

impulse

Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Ausgabe 39
3 / 2006

6,00 €
ISSN 1434-2715

impulse - Schwerpunkt: Nischenarbeitsplätze



impulse Themen u.a.:

SCHWERPUNKT

NISCHENARBEITSPLÄTZE:

Inklusion und Arbeit

ab S. 3

NISCHENARBEITSPLÄTZE:

GESUCHT UND GEFUNDEN

Beispiele aus der Praxis

ab S. 13

**QUALITÄTSSICHERUNG FÜR
MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN
IN KÜCHEN**

HACCP und ein
zielgruppengerechtes
Schulungskonzept

ab S. 19

**FORSCHUNG: WAS KOMMT
NACH DER WERKSTATT?**

Berufliche Lebenslagen und
Entwicklungsperspektiven
behinderter Menschen in
Niedersachsen Nordwest

ab S. 22

**DAS FORTBILDUNGSANGEBOT
DER BAG UB**

ab S. 29

impulse Impressum

Nr. 39, 3 / 2006

ISSN 1434-2715

Herausgeber:



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

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
Enrich, Ute Mank, Jörg Schulz,
Angelika Thielicke, Stefanie
Wiesenberg

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
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.arbeitsassistentz.de>

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

impulse Inhalt

Schwerpunkt: Nischenarbeitsplätze

Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? - *Andreas Hinz*

3

Aus der Praxis

Nischenarbeitsplätze

13

- Innerbetriebliche HelferIn

13

- IT-Assistent

14

- Werkstatthelfer Autowerkstatt

14

Menschen

„Für einen, der schludert, wäre der Job nix“ - *Ute Mank*

15

„Da hatte ich mich schon aufgegeben“ - *Ute Mank*

17

Bildung

Qualitätssicherungshilfe für Menschen mit Behinderung in Küchen - *Interview mit Achim Blaha*

19

Wissenschaft

Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen - *Ilka Spiess*

22

Wirtschaft

Türen öffnen – zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung - *Heidemarie Erhardt*

25

Politik und Recht

Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen behinderter Menschen

25

Verschiedenes

Eigene Bühne des Theaterprojekts Klabaüter

26

Interessent für EHB-Suchmaschine Behinderung gesucht

26

Literaturtipps

26

Filmfestival »ueber arbeiten«

27

Mit einem Kuss fing alles an – die Geschichte eines ungewöhnlichen Magazins

28

BAG UB Intern

Fortbildungsangebote der BAG UB 2007

29

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

30

Vielen Dank an die Glückspirale, die den Druck der *impulse* aus ihren Fördermitteln finanziell unterstützt.

Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen?¹

Von Andreas Hinz

Der folgende Text konzentriert sich auf vier Aspekte: Er beginnt mit der Frage, worum es bei dem Begriff Inklusion geht und wie Inklusion in der Entwicklung verortet werden kann. Hierzu wird das Phasenmodell von Valerie BRADLEY erläutert, einer Beraterin des früheren US-Präsidenten Clinton, nachdem die von Alfred SANDER publizierte Phasenabfolge zur Entwicklung der schulischen Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Beeinträchtigungen auf das Rehabilitationssystem übertragen wird. Im zweiten Teil wird kurz die Bedeutung von Arbeit betrachtet, bevor dann im dritten Teil versucht wird, Inklusion und Arbeit zusammenzubringen – auf einer praktischen Ebene an zwei Beispielen und auf einer konzeptionellen Ebene, die Wurzeln aus verschiedenen Bereichen mit inklusiven Qualitäten zusammenträgt. Am Schluss wird ein Zwischenfazit gezogen.

1. Inklusion

Um zu klären, was der Begriff der Inklusion – auch im Unterschied zu dem der Integration – enthält, erscheinen zwei Phasenmodelle hilfreich: Das Modell von Alfred SANDER über die schulische Förderung von SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und das Modell von Valerie BRADLEY über Entwicklungsphasen des Systems der Behindertenhilfe.

1.1 Phasenmodell der Förderung von SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf

Alfred SANDER (2003a, 2003b) hat mit Bezug auf die Sonderpädagogik Integration und Inklusion in der Entwicklung des Bildungswesens verortet, was im Folgenden wiedergegeben und auf das Bildungs- und Erziehungssystem im Ganzen erweitert wird. SANDER unterscheidet im Anschluss an BÜRLI (1997) und WILHELM & BINTINGER (2001, 45) fünf Phasen: Am Anfang steht die ‚Exklusion‘, gefolgt von der Zeit der ‚Segregation‘, an die sich wiederum die ‚Integration‘ anschließt, die abgelöst wird von der ‚Inklusion‘ – bevor es schließlich zu einer ‚Allgemeinen Pädagogik‘ mit „Vielfalt als Normalfall“ (SANDER 2002, 62) kommt (vgl. ausführlicher und mit Symbolisierungen HINZ 2004).

In der Phase der **Exklusion** werden bestimmte Personen ganz und gar aus dem Bildungssystem ausgeschlossen – und Gleiches gilt für die Rehabilitation. Die Trennung zwischen beiden scharf abgrenzbaren Gruppen wurde in der Geschichte durch eine massive

(Anstalts-)Mauern oder auch zeitweise durch physische Vernichtung realisiert.

Bei der **Segregation** werden alle Kinder und Jugendlichen nach bestimmten Kriterien – vorrangig nach Leistung, aber wie mit PISA nochmals bestätigt wurde, auch nach sozialem Milieu – in je eigenen Institutionen gruppiert. Ein bestimmter Teil von ihnen befindet sich quasi im grünen Bereich der Normalität; wer zu weit davon abweicht, gerät in den gelben Bereich des Randes von Normalität und steigt in eine andere Institution ab. Auch von ihr kann bei zu großer Verschiedenheit in eine weitere Stufe des Systems abgestuft werden, so dass die Person quasi in den roten Bereich gerät und gehört. Schließlich gibt es auch noch einen Rest vom Rest vom Rest, der als quasi ‚armer lilafarbener Tropf‘ in die letzte Institution abgedrängt wird. Und es flammen immer wieder Diskussionen darüber auf, ob es nicht sinnvoll ist, auch für Kinder und Jugendliche mit ‚schwerer Mehrfachbegabung‘ – quasi als blaue Sterne – ebenfalls eigene Klassen oder sogar Schulen einzurichten. Hier fände das differenzierte, vorgeblich begabungsgerechte ‚System der Be-Sonderung‘ seine konsequente Vollendung.

Dieses System der Segregation lässt sich auf das gegliederte Schulsystem insgesamt beziehen, in dem dann das Gymnasium der grüne, die Realschule der gelbe, die Hauptschule der rote und schließlich die Sonderschule der lilafarbene Bereich wären. Es gilt jedoch ebenso für das gegliederte System der Sonderschulen – ‚normal-grün‘ wären dann die Schulen für SchülerInnen mit Sinnes- und Sprachbeeinträchtigungen, gelb die Förderschule bzw. Schule

für Lernhilfe, rot die Schule für Geistigbehinderte und schließlich lila die aus- oder angegliederte Klasse für Kinder und Jugendliche mit schweren Mehrfachbehinderungen.

Auch für das Rehabilitationssystem lässt sich die entsprechende Logik zeigen: Die nahezu unübersehbare Zahl von Rehabilitationsmaßnahmen mit jeweils spezifischer Zielgruppe und definierten Eingangsvoraussetzungen trägt zu immensen diagnostischen Problemen eines solchen institutionellen Systems bei, denn jeder Klient muss ja der geeigneten Maßnahme zugeordnet werden. Dass dabei individuelle Interessen wenig in den Blick geraten, kann nicht überraschen. Mit einem solchen Hintergrund wird ein Ansatz wie die Unterstützte Beschäftigung als weitere Stufe des differenzierten Systems der beruflichen Rehabilitation für eine spezifische Klientel gesehen – und es wird mit dieser Logik hinterfragt, warum interessierte Kreise einen derartigen ‚großen Wirbel‘ um diese weitere begrenzte Maßnahme gemacht wird (so etwa einige damalige Reha-BeraterInnen des Hamburger Arbeitsamtes mit Bezug auf das Ambulante Arbeitstraining; vgl. Kap. 7 in HINZ & BOBAN 2001).

Bei der **Integration** bestehen die differenzierten farblichen Bereiche weiterhin, allerdings befinden sich, wenn auch eher am Rand, auch gelbe und blaue Personen in der allgemeinen Klasse – und dorthin werden auch rote und mit sehr viel Glück und unter extrem günstigen Umständen auch mal lilafarbene Personen ‚hinein integriert‘ – natürlich mit spezifischer sonderpädagogischer Unterstützung. Was jedoch bleibt, ist die Dominanz der ‚Grün-Normalen‘ gegenüber der marginalen Gruppe der Andersfarbigen, verbunden mit den Rollen der Integrationsaktivität der Normalen und der Integrationspassivität der Anderen (vgl. auch TERVOOREN 2003, 29). Es hängt immer von konkreten Konstellationen ab, ob und wenn wie viele ‚Andersfarbige‘ in die Lerngruppe der ‚Grünen‘ integriert werden können. Und es bleibt häufig doch bei der Dominanz der tradierten diskriminierenden Umgangsstrategien mit den ‚Andersfarbigen‘, sie nämlich entweder ‚ignorierend

zu tolerieren“ oder durch besondere Förderung „positiv zu diskriminieren“ – eine treffende ambivalente Formulierung aus der interkulturellen Erziehung (vgl. CZOCK & RADTKE 1984).

In der Rehabilitation werden mitunter Maßnahmen mit bestimmten Zielgruppen für andere geöffnet, wenn gleich teils nicht zu erwarten ist, dass sie die vorgegebenen Ziele erreichen können – vorwiegend kommt dies im Bereich der beruflichen Orientierung als Integration zwischen sozial benachteiligten und beeinträchtigten jungen Menschen vor.

Der **Inklusion** nach befinden sich alle ‚unterschiedlich Farbigen‘ in einer gemeinsamen Gruppierung, sie bilden eine Gruppe, bei der Farben und Formen gemischt vorkommen und keine ‚grüne Normalität‘ mehr in dem Sinne dominiert, dass alle Anderen damit mehr oder weniger an den Rand gedrängt sind. Hier stellt sich nicht mehr die Frage, welche Personen mit welchen Farben und Formen integriert werden können, da sich bereits alle von vornherein

in der farb- und formheterogenen Gruppierung befinden (vgl. auch TERVOOREN 2003, 31). Keiner muss sich mehr durch eine ‚Mindestfarbigkeit‘ für die Zugehörigkeit qualifizieren, vielmehr sind alle im Sinne der „egalitären Differenz“ (PRENGEL 2001) in die vielfältig heterogene Gruppe eingebunden, wie es die Pädagogik der Vielfalt im deutschsprachigen Raum postuliert (vgl. HINZ 1993, 1998, PRENGEL 1993, 1999, PREUSS-LAUSITZ 1993). Somit sind strukturell Marginalisierung und Aussonderung ausgeschlossen. Nun kommt es darüber hinaus deutlich mehr auf emotional-soziale und didaktische Qualität an als bei einer häufig eher strukturell verstandenen Integration (vgl. HINZ 2002 sowie BOBAN 2000 und FOREST u.a. 2000).

