegInnen sowie der ArbeitgeberIn zu reflektieren. Konfliktpotentiale und Konfliktlösungsmöglichkeiten sind genauso Thema wie das Entstehen von Freundschaft zwischen AssistentnehmerIn und Persönlicher AssistentIn.

Die aktuellen Termine für 2005 finden Sie auf S. 38 u.l. (Veranstaltungsort: Dortmund):

Das Angebot der individuellen Beratung richtet sich an alle SchulungsteilnehmerInnen aber auch an externe Menschen und Institutionen, die mit dem Thema Arbeitsassistenz in Berührung kommen.

Das Projekt bietet darüber hinaus auch Informationsveranstaltungen für alle Interessierten, u.a. MultiplikatorInnen aus der Behindertenselbsthilfe, den Berufsbildungswerken, Gewerkschaften, Integrationsfachdiensten, Agenturen für Arbeit, zum Themenbereich Arbeitsassistenz an. Im Verlauf der Veranstaltung wird ein Überblick über folgende Punkte gegeben:

- Das Modell der Persönlichen Assistenz – Arbeitsassistenz als Teil des Gesamtkonzepts Persönlicher Assistenz
- Arbeitsassistenz im SGB IX – Rechtsanspruch und Antragsverfahren
- Fragen der Zuständigkeit und Weisungsbefugnis im Dreiecksverhältnis ArbeitgeberIn – schwerbehinderte ArbeitnehmerIn – ArbeitsassistentIn
- Weiterführende, vertiefende Beratungs- und Schulungsangebote

Eine individuell gewünschte Schwerpunktsetzung kann berücksichtigt werden.

Kontakt:

Alexandra Franz, Marc Keineke, Christiane Rischer
MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behindertener e.V. - Unterstützungszentrum für ältere und behinderte Menschen
Roseggerstraße 36, 44137 Dortmund
Fon: 0231/ 91283-75, Fax.: -77
eMail: uz@mobile-dortmund.de

Veranstaltungshinweis - Kongress

Wir gehören dazu!

Teilhabe von Menschen mit schweren Behinderungen als Herausforderung für Praxis, Wissenschaft und Politik

vom 22.09.05 bis 24.09.05 im Maritim Kongresshotel Magdeburg

Das Anliegen

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe verfolgt mit dem Kongress „Wir gehören dazu!“ das Anliegen, sich besonders für die Rechte von Menschen mit schweren Behinderungen einzusetzen. Sie sollen an den aktuellen Entwicklungen in der Hilfe für Menschen mit Behinderung – Normalisierung, Integration, Selbstbestimmung und Teilhabe – gleichberechtigt beteiligt sein.

Im Mittelpunkt stehen erwachsene Menschen

- mit einer geistigen Behinderung und sehr hohem Hilfebedarf in alltäglichen Lebensbereichen,
- die ihre Wünsche und Bedürfnisse überwiegend nicht sprachlich äußern,
- die ihre Befindlichkeit über spezifische Verhaltensweisen mitteilen,
- die wegen eines erheblichen zusätzlichen physisch, psychisch oder organisch bedingten Hilfebedarfs spezielle pädagogische, pflegerische und therapeutische Unterstützung benötigen.

Mit dem Kongress wollen wir Impulse für notwendige Entwicklungen in Gesellschaft und Politik, in der Praxis der Behindertenhilfe und im Verband setzen. Es gilt, die Lebensqualität von Menschen mit hohem Hilfebedarf sicher zu stellen. Entwicklungen, die diesem Ziel entgegenstehen, müssen erkannt und abgewendet werden.

Die Themen

Erwachsene Menschen mit schweren Behinderungen haben besondere Bedürfnisse. In Magdeburg werden gezielt für diesen Personenkreis aktuelle Praxisentwicklungen, wissenschaftliche Erkenntnisse und weitere fachliche sowie politische Anliegen in Vortragsveranstaltungen und Workshops bearbeitet, die folgende Themenfelder umfassen:

- Lebensrecht und ethische Grundannahmen
- Fachliche Fragen der Alltagsgestaltung
- Innovative Handlungsansätze
- Aus-, Weiter- und Fortbildungsaspekte
- Strukturfragen aus Sozialpolitik und Recht
- Fragestellungen aus dem familiären Zusammenleben
- Medizinische, therapeutische und pflegerische Fragen

Der Teilnehmerkreis

Eingeladen zum Kongress sind insbesondere Fachleute (interdisziplinär) aus der Praxis der Förderung und Betreuung von Menschen mit sehr hohem Hilfebedarf; Eltern und Angehörige; Vertreter aus Aus-, Weiter- und Fortbildungsstrukturen; Vertreter aus Wissenschaft und Forschung; Entscheidungsträger aus Politik, Verwaltung und Finanzierungsverantwortung. / Als Referent(inn)en sind 50 Fachleute aus Wissenschaft und Praxis, Verbänden und Politik angefragt.

Anmeldung

Das detaillierte Programm schicken wir Ihnen gerne auf Anfrage ab März 2005 zu. Sie können es per eMail **Christina.Fleck@Lebenshilfe.de** bestellen. Anmeldung ist erst nach Erscheinen des Kongressprogramms möglich; dort finden Sie auch die endgültigen Teilnahmebedingungen.

Veranstalter

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
Raiffeisenstr. 18, 35043 Marburg
Fon: 06421 / 491-0
Fax: -06421 / 491-167
eMail: Bundesvereinigung@Lebenshilfe.de
Internet: www.Lebenshilfe.de

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Adressaufkleber -

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 (> 0,5 Mio.€ Umsatz) 500,- €
 - Organisation regulär 350,- €
 - ermäßigt 150,- €
 Die Ermäßigung ist notwendig, weil _____

- Wir sind eine juristische Person und möchten die BAG UB als Fördermitglied unterstützen**
ab 1.000,- € / Unser Betrag ist _____,- €

Wir sind eine juristische Person mit Fachdienst

Unser(e) (Integrations-) Fachdienst(e) hat/haben

___ IntegrationsberaterInnenstellen (Vollzeitäquivalent)

- 1 IntegrationsberaterInStelle 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) 1.500,- €

Mitgliedschaft als natürliche Person

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.**

Der Jahresbeitrag soll jetzt und zu Beginn jedes darauffolgenden Jahres von meinem/unserem Konto von der BAG UB abgebucht werden.

Kto.Nr. _____ BLZ _____ Bank _____

Die linke Spalte bitte immer ausfüllen!

Nur von Integrationsfachdiensten auszufüllen!!!

Name: _____

IFD-Träger: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

IFD-Zweigstellen: _____

Straße: _____

IFD-eMail: _____

PLZ, Ort: _____

IFD-Internet: _____

Fon: _____

FachdienstmitarbeiterInnen: _____

Fax: _____

Landes-Arbeitsamt: _____

eMail: _____

Bezirks-Arbeitsamt: _____

Internet: _____

Integrationsamt: _____

Ort, Datum, Unterschrift _____