In der beruflichen Rehabilitation wäre Inklusion denkbar als willkommenheiße Kultur von Betrieben, die auf die Heterogenität ihrer MitarbeiterInnen setzen und sich – wie bereits einige große Unternehmen dies praktizieren – mit Hilfe von Diversity Management der gesellschaftlichen Heterogenität öffnen.

In der Phase der **Allgemeinen Pädagogik** sind Vielfalt und Heterogenität nichts Außergewöhnliches mehr, daher braucht es keinen eigenen Begriff mehr für einen spezifischen Ansatz oder ein Konzept. Inklusion geht in einer Allgemeinen Pädagogik auf und ist kein eigenständiges Thema mehr. Was diese Phase für den Bereich der Rehabilitation bedeuten könnte, wird im weiteren Text eruiert.

1.2 Entwicklungsphasen des Betreuungs-/Hilfe-/Unterstützungssystems für Menschen mit Behinderungen

US-Präsident CLINTONS Beraterin in Fragen der Behindertenpolitik, Valerie BRADLEY, unterscheidet in einem Überblick verschiedene Entwicklungsphasen. Diese Systematik wird bei diversen AutorInnen ähnlich zitiert (INCLUSION INTERNATIONAL 1998, KRÜGER 2000, LINDMEIER & LINDMEIER 2001) und hier in vereinfachter Fassung wiedergegeben (vgl. Tab. 1).

Fokus	Institutionsreform	De-Institutionalisierung	Leben mit Unterstützung
Person	PatientIn	KlientIn	BürgerIn
Rahmen von Dienstleistungen	in der Institution	in Wohngruppen, Werkstätten für Behinderte, Sonderschulen und -unterricht	in üblichen Wohnungen, Betrieben, Schulen und Klassen
Alltagstheoretische Basis der Arbeit	Pflegerisches / medizinisches Modell	Entwicklungspsychologisches / verhaltenstherapeutisches Modell	Modell individueller Unterstützung
Dienstleistung	Pflege / Betreuung	Förderung	Assistenz
Planungsmodelle	Betreuungs- und Versorgungspläne	Individuelle Erziehungs-/Förder-/Qualifizierungspläne	Gemeinsame persönliche Zukunftsplanungen
Kontrolle durch	(medizinische/ pflegerische) Fachkraft	Interdisziplinäres Team	Betroffene selbst
Kontext von Entscheidungen	Stand von fachlicher Theorie und Praxis	Teamübereinkunft	Persönlicher Unterstützerkreis
Priorität bei	Grundbedürfnissen	Tüchtigkeit	Selbstbestimmung in sozialer Kohäsion
Problemdefinition	Behinderung, Schädigung, Defizit	Abhängigkeit, Unselbstständigkeit	Umwelthindernisse für Teilhabe
Problemlösung	Behandlung, Therapie	Förderung in der am wenigsten einschränkenden Umwelt	Neugestaltung der Umwelt als inklusive Gesellschaft

Tab. 1: Entwicklungsphasen im Betreuungs-/Hilfe-/Unterstützungssystems für Menschen mit Behinderungen (Hinz 2004, 66f.)

Lange Zeit verharrt das Hilfesystem für Menschen mit Behinderung in einer Phase der Institutionsreform: In dieser Zeit werden Menschen mit Behinderungen als PatientInnen gesehen, die in Institutionen nach medizinischen und pflegerischen Maßstäben gepflegt und betreut werden. Die hierfür – mit hoffentlich guter Qualität – aufgestellten Betreuungs- und Versorgungspläne werden durch entsprechende Fachkräfte kontrolliert, Entscheidungen dem Stand fachlicher Theorie und Praxis folgend gefällt, wobei die Priorität für den entsprechenden Personenkreis bei der Befriedigung von Grundbedürfnissen gesehen wird. Das entscheidende Problem besteht in der Behinderung, in Schädigungen und in Defiziten des Individuums – und das gilt es durch Behandlung und Therapie zu lösen.

Später, so BRADLEY, geht es um De-Institutionalisierung. Es wird nicht mehr von PatientInnen, sondern von KlientInnen gesprochen, die außerhalb von Institutionen und daher in Wohngruppen, Werkstätten, Sonderschulen und im Sonderunterricht der allgemeinen Schule nach dem entwicklungspsychologischen und oft verhaltenstherapeutischen Modell zu fördern sind. Dafür werden von Teams in interdisziplinärer Übereinkunft individuelle Erziehungs-, Förder-, Therapie- und Qualifizierungspläne aufgestellt, die auch von ihnen kontrolliert werden. Vorrangiges Ziel der Förderung – der Begriff wird nur von wenigen Fachleuten kritisch hinterfragt – ist die Tüchtigkeit, das größte Problem besteht in Abhängigkeit und Unselbstständigkeit der KlientInnen. Dieses löst man – individuell hoch differenziert – in der jeweils am wenigsten einschränkenden Umgebung („least restrictive environment“).

Heute und zukünftig geht es dagegen nach BRADLEY um etwas Anderes: Das Unterstützungssystem verfolgt das Konzept „Leben mit Unterstützung“ (vgl. LINDMEIER 2002, 221) und hat es weder mit PatientInnen noch mit KlientInnen zu tun, sondern – mit BürgerInnen. BürgerInnen leben bekanntlich in üblichen Wohnungen als MieterInnen oder EigentümerInnen, gehen in die wohnortnahen üblichen Kindergärten und Schulklassen, arbeiten in üblichen Betrieben oder Behörden und verbringen ihre Freizeit in den üblichen Gruppierungen. Sie brauchen

nicht primär Pflege, Betreuung oder Förderung, sondern Assistenz – und zwar nach dem Modell individueller Unterstützung. Hierfür sind gemeinsame persönliche Zukunftsplanungen ein Schlüsselement, in deren Rahmen die Betroffenen selbst im Kontext von Unterstützern alle Entscheidungen kontrollieren (vgl. BOBAN & HINZ 1999, 2004, BOBAN 2003). Die Priorität dieser Prozesse liegt nicht mehr in Grundbedürfnissen oder Tüchtigkeit – Selbstbestimmung in sozialer Kohäsion ist der Maßstab, an dem sich Planungen ausrichten. Und das Problem liegt nicht mehr in der betreffenden Person, sondern in den Umwelthindernissen, die die soziale Teilhabe erschweren – und die Lösung dieses Problems liegt demzufolge in der Umgestaltung der Umwelt im Sinne einer inklusiven Gesellschaft, die die Bürgerrechte aller ihrer BürgerInnen respektiert und zu realisieren hilft.

Erst mit dem Ansatz des ‚Lebens mit Unterstützung‘ werden Menschen mit Behinderung – sofern man sie überhaupt noch als Gruppierung benennen kann – als gleichwertige BürgerInnen anerkannt und ‚inklusiv‘ willkommen geheißen. So wird die bisher dominierende, tradierte Defizitorientierung, mit der Sonderpädagogik und Rehabilitation entsprechend dem gestuften System der De-Institutionalisierung mit seinem impliziten Motto „Sag mir deine Behinderung und ich sage dir, in welchem Maß du integriert und wo du rehabilitiert werden kannst“ gearbeitet haben und das immer wieder auch in entsprechenden Strukturen als Integration bezeichnet wird, überwunden und Gleichstellung wird realisiert.

1.3 Kernaspekte von Inklusion

Auch wenn es ein bisschen gewagt scheint, so kann dennoch die angloamerikanische Diskussion um Integration und deren Weiterentwicklung zur Inklusion in folgenden Kernpunkten der Inklusion zusammengefasst werden (vgl. HINZ 2002, 2003, 2004, SANDER 2003a, 2003b).

- Inklusion versteht Menschen mit Behinderung als eine von vielen Minderheiten und nicht als ‚funktionsgemindert‘. Damit setzt sie sich ab von allen defizitorientierten Zuschreibungen und sieht Probleme im Zusammenhang mit Behinderung als kultu-

rell, sozial und gesellschaftlich verursacht an.

- Dementsprechend gibt Inklusion die alltagstheoretische Abgrenzung Einteilung der Bevölkerung in zwei klar abgrenzbare Teile – einen Teil mit und einen Teil ohne sonderpädagogischen Förderbedarf, einen Teil Einheimische und einen Teil Ausländische, einen Teil Männliche und einen Teil Weibliche – und die dem entsprechenden Etikettierungen auf zugunsten eines ununterteilbaren Kontinuums. Entsprechend sieht Inklusion die Sprache des sonderpädagogischen Förderbedarfs als ebenso diskriminierend an wie sexistische und rassistische Sprache, denn mit ihr geht in der Regel eine Abwertung der Personen und eine Absenkung der Erwartungen ihnen gegenüber einher (vgl. MITTLER 2000, BOOTH & AINSCOW 2002).
- Inklusion umfasst alle Dimensionen von Heterogenität – seien es Möglichkeiten und Fähigkeiten, Geschlechterrollen, ethnische und kulturelle Hintergründe, Nationalitäten, Erstsprachen, Rassen, Klassen bzw. soziale Milieus, Religionen und Weltanschauungen, sexuelle Orientierungen, körperliche Gegebenheiten und anderes mehr. Sie bilden nicht primär Probleme, sondern enthalten ein hohes Potenzial, das in heterogenen Gruppen genutzt werden kann – sicherlich nicht immer harmonisch, sondern immer auch in konflikthaften Prozessen.
- Inklusion orientiert sich an der Bürgerrechtsbewegung und wendet sich gegen jegliche gesellschaftliche Marginalisierung.
- Inklusion bezeichnet schließlich eine weltweite Entwicklung, die von der UN, der UNESCO und anderen Organisationen unterstützt wird. Je nach vorfindbaren Gegebenheiten wird Inklusion anders aussehen und sich anderen Heterogenitätsdimensionen in anderer Gewichtung widmen – in Südafrika etwa gesunder Ernährung und dem HIV/AIDS-Problem oder in Indien das Kastenwesen, Mädchen auf dem Lande oder bestimmte Volksgruppen.

Ob es sich bei Inklusion um einen tatsächlich neuen Blickwinkel oder lediglich einen geschärften Blickwinkel handelt, hängt entscheidend davon ab, wel-

ches Verständnis von Integration vorhanden ist – und da lassen sich sehr unterschiedliche ausmachen, die sich eher sonderpädagogischen oder integrationspädagogischen Orientierungen zuordnen lassen (vgl. HINZ 2003, 2004, 2006).

2. Bedeutung von Arbeit

Obwohl dies ein Thema ist, das ausführlicher behandelt werden müsste (vgl. FEUSER 2001), kann hier zumindest angedeutet werden, dass Arbeit nicht nur eine Frage der Sicherung ökonomischen Überlebens ist, sondern weit darüber hinaus bedeutsame Funktionen und Potentiale für Menschen hat (vgl. BIEKER 2005b, 15f.):

- Arbeit definiert eine tägliche Zeitstruktur – wie bedeutsam dies sein kann, weiß jeder Mensch, der längere Zeit arbeitslos war.
- Arbeit spielt eine wesentliche Rolle bei der Zuweisung eines sozialen Status, aber auch für die Entwicklung der Identität von Personen.
- Arbeit bindet Menschen in kollektive Zielsetzungen ein, mit denen sie sich möglicherweise identifizieren können und die sie so motivieren.
- Arbeit trägt insgesamt dazu bei, dass Menschen zu Aktivitäten herausgefordert werden.
- Nicht nur ökonomisch geben sie ein Sicherheitsgefühl, auch für die gesamte Planbarkeit des Lebens auf absehbare Zeit ist Arbeit von elementarer Bedeutung.
- Arbeit trägt massiv zu sozialer Anerkennung bei, nicht zuletzt ist sie ein gewichtiger Faktor dafür, ob eine Person als gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft angesehen werden kann.
- Schließlich kann Arbeit auch die Funktion übernehmen, zur Sublimierung seelischer Bedürfnisse zu dienen – wenn es etwa um lustbetonte, aggressive oder narzisstische Momente des Lebens geht, die über Arbeit ausagiert werden können.

Über diese allgemeinen Aussagen hinaus kann Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigungen eine spezifische Brisanz und ein besonderes Potential haben, da sie angesichts der drohenden gesellschaftlichen Marginalisierung hier die Chance haben, ihr Können in den Mittelpunkt zu stellen und damit der dro-

henden Dominanz der gesellschaftlichen Wahrnehmung über Defizite entgegenzutreten. Und auch ganz praktisch kann Arbeit eine große Bedeutung haben: indem sie über tagtägliche Kontakte der Gefahr sozialer Isolation entgegenwirkt.

Wie groß die Probleme sind, aus sonderpädagogischer Perspektive Arbeit und Inklusion auf den Personenkreis zu beziehen, dem eine schwere Mehrfachbehinderung zugeschrieben wird, wird auch in der neuen Publikation über „Teilhabe am Arbeitsleben“ (vgl. BIEKER 2005a) deutlich: Im entsprechenden Beitrag ist bereits im Titel vom „Leben ohne Erwerbsarbeit“ die Rede, und unter der Kapitelüberschrift „Inklusion“ geht es um nichts anderes als Sondereinrichtungen wie Tageszentren und Tagesförderzentren (vgl. THEUNISSEN 2005).

Um den Unterschied zwischen Integration und Inklusion an einem Beispiel zu verdeutlichen: Integration im Sinne des gestuften Kaskaden-Modells entsprechend wäre Unterstützte Beschäftigung als eine weitere Stufe im System der beruflichen Rehabilitation für eine kleine Gruppe im Grenzbereich zwischen dem allgemeinen und dem Sonderarbeitsmarkt anzusehen, Inklusion im Sinne des Bürgerrechtsmodells würde Unterstützte Beschäftigung als alternativen Ansatz zum gestuften System der beruflichen Rehabilitation sehen – und zwar für alle Menschen die dies wünschen und brauchen, unabhängig von ihren Fähigkeiten, Beeinträchtigungen und Bedarfe (vgl. hierzu HINZ 2003).

3. Inklusion und Arbeit

Wie Inklusion und Arbeit zusammengedacht werden kann, wird im Folgenden auf zwei Ebenen aufgezeigt: Anhand zweier praktischer Beispiele und auf der Ebene konzeptioneller Überlegungen, bei der überlegt wird, aus welchen konzeptionellen Wurzeln sich inklusive Arbeit nähren könnte.

3.1 Praktische Ideen von Inklusion und Arbeit

Zunächst sollen zwei praktische Beispiele im Hinblick darauf betrachtet werden, wie Menschen mit Behinderungen ihre eigene Zukunft in den Blick nehmen, bzw. wenn sie dies selbst nicht eindeutig ausdrücken können, wie ihr Umfeld sie dabei unterstützen kann.

Zum Beispiel Patricia Netti

Betrachten wir ein Beispiel aus dem Allgäu: Patricia Netti, eine junge Frau, die das 21. Chromosom einmal mehr hat als die meisten Menschen und sich im letzten Schuljahr ihrer integrativen Schulzeit nun an einer Hauptschule befindet, plant gemeinsam mit einem Unterstützterkreis ihre Zukunft (vgl. BOBAN & HINZ 2005). Dabei artikuliert sie sich nicht nur verbal, sondern sie unterstreicht zunächst in der visualisierten Dokumentation des Planungsprozesses die Ziele, die ihr besonders wichtig sind. Doch nicht nur das: Anschließend und zunehmend nimmt sie real den Stift für den gesamten Planungsprozess in die Hand und zeigt so, dass es *ihr* Planung ist, die *sie* als Hauptperson bestimmt und die *sie selbst* entsprechend ihrer Wahl dokumentiert.

Verallgemeinernd könnte man sagen, dass es eigentlich heute selbstverständlich ist (oder sein könnte), dass Menschen wie Patricia, denen eine Beeinträchtigung zugeschrieben wird,

- ihre Zukunftsplanung real in die eigene Hand nehmen,
- selbstverständliche Ziele auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ins Auge fassen,
- für sich selbst soziale Bedeutung anstreben,
- übliche Ansprüche formulieren und
- in einer Bücherei arbeiten, im Café, im Hotel oder sonst wo.

Dass dies für manche möglich werden kann, entspräche auch dem Verständnis von Integration – in Abhängigkeit von



Foto: Patricia Netti

individuellen Voraussetzungen und Fähigkeiten. Wie aber steht es mit einem inklusiven Grundverständnis, das ja bedeuten würde, das alle Menschen Zugang zu Arbeit finden können müssten. Also tatsächlich alle???

Zum Beispiel Felix Kluge

Hier kann ein anderes Beispiel einen Weg aufzeigen: Felix Kluge, dessen frühe Kindheit maßgeblich durch einen Autounfall bestimmt wurde, durch den er einen Teil seines Gehirns und üblicher kognitiven Möglichkeiten einbüßte. Da es für Felix voraussehbar einen langen Weg brauchen würde, seinen individuellen Weg in das Erwachsenen- und Arbeitsleben zu planen und zu entwickeln, entschlossen sich seine Eltern, bereits in seinem dritten Schuljahr in einer bayrischen Grundschule zu beginnen (vgl. KLUGE 2003).

Üblicherweise sind bei einer persönlichen Zukunftsplanung die Gleichaltrigen von besonderer Bedeutung, da sie von der Entwicklung her am dichtesten an der Hauptperson dran sind; es schien aber nicht angemessen, Felix ganze Klasse an einem Samstag zur Zukunftsplanung einzuladen. So wurde sie in der Schule besucht; dort konnten die MitschülerInnen ihr Wissen und ihre Kompetenzen in Felix Zukunft einbringen. Auf die Frage, was er in Zukunft machen könnte, kamen in schneller Folge die folgenden Vorschläge:

- etwas mit Musik
- etwas mit Autos (er mag Autos, fährt gern damit)
- Trommler (gutes Rhythmusgefühl)
- Autos lackieren (er mag rote Autos so gern)
- Zirkusclown (weil er so lustig ist)
- etwas beim TÜV (Autolärm hört er gern, er könnte helfen, z.B. die Bremse oder das Gaspedal bedienen)
- etwas bei der Feuerwehr, z.B. Beifahrer.

Es ist leicht vorstellbar, welche der Vorschläge von Mädchen und welche von Jungen der Klasse geäußert wurden – hier spiegeln sich die Lebenswelten und die eigenen Interessen der Kinder deutlich wider. Auffällig ist darüber hinaus: Alle Vorschläge beinhalten Felix soziale Einbindung, kein Kind der Klasse schlägt eine Werkstatt für behinderte Menschen oder eine Tagesförderstätte vor, in der Felix seine Tage strukturieren könnte. Für die Kinder ist klar,

dass das handlungsleitende Prinzip (gemäß BRADLEYS Phase) das Leben mit Unterstützung ist, sie gehen prinzipiell von Tandemstrukturen (vgl. VON LÜPKE 1994) bei der Arbeit aus – so ist es ein zukünftiger Feuerwehrmann, der sich Felix als Beifahrer denkt.

Nachdem fast alle MitschülerInnen ihre Zukunft im Ort verbringen wollen, äußern sie sich zu der Frage, welchen Beruf Felix im Ort ausführen könnte – als Konkretisierung der vorigen Frage. Dabei ergeben sich wiederum Vorschläge:

- Trommler
- „Kochdienst“ (Puddingservice, so wie Pizzaservice): Felix kann umrühren, mit einem Helfer in der Küche etwas tun.
- Felix könnte ein Clown im Kindergarten sein oder auch ein Helfer, der die Kinder aufmuntert, wenn sie traurig sind.
- Felix könnte auch Krankenhaus-Clown sein (in der Hedwigsklinik in Würth)

Auch bei der Frage nach konkreten Perspektiven bleiben Felix MitschülerInnen bei ihren inklusiven Vorstellungen, etwas anderes kommt ihnen gar nicht in den Sinn. Arbeit und Inklusion zu verbinden scheint für erfahrene ExpertInnen im Grundschulalter also von der Vorstellung her kein Problem zu sein.

In der folgenden Zukunftsplanung von und für Felix kommt es denn auch zu zahlreichen konkreten Visionen für ihn und seine Situation, wobei eine Spanne von zehn Jahren angesetzt wird – fast tröstlich, dass es auch den Erwachsenen gelingt, was Felix MitschülerInnen bereits vorgedacht haben.

Doch auch Menschen, die Felix gar nicht kennen und nur einige Informationen von ihm haben, sind durchaus in der Lage, Ideen für seine Zukunft zu entwickeln:

- Studierende an der Freien Universität Bozen entwickeln in einem Seminar des Spezialisierungskurses Integration die Idee, dass Felix nach zwanzig Jahren „ein wichtiger Teil der Feuerwehrmannschaft“, nämlich der „Beifahrer von Auto 3“ sei. „Dort meistert er durch Knopfdruck alle Funktionen, die für einen Einsatz wichtig sind.“ Anschließend schildern sie im Detail, wie der Einsatz abläuft und welche Tätigkeiten Felix übernimmt.

- Studierende für das Lehramt an Gymnasien an der Universität Halle entwickeln im Rahmen ihres obligatorischen Studiennachweises in Integrationspädagogik bei der Aufgabe, eine Zukunft für Felix in ihrem Lebensraum. Sie meinen, dass für ihn in der Zukunft folgende Elemente – quasi als Nordstern – wichtig sind: im Rathaus zu arbeiten, schwimmen zu gehen, mit einem roten Auto zu fahren, einen Schlüssel für die eigene Wohnung sowie ein erfülltes Leben mit interessanter Freizeit, mit Freunden und mit Liebe zu haben. Konkret sehen sie die folgenden Zielsetzungen: Felix arbeitet als Aktenvernichter im Rathaus, er hat eine eigene Wohnung im Rahmen einer unterstützten Wohnanlage, in seiner Freizeit spielt er in einer Gruppe des Neuen Theaters Halle mit, darüber hinaus hat er einen engagierten Betreuer, einen Chauffeur mit einem roten Auto, und er geht regelmäßig schwimmen.

Offenbar ist es gar nicht notwendig, dass man eine intensive Kenntnis oder eine gemeinsame lange Geschichte mit der Hauptperson hat, um sich sozial eingebundene Tätigkeiten für einen Menschen vorstellen zu können, dem gemeinhin eine schwere Mehrfachbehinderung zugeschrieben wird.

3.1 Konzeptionelle Wurzeln für inklusive Arbeit

Mit den Vorstellungen und Ansprüchen der Inklusion sind quasi die Bedingungen vorgegeben, die für inklusive Arbeit gelten müssten. Arbeit und Inklusion lassen sich nur in ein positives Verhältnis miteinander bringen

- jenseits institutioneller Hilfeplanung, und zwar mit dem Ansatz persönlicher Zukunftsplanung,
- jenseits gestufter rehabilitativer Strukturen, und zwar mit dem Ansatz unterstützter Beschäftigung,
- jenseits angebotsorientierter Strukturen, und zwar mit dem Ansatz des Sozialraumbudgets, jedoch auch
- innerhalb vorhandener Machtverhältnisse, und zwar mit Hilfe des Diversity Managements.

Was sich hinter diesen Ansätzen verbirgt, beschreiben die folgenden Ausführungen.

Persönliche Zukunftsplanung anstelle individueller Hilfeplanung

So lange im Rahmen einer instituti-
onsorientierten individuellen Hilfepla-
nung agiert wird, wird es schwer sein,
inklusive Arbeit zu entwickeln. Denn bei
ihr sitzen ExpertInnen an einem Tisch
und taxieren mit einer ‚dreieckigen Log-
gik‘ (vgl. BOBAN & HINZ 2004), in wel-
che der vorhandenen institutionellen
Optionen die Hauptperson wohl passen
würde (vgl. Abb. 1). Praktisch können
derlei „Hilfeplangespräche“ schnell zu
einem verschleiernden „Kostenverschie-
bebahnhof (mutieren), bei dem der Kli-
ent letztlich nur stört“ (STIERL 2005, 6)
– und das gepaart mit dem Abbau von
Stunden, der Verschärfung der Kon-
kurrenz zwischen Anbietern und der
Durchsetzung des Marktprinzips.

So wird Klaus DÖRNERs scharfe Kritik
an personenzentrierten Ansätzen nach-
vollziehbar, die sich darauf bezieht,
dass diese, als Alternative zu instituti-
onsorientierter Planung gedacht, unter
der Hand sehr schnell zu profizentrier-
ten Planungen werden, die unter der
Fahne der Selbstbestimmung der ohnehin
dominierenden Logik der „Markt-
sierung des Sozialen“ (2004a, 40) fol-
gen. Dieses wiederum wirkt nicht nur
preissteigernd, sondern zeitigt auch
sehr schnell zusätzliche stigmatisieren-
de Effekte, da ‚selbstbestimmte‘ Lei-
stungen planerisch letztlich nur über
das medizinische Modell von Behinde-
rung abrechenbar sind, während soziale
Momente, etwa für andere Menschen
Bedeutung zu haben, in ihrer Planbar-
keit für die Zukunft kaum in Form von
Leistungen abgerechnet werden kön-

Inklusionsverträglich ist Arbeit nur
dann, wenn sie auf einer Planung ba-
siert, die unabhängig von institutionel-
len Optionen geschieht, also mit per-
sönlichen Träumen und Zielen einer
Person startet, deren Bedeutung ent-
ziffert werden muss (personale Orien-
tierung), auf die aktive Teilnahme der
Hauptperson setzt (Partizipation), sie
zum Ausgangspunkt macht (Subjek-
torientierung) und vor allem von ih-
ren Fähigkeiten und Interessen ausgeht
(Kompetenzorientierung) und dies
schließlich mit Hilfe eines Unterstüt-
zernetzes tut (systemischer Zugang),
indem Menschen aus dem Umfeld und
– besonders wichtig – Gleichaltrige mit-
tun (Gemeinwesenorientierung).

Die unterschiedlichen Planungsver-
ständnisse stellt zusammenfassend und
in einem zuspitzenden schwarz-weiß-
Schema Tab. 2 gegenüber.

**Unterstützte Beschäftigung an-
stelle gestufter rehabilitativer
Strukturen**

Mit der Logik des gestuften Reha-
bilitationssystems ist inklusive Arbeit
unmöglich. Da in dessen Rahmen ent-
sprechend der individuellen Beein-
trächtigung bzw. anhand des Grades
der Behinderung kategorisiert und zur
entsprechenden rehabilitativen Institu-
tion zugewiesen wird, bleibt für Men-
schen, denen eine schwere Behinde-
rung zugeschrieben wird, logischer-
weise nur eine separierte Situation in-
nerhalb einer Werkstatt für behinderte
Menschen oder einer Tagesförderstät-
te. Auch in derlei Institutionen ist mit-
tlerweile gern von ‚Assistenz‘ die Re-
de – hier ist es besonders wichtig, sich
des Ursprungs des Assistenzbegriffes
in der Krüppelbewegung zu erinnern

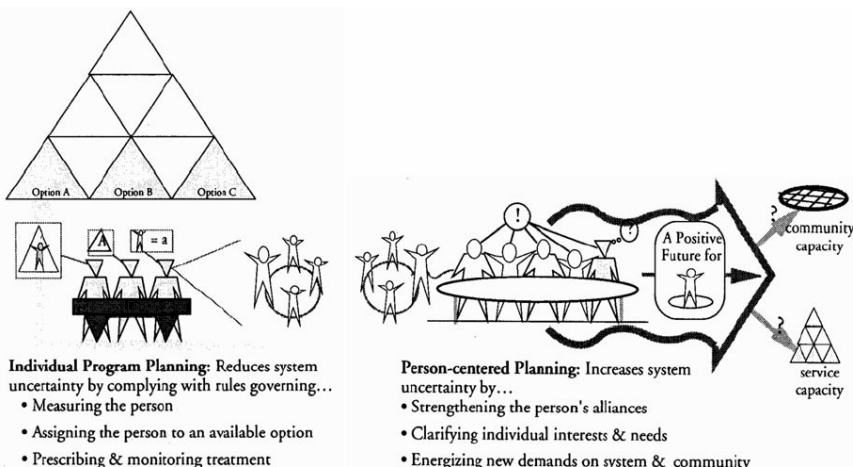


Abb. 1 und 2: Individuelle Hilfeplanung und Persönliche Zukunftsplanung (O'BRIEN & LOVETT 2000, 118, 119)

Persönliche Zukunftsplanung geht da-
gegen entsprechend einer ‚runden Log-
gik‘ am ‚runden Tisch‘ mit dem sozia-
len Umfeld von persönlichen Träumen
und Visionen aus, fördert so die Ge-
meinschaft und ggf. auch die vorhande-
nen Dienste und Institutionen zu neuen
Ideen und Strategien heraus. Dass in der
entsprechenden Abbildung (vgl. Abb. 2)
ausgerechnet der dreieck-köpfige Expe-
rte mit einem Fragezeichen neben dem
Kopf wundert, dürfte kein Zufall sein.
Nun wird allerdings auch im Rahmen
von Institutionen von ‚persönlicher Zu-
kunftsplanung‘ gesprochen und behauptet,
sie würde auch dort realisiert. Mit
einer solchen Rahmensetzung wird ein
erheblicher Teil des Potenzials persönlicher
Zukunftsplanung verspielt, da insti-
tutionelle Interessen und entsprechen-
de Logik (un-)merklich Einfluss auf den
Prozess nehmen.

nen. Genau auf sie kommt es jedoch bei
einem „bürgerzentrierten“ Herange-
hen (vgl. DÖRNER 2005, 28) an, sei im
unmittelbaren Bereich der Wohnung,
in der Nachbarschaft oder bei bezahl-
ter Arbeit.

Individuelle Hilfeplanung	Persönliche Zukunftsplanung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl vorhandener institutioneller Optionen (institutionelle Orientierung) ▪ Entscheidungen von Experten über Klienten (Objektorientierung) ▪ Entscheidung nach Kriterien des Behinderungsgrades (Defizitorientierung) ▪ Planung durch Expertengremium (Orientierung an Angeboten der Behindertenhilfe) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgang von individuellen Wünschen und Interessen (personale Orientierung) ▪ Aktive Teilnahme der Hauptperson als Subjekt (Partizipation, Subjektorientierung) ▪ Entscheidung nach Kriterien von Interessen und Fähigkeiten (Kompetenzorientierung) ▪ Planung mit Hilfe eines Unterstützernetzes (systemischer Zugang, Gemeinwesenorientierung)

Tab. 2: Unterschiedliche Planungsverständnisse: Individuelle Hilfeplanung und persönliche Zukunftsplanung

mit einer deutlich anderen Machtverteilung, als sie in Institutionen üblich und vermutlich auch vorstellbar ist. Im Rahmen gestufter Strukturen der beruflichen Rehabilitation besteht also logischerweise eine selektive Praxis, die sich am jeweiligen Schädigungsgrad – oder etwas moderner formuliert – am individuellen Unterstützungsbedarf ausrichtet. Die provozierende Feststellung, dass schon strukturbedingt „alle Heimleiter Geiselnnehmer“ seien (DÖRNER 2004b, 23), da sie trotz vorhandener Alternativen bestimmten Menschen Persönlichkeitsrechte vorenthalten und sich damit grundgesetzwidrig verhalten, lässt sich durchaus auch auf das System der beruflichen Rehabilitation übertragen. Auch im Rahmen dieser Logik wird mittlerweile gern von Unterstützter Beschäftigung gesprochen und dabei lediglich eine kleine Personengruppe gemeint, für die nun eine weitere Stufe des Systems der beruflichen Rehabilitation zwischen Förderlehrgang und Werkstatt für behinderte Menschen eingefügt wird – dies hat mit dem ursprünglichen Ansatz unterstützter Beschäftigung wenig mehr als die entsprechenden Wörter gemein (vgl. HINZ & BOBAN 2001, Kap. X).

Tragfähig ist für inklusive Arbeit damit nur ein Ansatz, der auf der Logik personaler Fähigkeiten und Interessen beruht, also einen nichtkategorialen Zugang hat. Wenn dementsprechend an den individuellen Wünschen, Interessen und Bedürfnissen orientiert und flexibel bei der Unterstützung vorgegangen wird, gibt es die Chance, eine nicht ausgrenzende Praxis zu entwickeln, bei der die soziale Einbindung ebenso wichtig ist wie die Verwirklichung individueller Zielsetzungen (vgl. hierzu den großen Erfahrungsschatz des Projektes SPAGAT im Vorarlberg; z.B. NIEDERMAIR & TSCHANN 1999, NIEDERMAIR 2004).

Die unterschiedlichen Verständnisse von Beschäftigung stellt zusammenfassend Tab. 3 gegenüber.

Sozialraumbudgets anstelle ver-säulter spezifischer Hilfeangebote

Aus der Sozialen Arbeit bzw. aus der Kinder- und Jugendhilfe ist das Problem bekannt, dass das Hilfesystem für eine spezifische Klientel spezifische Angebote bereithält, die wenig mit anderen Angeboten für andere Lebenslagen verbunden sind. Die jeweilige Klientel wird entsprechend der Spezifik des jeweiligen Trägers definiert, der Träger bringt dieses Angebot in Konkurrenz mit anderen auf den sozialen Markt. Die Finanzierung erfolgt entsprechend für die jeweilige Anzahl von Fällen, gegliedert nach den jeweiligen Kategorien diagnostizierter Bedürftigkeit. Bei einem solchen Ansatz zentrieren sich Träger auf Interventionen bei einzelnen Personen, wobei die Tendenz besteht, bei größerer Problematik doch wieder auf Maßnahmen der Institutionalisierung zurückzugreifen. Einflüsse des Umfeldes wie andere Problemlagen der gleichen Personen bleiben weitgehend außerhalb des Blickfeldes.

Als Gegenkonzept werden in der Tradition der Gemeinwesenarbeit (vgl. bereits VON LÜPKE 1994, HINTE 2004) sozialräumliche Ansätze flexibler, integrierter Hilfen entwickelt, bei denen es gerade darum geht, „durch eine Flexibilisierung der Hilfen und ihrer Organisationsstruktur Ausgrenzung von Kindern und Jugendlichen im Jugendhilfesystem zu vermeiden, Integration zu gewährleisten und die lebensweltlichen Ressourcen als Ausgangspunkt der Hilfe zu sehen und zu aktivieren“ (PETERS & HAMBERGER 2004, 27). Ziel ist also, dass das Hilfesystem in entspezialisierter Form auf spezifische Bedarfe von Menschen

und ihrem Umfeld eingeht (vgl. etwa zum bundesweiten Modellverbund INTEGRA in der Erziehungshilfe PETERS & KOCH 2004). Wenn beispielsweise eine überforderte Mutter zu einer Erziehungsberatungsstelle kommt, weil sie mit ihrer Tochter nicht mehr klarkommt, sich dann aber herausstellt, dass sie wegen Überschuldung ihre Wohnung zu verlieren droht und von ihrem Mann geschlagen wird, stehen andere Aspekte konkreten Hilfebedarfes im Vordergrund, denen zunächst entsprochen werden muss – und das nicht durch Verweis an andere Träger mit anderen Hilfen. Daher ist zusätzlich zum Primat von Bedarfen (statt von Angeboten) die Kooperation von Trägern notwendig. Da ein bestimmter, für die Menschen bedeutsamer Raum pauschal finanziert wird, sei es ein Stadtteil, ein Ort oder ein Bezirk, muss hier nicht finanztechnisch in Kategorien (Bedarfsklassen o.ä.) einsortiert werden, selbstverständlich ist jedoch die Feststellung individueller Bedarfe wichtig. Stattdessen richtet sich die Aufmerksamkeit primär auf die Personen innerhalb eines bestimmten Sozialraumes, damit sind das Umfeld und seine Qualität – auch präventiv – voll mit im Blick.

Diese aus der Kinder- und Jugendhilfe bekannten Ansätze werden mittlerweile auch in anderen Bereichen praktiziert; so führt DÖRNER die vielen „ambulanten-Viertel-bezogene(n) Wohnpflegegruppen für Demente“ als eine „neue Bürgerbewegung“ an (2004b, 22). Da das Sozialsystem DÖRNER zufolge insgesamt auf absehbare Zeit in der bisherigen Form nicht mehr finanzierbar ist, geht es bei solchen Ansätzen also auch um die „Reaktivierung der brachliegenden Ressource der Bürgersolidarität“, und zwar weniger in der Geld-, sondern vielmehr „in ihrer Zeitwährung“ (ebd.). Hier können „regionale und aufgabenbezogene Pauschalbudgets“ (2004a, 41) eine Schlüsselfunktion haben. In diesem Rahmen könnten dann auch persönliche Budgets ohne kategorisierende Rahmungen, die sie andernfalls „marktkonform“ machen würden (2004a, 40), ihren inklusiven Platz haben. DÖRNER fasst seine Kritik an ‚personenzentrierten‘ Ansätzen letztlich darin zusammen, dass nicht sie die Alternative zu institutionsorientierten bilden, sondern vielmehr gemeindeorientierte – und dies betont ei-

Gestufte rehabilitative Strukturen	Unterstützte Beschäftigung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institutionelle Logik des gestuften Rehabilitationssystems ▪ Kategorisierung ▪ Institutionelle Zuweisung in modernem Gewand („Assistenz“) ▪ Selektive Praxis, je nach Unterstützungsbedarf 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Logik personaler Fähigkeiten und Interessen ▪ Nonkategorialer Zugang ▪ Bedarfsorientiertes und flexibles Vorgehen (Unterstützung!) ▪ Nicht ausgrenzende Praxis, Bedeutung sozialer Einbindung

Tab. 3: Unterschiedliche Verständnisse von Beschäftigung: Rehabilitative und unterstützte Beschäftigung

nen systemischen und sozialräumlichen Zugang, der das vorhandene „soziale Kapital“ (BOURDIEU 1997; vgl. BOBAN 2005) nutzt.

Dabei kann dann legitimerweise zwischen unterschiedlichen Räumen für Tätigkeiten unterschieden werden (vgl. DÖRNER 2005): Neben dem „Gesellschafts- und Marktraum“ mit den Möglichkeiten bezahlter Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind auch der „Nachbarschaftsraum“ und der „Haushaltsraum“ von großer Bedeutung – beide nicht in erster Linie unter dem Aspekt individueller Lebensgestaltung, sondern vor allem „unter dem Aspekt der Herstellung von Gastlichkeit und damit von Bedeutung für Andere“ (2005, 29), sowohl in der eigenen Wohnung als auch in der Nachbarschaft.

Die unterschiedlichen Verständnisse von Hilfeangeboten stellt zusammenfassend Tab. 4 gegenüber.

Versäulte spezifische Hilfeangebote	Sozialraumbudgets
<ul style="list-style-type: none"> • Isolierte spezielle Angebote des Hilfesystems für spezifische Klientele • Angebotsorientierung in Konkurrenz von Trägern • Kategorisierung entsprechend der Trägerspezifik • Kategoriale Fallfinanzierung • Persönliches Budget auf der Basis von Kategorisierungen • Zentrierung auf personenbezogene Intervention mit institutionalisierender Tendenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Entspezialisierte Reaktion des Hilfesystems auf spezifische Bedarfe • Bedarfsorientierung in Kooperation von Trägern • Feststellung individueller Bedarfe ohne Kategorisierung • Pauschalisierte regionale Finanzierung • Persönliches Budget auf sozialräumlicher Basis • Zentrierung auf Personen im Sozialraum mit systemischem und präventivem Ansatz

Tab. 4: Unterschiedliche Verständnisse von Hilfeangeboten: Versäulte spezifische Angebote und Sozialraumbudgets

Diversity Management anstelle rein ökonomischer Betriebslogik

Solange Unternehmen sich ausschließlich an Gewinnmaximierung orientieren und ihr Personal im wesentlichen als Kostenfaktor sehen, dürfte es mit inklusiver Arbeit schwierig werden, denn MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen werden von ihnen vor allem als Last angesehen werden.

Zunehmend sehen Unternehmen jedoch, dass sie dann positive Effekte erzielen können, wenn sie ihre ökonomischen Interessen mit sozialen Aufgaben in Einklang bringen können. Mit einer solchen Veränderung des Blickwinkels wird das Personal zur Ressource, die vorhandene Heterogenität der Mitarbei-

terInnen bildet eine Chance – für das Image des Unternehmens ebenso wie für den Umsatz. So kümmern sich einige Unternehmen gezielt darum, unter Heterogenitätsgesichtspunkten KundInnen anzusprechen, die sie bisher nicht im Blick hatten. Dies wird etwa augenfällig bei Werbespots für Fertigerichte wie für Autos, in denen homosexuelle Paare auftreten – offensichtlich hat es hier Überlegungen gegeben, gezielt Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung anzusprechen. Gleiches gilt auch für Menschen mit Beeinträchtigungen, wenn etwa der Flughafen Frankfurt verstärkt darauf achtet, die Qualität seines Angebotes im Hinblick auf diese Gruppe von KundInnen zu steigern – ebenso wie für alte Menschen und Eltern mit Kinderwagen.

Bei solchen Ansinnen, allerdings auch vor dem Hintergrund von Initiativen für Antidiskriminierungsgesetzgebung mit drohenden Verfahrenskosten (vgl. etwa EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003), liegt es

sowie Steuerung der Vielfalt der Belegschaft deutliche Effektivitäts- und Wettbewerbsvorteile erzielt werden. Die Vielfalt der Belegschaft ergibt sich dabei aus Unterschieden wie Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, Alter, Behinderung oder ethnische Zugehörigkeit sowie Religion, sexuelle Orientierung, Bildung oder Fachkompetenz“ (IVANOVA & HAUKE 2003, 12). Damit ist Diversity Management eine „Antwort auf Veränderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft; ein Modell, um eine Verschlechterung der Produktivität zu verhindern“ (LEITL 2003, 21). In einer Umfrage bei Unternehmen zeigt sich, dass sich deutliche positive Effekte bei Personalbindung und -rekrutierung zeigen und die Ressourcen der MitarbeiterInnen besser genutzt werden können (IVANOVA & HAUKE 2003, 13); die Bedeutung für das Erschließen neuer KundInnen wird demgegenüber noch nicht so deutlich gesehen (2003, 15).

Da Diversity Management selbstverständlich Menschen mit Beeinträchtigungen einschließt, die dadurch gleichzeitig neue Chancen der Teilhabe in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes bekommen könnten, könnte es einen konzeptionellen Beitrag dazu leisten, inklusive Arbeit denkbar zu machen. Dies gilt auch, wenn heute erst wenige Unternehmen in dieser Richtung arbeiten; es ist jedoch absehbar, dass sich dies ändern wird (vgl. EUROPÄISCHE KOMMISSION 2003). Und es gilt auch, wenngleich die Zielrichtung von Diversity Management primär ökonomisch auf Unternehmensziele ausgerichtet ist (vgl. das Beispiel von Ford in KAISER 2004).

Die unterschiedlichen Verständnisse von Unternehmenszielen stellt zusammenfassend Tab. 5 gegenüber.

4. Zwischenfazit der Überlegungen

In verschiedenen Praxisfeldern gibt es Konzepte, die zu „Inklusiver Arbeit“ zusammengeführt werden könnten. Anderen AutorInnen um Jahre voraus, hat Klaus VON LÜPKE bereits 1994 in sei-

auf der Hand, dass Unternehmen gut daran tun, einen solchen veränderten, positiven Umgang mit Vielfalt auch selbst zu praktizieren, da sie so auch die entsprechenden ProduktberaterInnen als MitarbeiterInnen im Hause haben – und genau das meint Diversity Management: Ziel ist „die Gestaltung einer Unternehmenskultur und -struktur, in der durch Wertschätzung, bewusste Förderung und Nutzung

Rein ökonomische Betriebslogik	Diversity Management
<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließliche Orientierung an Gewinnmaximierung • Personal als Kostenfaktor • MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen als gewinnminimierende Last 	<ul style="list-style-type: none"> • Synergien aus ökonomischen Interessen und sozialer Aufgabe • Personal als Ressource • Heterogenität von MitarbeiterInnen als Chance – für Image und Umsatz

Tab. 5: Unterschiedliche Verständnisse von Unternehmenszielen: Ökonomische Betriebslogik und Diversity Management

nem durchaus besonderen Buch „Nichts Besonderes“ wesentliche Aspekte und Überlegungen zur vollen Teilhabe beim „Zusammen-Leben und Arbeiten“ herausgestellt. Mit dem Begriff der Inklusion verstärken sich die Ansprüche auf folgende Qualitäten:

- ein kompetenzorientierter, nicht-institutioneller Zugang,
- ein partizipativer, subjektorientierter, sozial einbindender und Heterogenität bejahender Ansatz,
- eine entspezialisierte, flexible Bedarfsorientierung bei der Unterstützung und
- eine pauschalisierte, systemische Finanzierung bei Feststellung individueller Bedarfe.

Letztlich geht es um die Kunst, inklusive Stadtteile, Städte und Regionen zu entwickeln. Inklusion und Arbeit geht zusammen, praktisch und konzeptionell!

Literatur

- BIEKER, R. (Hrsg.) (2005a): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart
- BIEKER, R. (2005b): Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: BIEKER, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart, 12-24
- BOBAN, I. (2000): It's not Inclusion ... – Der Traum von einer Schule für alle Kinder. In: HANS, M. & GINNOLD, A. (Hrsg.): Integration von Menschen mit Behinderung – Entwicklungen in Europa. Neuwied/Berlin, 238-247
- BOBAN, I. (2003): Person Centred Planning and Circle of Friends – Persönliche Zukunftsplanung und Unterstützernetzwerk. In: FEUSER, G. (Hrsg.): Integration heute – Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis. Frankfurt am Main, 285-296
- BOBAN, I. (2005): Netzwerkbildung durch Unterstützernetze. In: GELLING, U. & HINZ, A. (Hrsg.): Integrationspädagogik im Diskurs. Auf dem Weg zur inklusiven Pädagogik? Bad Heilbrunn, 160-163
- BOBAN, I. & HINZ, A. (1999): Persönliche Zukunftskonferenzen. Unterstützung für individuelle Lebenswege. Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 22, H.4/5, 13-23
- BOBAN, I. & HINZ, A. (2004): Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützernetzen – ein Schlüsselement des Lebens mit Unterstützung. In: VERBAND SONDERPÄDAGOGIK (Hrsg.): Grenzen überwinden – Erfahrungen austauschen. Würzburg, 9-17
- BOBAN, I. & HINZ, A. (2005): Solidaritätsmanagement durch persönliche Zukunftsplanung im Unterstützernetzwerk – ein Zukunftsfest. Leben mit Down-Syndrom Nr. 48, 46-51
- BOOTH, T. & AINSCOW, M. (2002): Index for Inclusion. Developing learning and participation in schools. Bristol UK
- BOURDIEU, P. (1997): Ökonomisches Kapital – kulturelles Kapital – soziales Kapital. In: BOURDIEU, P.: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg, 49-80
- BÜRLI, A. (1997): Internationale Tendenzen in der Sonderpädagogik – vergleichende Betrachtungen mit Schwerpunkt auf den europäischen Raum. Hagen
- CZOCK, H. & RADTKE, F.-O. (1984): Der heimliche Lehrplan der Diskriminierung. Päd extra 12, H.10, 34-39
- DÖRNER, K. (2004a): Das Handeln psychosozialer Profis. Zwischen individueller Hilfeplanung und Begleitung im Lebensfeld. Soziale Psychiatrie, H. 3, 37-42
- DÖRNER, K. (2004b): Sind alle Heimleiter Geiselnnehmer? Qualitätskatalog für den zukünftigen „guten Heimleiter“. Soziale Psychiatrie, H. 4, 21-25
- DÖRNER, K. (2005): Zukunftswege. Integration in Arbeit und Beschäftigung trotz Massenarbeitslosigkeit? Soziale Psychiatrie, H. 2, 28-30
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.) (2003): Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen. Brüssel: Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales
- FEUSER, G. (2001): Arbeit – und Bildung für geistig schwerstbehinderte Menschen. In: JANTZEN, W. (Hrsg.): Jeder Mensch kann lernen – Perspektiven einer kulturhistorischen (Behinderten-)Pädagogik. Neuwied/Berlin, 300-323
- FOREST, M., PEARPOINT, J., MAIURI, F., SNOW, J., GALATI, R., GALATI, D. & BALLEY, L. (2000): It's not Inclusion: Warning Signs of bad Practice in Education. In: Inclusion News, 3
- HINTE, W. (2004): Sozialraumbudgets, Budgets und die Praxis integrierter Hilfen. In: PETERS, F. & KOCH, J. (Hrsg.): Integrierte erzieherische Hilfen. Flexibilität, Integration und Sozialraumbezug in der Jugendhilfe. Weinheim/München, 57-73
- HINZ, A. (1993): Heterogenität in der Schule. Integration – Internkulturelle Erziehung – Koedukation. Hamburg
- HINZ, A. (1998): Pädagogik der Vielfalt – ein Ansatz auch für Schulen in Armutsgebieten? Überlegungen zu einer theoretischen Weiterentwicklung. In: HILDESCHMIDT, A. & SCHNELL, I. (Hrsg.): Integrationspädagogik. Auf dem Weg zu einer Schule für alle. Weinheim München, 127-144
- HINZ, A. (2002): Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? Zeitschrift für Heilpädagogik 53, 354-361
- HINZ, A. (2003): Die Debatte um Integration und Inklusion – Grundlage für aktuelle Kontroversen in Behindertenpolitik und Sonderpädagogik? Sonderpädagogische Förderung 48, 330-347
- HINZ, A. (2004): Vom sonderpädagogischen Verständnis der Integration zum integrationspädagogischen Verständnis der Inklusion!? In: SCHNELL, I. & SANDER, A. (Hrsg.): Inklusive Pädagogik. Bad Heilbrunn, 41-74
- HINZ, A. (2006): Kanada – ein ‚Nordstern‘ in Sachen Inklusion. In: PLATTE, A., SEITZ, S. & TERFLOTH, K. (Hrsg.): Inklusive Bildungsprozesse. Was ‚bewegt‘ pädagogische Forschung? Bad Heilbrunn, 149-158
- HINZ, A. & BOBAN, I. (2001): Integrative Berufsvorbereitung. Unterstütztes Arbeitstraining für Menschen mit Behinderung. Neuwied/Berlin
- INCLUSION INTERNATIONAL (1998): The New Service Paradigm (1994). In: Inclusion, Nachrichten von Inclusion International, Mai 1998, Nr. 20
- IVANOVA, F. & HAUKE, C. (2003): Managing Diversity – Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung. Personal, H.7, 12-15
- KAISER, E. (2004): Diversity – wie Unternehmen messbar profitieren. Wirtschaft & Weiterbildung, H.6, 20-23
- KLUGE, M. (2003): Ideen und Visionen für Felix. Protokoll einer Persönlichen Zukunftskonferenz. Bayerisches Integrations-Info 10, 4-7
- KRÜGER, C. (2000): Supported Living: „Ich bin über 40 Jahre alt. Dies ist mein eigener Schlüssel. Zum allerersten Mal habe ich einen eigenen Schlüssel.“ Geistige Behinderung 39, 112-124
- LEITL, M. (2003): Was ist Diversity Management? Harvard Business manager, Dez. 2003, 21
- LINDMEIER, B. (2002): Blick über den Zaun – Eindrücke aus ausgewählten europäischen Ländern. In: THIMM, W. & WACHTEL, G. (Hrsg.): Familien mit behinderten Kindern. Wege der Unterstützung und Impulse zur Weiterentwicklung regionaler Hilfesystems. Weinheim/München, 215-240
- LINDMEIER, B. & LINDMEIER, C. (2001): Supported Living. Ein neues Konzept des Wohnens und Lebens in der Gemeinde für Menschen mit (geistiger) Behinderung. Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 24, Heft 3/4, 39-50
- LÜPKE, K. v. (1994): Nichts Besonderes. Zusammen-Leben und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung. Essen
- MITTLER, P. (2000): Towards Inclusive Education. London
- NIEDERMAIR, C. (2004): „Ich möchte arbeiten.“ Eingliederung von Jugendlichen mit schwerer Behinderung in den regionalen Arbeitsmarkt in Österreich. Geistige Behinderung 43, 66-80

- NIEDERMAIR, C. & TSCHANN, E. (1999): „Ich möchte arbeiten.“ – der Unterstützungskreis. Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 22, H.4/5, 37-41
- PETERS, F. & HAMBERGER, M. (2004): Integrierte, flexible, sozialräumliche Hilfen (INTEGRA) und der aktuelle Erziehungshilfediskurs. In: PETERS, F. & KOCH, J. (Hrsg.): Integrierte erzieherische Hilfen. Flexibilität, Integration und Sozialraumbezug in der Jugendhilfe. Weinheim/München, 27-56
- PETERS, F. & KOCH, J. (Hrsg.): Integrierte erzieherische Hilfen. Flexibilität, Integration und Sozialraumbezug in der Jugendhilfe. Weinheim/München
- PRENGEL, A. (1993): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Opladen
- PRENGEL, A. (1999): Vielfalt durch gute Ordnung im Anfangsunterricht. Opladen
- PRENGEL, A. (2001): Egalitäre Differenz in der Bildung. In: LUTZ, H. & WENNING, N. (Hrsg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen, 93-107
- PREUSS-LAUSITZ, U. (1993): Die Kinder des Jahrhunderts. Zur Pädagogik der Vielfalt im Jahr 2000. Weinheim/Basel
- SANDER, A. (2002): Über die Dialogfähigkeit der Sonderpädagogik: Neue Anstöße durch Inklusive Pädagogik. In: WARZECHA, B. (Hrsg.): Zur Relevanz des Dialogs in Erziehungswissenschaft, Behindertenpädagogik, Beratung und Therapie. Münster, 59-68
- SANDER, A. (2003a): Über die Integration zur Inklusion. St. Ingbert
- SANDER, A. (2003b): Von Integrationspädagogik zu Inklusionspädagogik. Sonderpädagogische Förderung 48, 313-329
- SAPON-SHEVIN, M. (1997): Celebrating Diversity, Creating Community: Curriculum that Honors and Builds on Differences. In: STAINBACK, S. & STAINBACK, W. (Eds.): Inclusion. A Guide for Educators. Baltimore, 255-270
- STIERL, S. (2005): Das Ende der Psychiatriereform. Soziale Psychiatrie, H.1, 4-8
- TERVOOREN, A. (2003): Pädagogik der Differenz oder differenzierte Pädagogik? Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 26, H.1, 26-36
- THEUNISSEN, G. (2005): Lebensperspektiven ohne Erwerbsarbeit – Arbeitsmöglichkeiten und tagesstrukturierende Maßnahmen für schwerst mehrfachbehinderte Menschen. In: BIEKER, R. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart, 335-346
- WILHELM, M. & BINTINGER, G. (2001): Schulentwicklung unter dem Aspekt der Inklusion. Oder: weg von den „Integrationsklassen“ hin zur „Schule für alle Kinder“! Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 24, H.2, 44-50

Fußnote

¹ Gekürzte Fassung eines Vortrags auf dem von der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Mensch im Mittelpunkt“ organisierten Symposium „Gemeinsam WeiterDenken für eine Teilhabe an allen Lebensbereichen“ am 17. 6. 2005 in Breitenwang (Tirol)

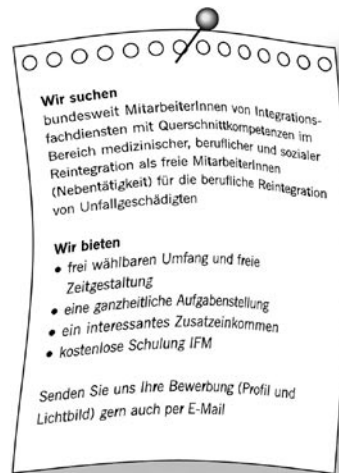
Kontakt:

Prof. Dr. Andreas Hinz, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Philosophische Fakultät III Erziehungswissenschaft. 06099 Halle (Saale); e-mail: andreas.hinz@paedagogik.uni-halle.de

Anzeige

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

Nischenarbeitsplätze

Was unterscheidet so genannte Nischenarbeitsplätze von regulären Arbeitsplätzen?

Übliche Arbeitsplätze entstehen aus den Anforderungen eines Betriebes heraus, umfassen einen bestimmten Leistungs- und Stundenumfang und werden von einem dafür geeigneten Arbeitnehmer besetzt.

Nischenarbeitsplätze sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können. Immer werden sie aber an den Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen ausgerichtet, der dort arbeiten möchte. Die Leistungsanforderungen werden dem Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst und der Stundenumfang wird auf die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit festgelegt. Meist benötigt der behinderte Mensch für die anfallenden Arbeiten erheblich mehr, manchmal sogar die doppelte oder die dreifache Zeit eines qualifizierten nicht behinderten Mitarbeiters.

Der wesentliche Unterschied liegt also darin, dass Ausgangspunkt eines Nischenarbeitsplatzes der behinderte Mensch mit seinen individuellen Fähigkeiten und Neigungen ist, für den geeignete betrieblich notwendige Arbeiten gesucht und manchmal neu erfunden werden. Der Mensch bestimmt die Arbeit und nicht die Anforderungen der Arbeit dominieren den Menschen.

Die Bezahlung der behinderten Menschen auf Nischenarbeitsplätzen richtet sich nach dem individuellen Leistungsvermögen und der dafür üblichen betrieblichen Vergütung.

Ist die individuelle Leistungsfähigkeit so weit eingeschränkt, dass der behinderte Mensch auch mit Förderzuschüssen der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes kein existenzsicherndes Einkommen erreichen kann, ist es sinnvoll den betrieblichen Arbeitsplatz über einen ausgelagerten Arbeitsplatz einer WfbM abzusichern.

Nischenarbeitsplatz: Innerbetriebliche Helferin

Beschäftigt seit: 01.04.06
Arbeitszeit / Stundenumfang: 25 Std./Woche
Beschreibung des Arbeitsplatzes:

Mitarbeiterin in einer Werbeagentur mit mehreren Standorten. Am Standort in Erlangen arbeiten 120 Mitarbeiter/innen. Sie ist für die Verteilung und Abholung der Ein- und Ausgangspost zuständig. Weitere Aufgaben: Verteilung Kurierpost, Ablage, Hilfe bei Versandarbeiten.

Allgemeine Infos zur beschäftigten Person

Alter: 21 Jahre
Geschlecht: weiblich
Schulabschluss: keinen
Berufswunsch: Bürotätigkeit
Interessen: Lesen und Schreiben

Voraussetzungen für die Beschäftigung

Mobilität: Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel
Vorkenntnisse: keine
Soft Skills / Schlüsselqualifikationen:
Motivation, Zuverlässigkeit, Umgangsformen

Wie kam der Arbeitsplatz zustande?

(Anfrage durch Arbeitgeber, neuen Arbeitsplatz geschaffen, gezielte Suche, Stellenausschreibung, etc.)?
Langfristiger Kontakt zum Fachdienst, Arbeitsplatzanalyse, Analyse der Arbeitsabläufe, Tätigkeitsanalyse

Notwendige Unterstützung

(Job coaching / Unterstützung durch KollegInnen etc., Stunden/Woche, Inhalt)
Job-coaching während der Einarbeitung: 4 Wochen 1:1 Betreuung, danach langsame Verringerung der Unterstützung.
Bis heute 1 wöchentlich Besuch am Arbeitsplatz

Von wem/wie wurden die Aufgaben vorher übernommen?

Von verschiedenen Mitarbeiter/innen

Fördermitteleinsatz

(Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsplatzausstattung, etc.):
EGZ-SB, außergewöhnliche Belastungen

Mehr Infos können Sie erhalten unter:

Kontakt: Stefan Bauer
ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH
Michael-Vogel-Str. 1c
91052 Erlangen
Tel. 09131/897444
www.access-ifd.de
stefan.bauer@access-ifd.de

Nischenarbeitsplatz: IT-Assistent

Beschäftigt seit: 01.12.2004
Arbeitszeit / Stundenumfang: 30 Std./Woche
Beschreibung des Arbeitsplatzes:
IT-Assistent zur Unterstützung des Systemadministrators in einem weltweit operierenden Unternehmen der Medizintechnik. Im deutschen Entwicklungsstandort sind 60 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Allgemeine Infos zur beschäftigten Person

Alter: 24 Jahre
Geschlecht: männlich
Schulabschluss: keinen
Berufswunsch: Systemadministrator
Interessen: PC

Voraussetzungen für die Beschäftigung

Mobilität: Rollstuhlfahrer
Vorkenntnisse: PC-Kenntnisse
Soft Skills / Schlüsselqualifikationen:
extrem motiviert und zuverlässig, 100 %ige Identifikation mit der Arbeit, freundlich

Notwendige Unterstützung

(Job coaching / Unterstützung durch KollegInnen, Stunden/Woche, Inhalt)

Einarbeitung: Job-coaching während der Einarbeitung (drei Tage), danach regelmäßig zu verschiedenen Themen (z.B. Outlook)
- Schulung durch Integrationsamt nach Arbeitsaufnahme zur System-Administration)
- tägliches Engagement des Kollegen

Wie kam der Arbeitsplatz zustande?

(Anfrage durch Arbeitgeber, neuen Arbeitsplatz geschaffen, gezielte Suche, Stellenausschreibung, etc.)?

Kaltakquise zum gewünschten Arbeitsbereich
Langfristiges unterstütztes Praktikum (fünf Monate)

Von wem/wie wurden die Aufgaben vorher übernommen?

Systemadministrator, Ferienarbeiter

Fördermitteleinsatz

(Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsplatzausstattung, etc.):
EGZ-SB, Mehrfachanrechnung, Arbeitsplatzausstattung, Umbaumaßnahme

Mehr Infos können Sie erhalten unter:

Kontakt: Stefan Bauer
ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH
Michael-Vogel-Str. 1c
91052 Erlangen
Tel. 09131/897444
www.access-ifd.de
stefan.bauer@access-ifd.de

Nischenarbeitsplatz: Werkstatthelfer Autowerkstatt

Beschäftigt seit: 02.05.2006
Arbeitszeit / Stundenumfang: 35 Std./Woche
Beschreibung des Arbeitsplatzes:
Werkstatthelfer in einem Team von sechs Werkstattmitarbeitern. Insgesamt arbeiten 9 Personen im Betrieb. Es werden Helfertätigkeiten und Handlangertätigkeiten durchgeführt. Speziell ist er für das Reifen wechseln mit Hilfe einer Spezialmaschine zuständig.

Allgemeine Infos zur beschäftigten Person

Alter: 20 Jahre
Geschlecht: männlich
Schulabschluss: keinen
Berufswunsch: Arbeit im KFZ-Bereich
Interessen: Alles rund ums Auto

Voraussetzungen für die Beschäftigung

Mobilität: Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel
Vorkenntnisse: Schulpraktika, unter anderem im KFZ-Bereich
Soft Skills / Schlüsselqualifikationen:
motiviert und zuverlässig

Notwendige Unterstützung

(Job coaching / Unterstützung durch KollegInnen, Stunden/Woche, Inhalt)

Einarbeitung: Job-coaching an zwei vollen Tagen, danach regelmäßige wöchentliche Betriebsbesuche. Neben dem kontinuierlichen Aufbau einer Arbeitsstruktur ging es in der Zusammenarbeit um den richtigen Umgang mit Kollegen und Kolleginnen.

Wie kam der Arbeitsplatz zustande?

(Anfrage durch Arbeitgeber, neuen Arbeitsplatz geschaffen, gezielte Suche, Stellenausschreibung, etc.)?

Gezielte Suche

Von wem / wie wurden die Aufgaben vorher übernommen?

Mitarbeiter, Auszubildende

Fördermitteleinsatz

(Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsplatzausstattung, etc.):

EGZ-SB, Investitionskostenzuschuss

Mehr Infos können Sie erhalten unter:

Kontakt: Stefan Bauer
ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH
Michael-Vogel-Str. 1c
91052 Erlangen
Tel. 09131/897444
www.access-ifd.de
stefan.bauer@access-ifd.de

„Für einen, der schludert, wäre der Job nix“ Lernbehindert, seelisch beeinträchtigt, fit am Computer – Jörg Schlienbecker arbeitet für einen Schweizer Pharmakonzern

Von Ute Mank

Was woanders ein Handicap ist, ist an seinem Arbeitsplatz eine besondere Fähigkeit. Was andere langweilen würde, macht ihm gerade Spaß. Er scannt und archiviert täglich bis zu 200 Rechnungen und Lieferscheine. Zuverlässigkeit, Genauigkeit, ein Faible für Tabellen und ein ausgeprägter Ordnungssinn sind bei dieser Aufgabe gefragt. Darin ist Jörg Schlienbecker besonders gut.

Man kann nicht einfach in sein Büro marschieren, wenn man ihn am Arbeitsplatz besuchen will. Wer hinein will in die Firma, muss sich zuerst bei der freundlichen Dame hinter dem Tresen des Eingangsbereichs registrieren und mit einem Besucher-Ausweis ausstatten lassen. Jörg Schlienbecker arbeitet für den Schweizer Pharmakonzern Novartis, eine der Behring-Nachfolgefirmen in Marburg. Bei „Behring“ (so heißen die Firmen, die inzwischen ganz andere Namen haben, in der Bevölkerung immer noch) zu arbeiten war und ist in Marburg so etwas, wie in Stuttgart „beim Daimler schaffen“.

Über elegante Flure gelangt man zu Jörg Schlienbeckers Büro. Ja, er hat tatsächlich ein eigenes Büro. „Finance - Jörg Schlienbecker“ steht in schlichten Lettern auf dem Plexiglasschild neben der Tür, hinter der er an seinem Computer sitzt. Dem Raum selbst hat er in den drei Jahren, seit er hier arbeitet, allerdings seinen ganz eigenen Stempel aufgedrückt. An den Wänden hängen Tierposter neben der Programmübersicht eines Senders des Hessischen Rundfunks, der Volksmusik sendet, und einem großen Poster „Englischer Grundwortschatz“. Und auf drei Jahreskalendern hat er die Todestage von bekannten Persönlichkeiten samt Todesursache festgehalten. Letzte Eintragung: Annemarie Wendl alias Else Kling, Herzversagen.

Jörg Schlienbecker ordnet gerne. Auf dem Regal hinter ihm stehen zwei Gläser mit Büroklammern, farbige in dem einen, metallene in dem anderen. Aus dem gleichen Grund hält er die Dinge gerne in Excel-Tabellen fest, zum Beispiel listet er die Tätigkeiten eines je-

den Arbeitstags minutiös auf. Diese Genauigkeit und seine Vorliebe für Tabellen sind es, die er für seine sehr spezielle Aufgabe braucht. „Für einen, der schludert, wäre der Job nix“, sagt er.

Jörg Schlienbecker scannt bearbeitete Rechnungen für vier Mitarbeiter der Finanzabteilung ein und archiviert sie in einer firmeneigenen Datenbank. Nach dem Sommerurlaub hat er es gemeinsam mit seiner Arbeitsbetreuerin Ingrid Janssen auf nahezu 300 Rechnungen an einem Tag gebracht. Im Schnitt sind es 180 bis 200. Über die eingegebenen Nummern können die Rechnungen später im System verfolgt werden. Man ist sehr zufrieden mit seiner Arbeit, bisher habe die Rechnungsprüfung noch nichts zu beanstanden gehabt.

Doch zunächst landen Rechnungen und Lieferscheine als Papierstapel in seinem Büro, geordnet nach den vier Mitarbeitern, die sie bearbeitet haben. Und so muss er sie auch nach dem Scannen wieder stapeln, bevor sie in den Keller wandern und irgendwann vernichtet werden. Kollegin Sandra Leiß lobt: „Er ist engagiert und genau, andere würden mehr Fehler machen.“ Die Arbeit sei doch sehr eintönig und verführe daher zu Fehlern. „Es ist wichtig, dass behinderte Menschen integriert werden und einen Arbeitsplatz entsprechend ihren Fähigkeiten haben“, antwortet sie auf die Frage, was es für sie bedeute, einen behinderten Kollegen zu haben. „Wir nutzen seine besonderen Fähigkeiten.“

In der WfbM arbeiten wollte Jörg Schlienbecker nie, obwohl sein Weg zunächst dorthin führte. Ein erster Versuch, außerhalb der WfbM im hauswirtschaftlichen Bereich eines Heims für behinderte Kinder zu arbeiten, war schon beinahe gescheitert, weil die Mitarbeiterinnen des Heims mit seinem Betreuungsbedarf überfordert waren. Sinnvolle Arbeitszusammenhänge herzustellen, die er auch alleine bewältigen konnte,



Foto: J. Schlienbecker am Arbeitsplatz

erwies sich als schwierig. Mit intensiver Arbeitsbetreuung durch spectrum e.V., Kooperationspartner der Gemeinschaft in Kehna (WfbM), konnte die Rückkehr in die Werkstatt vermieden werden. Wohl fühlte Jörg Schlienbecker sich nicht. Motivation und Arbeitsleistung sanken weit unter seine Möglichkeiten.

Büro war sein Traum, der sich für ihn schließlich erfüllen ließ. Ein Praktikum mit dichter Betreuung und Einarbeitung bei Chiron Behring (so hieß die damals amerikanische Firma zu der Zeit) war seine Eintrittskarte zum Traumjob. Die Zusammenarbeit mit ihm habe von Anfang an kein Problem dargestellt, sagt Manager Udo Reinhardt. Allerdings habe man sich an seine Wesensart und seine besonderen „Fähigkeiten“ genauso gewöhnen müssen wie Jörg Schlienbecker sich an die der neuen Kollegen und an die Abläufe und Besonderheiten der Arbeit. „Umso mehr freut es uns jetzt, dass wir mit Herrn Schlienbecker einen gewissenhaften Kollegen gefunden haben, der sich gut in die Abteilung eingefügt hat!“

Jörg Schlienbecker schätzt seine Arbeit ausgesprochen: „Ich bin sehr zufrieden.“ Er weiß, dass er wichtige Arbeit leistet und tritt entsprechend auf. „Fünfer-Kleeblatt“ nennt er sich und die Kollegen, für die er arbeitet, seinen direkten Vorgesetzten Eckhard Pfeufer bezeichnet er lieber als „Hauptansprechpartner“. Seinen Urlaub reicht er genau wie die anderen Mitarbeiter per E-Mail ein, und er hat darum gebeten, den Firmenkalender auf seinen Computer gespielt zu bekommen, damit er seine Termine eintragen kann – damit auch alle wissen, wenn er mal nicht da ist. Der Abteilungsleiter macht das schließlich auch so.

Das E-Mail-System nutzt er auch, um mit Eckhard Pfeufer zu kommunizieren oder um sich an seine Arbeitsbetreuerin zu wenden, wenn es mal brennt. Das passiert schon mal. Nach dem Urlaub zum Beispiel, wenn andere an seinem Platz gesessen und nicht so gearbeitet haben, wie Jörg Schlienbecker sich das vorstellt. Zuletzt kam ein Hilferuf aus seinem Büro, weil sich sein Vorgesetzter in „sein“ Ablagesystem eingemischt hatte. Jörg Schlienbecker hatte „sein“ eigenes System weiter fortentwickelt, in dem er unter anderem Rech-

nungen auch noch nach Seitenumfang sortierte. Nur er selber durchblickte es noch, fand auch gesuchte Rechnungen, wusste aber nicht, warum Mitarbeiter nicht auf ihn warten und ihn jedes Mal fragen wollten.

Das sind die Momente, in denen er besonders auf die Arbeitsbetreuung angewiesen ist. Drei Wochen lang ist Ingrid Janssen, Betriebswirtin, täglich zu ihm in sein Büro gekommen, und gemeinsam haben sie das von der Abteilung gewünschte System neu erarbeitet. So lassen sich betriebliche Probleme konfliktfrei und ohne zusätzliche pädagogische Qualifikationen von Betriebsangehörigen lösen. Der Betrieb weiß das zu schätzen. Es sei wichtig, dass Herr Schlienbecker von externen Personen betreut werde, die nicht zum direkten Arbeitsumfeld zählten, so Udo Reinhardt: „Zu diesen Personen besteht oftmals eine bessere Bindung.“

Leicht gefallen ist es Jörg Schlienbecker trotzdem nicht, von „seinem“ System Abschied zu nehmen. Dass seine Arbeitsbetreuerin vom Fach ist, hat ihn getröstet. Dass er diesen Arbeitsplatz nur dann behalten kann, wenn er der Firma nicht zu Last wird, hat ihn motiviert. Ein eigenes Büro, in dem man – beinahe – schalten und walten kann, wie man möchte, gibt man schließlich nicht so leicht auf.

„Da hatte ich mich schon aufgegeben“

Qualifizierung statt Zukunft – Ein Beispiel von Weiterbildung ohne Ziel

Von Ute Mank

Christoph Richartz hat mit intensiver Förderung durch seine Mutter eine Werker Ausbildung im Metallbereich geschafft. Danach reihen sich in seinem Lebenslauf befristete Tätigkeiten und Lehrgänge der Arbeitsverwaltung aneinander. Qualifizierung wurde groß geschrieben. Auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst hat er aber nie. Mit fast 40 Jahren wurde er Mitarbeiter der WfbM – und hat einen befriedigenden Arbeitsplatz, in den er große Hoffnungen setzt.

Sein direkter Vorgesetzter ist „der Gerhard“ für ihn, von seinen neuen Kollegen wird er wegen seines freundlichen Wesens geschätzt, in Kürze bekommt er mit seinem Namen gekennzeichnete Arbeitskleidung, und in der Werkstatt hat er seine eigene Schublade mit Sicherheitsausrüstung, bestehend aus Brille, Handschuhen und Ohrenschützern.

Christoph Richartz hat endlich einen Arbeitsplatz, an dem er sich glücklich und zufrieden fühlt. Es ist die Mechanische Werkstatt der Firma Pharmaserv in Marburg. Sie besteht aus drei Bereichen, der Kunststoffwerkstatt, der

Schweißwerkstatt und der Mechanischen Werkstatt. Hier werden Kleinteile für die Pharmaindustrie am Standort gefertigt und repariert. 20 ausgebildete Handwerker sind in der Werkstatt tätig. Christoph ist überwiegend in der Kunststoffwerkstatt beschäftigt, wo er zum Beispiel Kunststoffteile für Türschilder oder für Hängeregister zusammenklebt. Nach seiner Lieblingstätigkeit gefragt, antwortet er: „Ich mache alles gerne, es ist so schön abwechslungsreich.“

„Der passt schon hierher“, meint Industriemeister und Werkstattleiter Uwe Laukel. Und Laukels Stellvertreter Gerhard Opper, ebenfalls Industriemeister und Christophs direkter Ansprechpartner, lobt ihn als „gewissenhaft, pflichtbewusst und ordentlich“. Außerdem sei er wegen seiner Wesensart bei den Kollegen sehr beliebt.

Christoph Richartz hat nach einem Hauptschulabschluss, den er durch intensive Unterstützung seiner Mutter, einer promovierten Philologin, erreichen konnte, auch die Helferausbildung zum Metallarbeiter abgeschlossen. Ob-

wohl er das Handwerkliche gern macht, konnte er „nie ausführen, was ich gelernt habe.“ Stattdessen sammelt sich in seinem Lebenslauf eine bunte Palette an befristeten Tätigkeiten in bezuschussten Maßnahmen. Die Befristungen zu betonen, ist ihm wichtig. Es soll niemand auf die Idee kommen, dass er entlassen wurde. „Die waren alle nur auf die Zuschüsse aus“, ist er sich sicher. Daran, dass ihn eine Schraubenfabrik ein weiteres Mal angestellt hat, macht er fest, dass er so schlecht nicht gewesen sein kann. Im Gartenbau hat er gearbeitet, als Gebäudereiniger – „Putzen, das war eine Nötlösung“ – als Heizungsbauhelfer und als Produktionshelfer. „Zum Schluss war es so schlimm, dass ich sogar eine vierzehntägige Studententätigkeit angenommen habe.“ Das war nach zwei Jahren Arbeitslosigkeit. „Da hatte ich mich schon aufgegeben.“

Zwischendurch besuchte er immer von der Arbeitsverwaltung finanzierte Kurse: EDV-Schulungen, Medienkompetenz-Lehrgang, Betriebliches Praxis-Training – hinter diesen wohlklingenden Bezeichnungen verbergen sich Maßnahmen, die das Arbeitsamt für die bereit hält, die es auf dem Arbeitsmarkt nicht schaffen und immer wieder in die Arbeitslosigkeit fallen. Christoph Richartz hat die Kurse trotzdem gerne besucht: „Dass ich beschäftigt war und für einen zukünftigen Arbeitgeber was vorzuweisen hatte.“ Mehrere Schweißlehrgänge gehörten auch zum Fortbildungsprogramm, die hatten wenigstens etwas mit Metallverarbeitung zu tun. „Es kam dem Beruf am nächsten.“ Wirklich weitergebracht hat es ihn nicht, denn „Schweißen liegt mir nicht so sehr“, meint er selbstkritisch. Das einfache Schweißen könne er zwar, aber für die berufliche Anwendung habe er die Verantwortung gescheut: „Wenn man Pfusch macht, durch den Menschen zu Schaden kommen, kann man sogar ins Gefängnis wandern.“ Zukunft habe man in diesem Bereich sowieso nur, wenn man die CNC-Technik beherrsche. Er hat zwar auch einen Kurs gemacht, in



Foto: C. Richartz in der Kunststoffwerkstatt



Foto: C. Richartz in der Mechanischen Werkstatt

dem das zum Unterricht gehörte, aber „das war mir zu schwer“. CNC-Technik sei so schwer, dass es kaum Fachkräfte gebe, glaubt er.

Jetzt wird Christoph Richartz erneut qualifiziert. Aber diesmal wird es darum gehen, eine wirkliche Perspektive für ihn zu eröffnen. Nach dem so genannten Eingangsverfahren befindet er sich jetzt im Berufsbildungsbereich. Normalerweise beginnt diese Form der Qualifizierung nach der Sonderschule, wenn vom Arbeitsamt der Werkstattstatus festgestellt wurde. Bei ihm ist der Rentenversicherungsträger zuständig für seine berufliche Rehabilitation. Da er sich zwischen seinen Anstellungen immer arbeitslos gemeldet hatte, hat er seine Rentenanwartschaftszeiten zusammen.

Begleitet wird Christoph Richartz vom Marburger Verein spectrum in Kooperation mit der Gemeinschaft in Kehna (WfbM). An seinem Arbeitsplatz wird er von einem Diplom-Pädagogen betreut. Einmal pro Woche hat er Unterricht, der ebenfalls von spectrum angeboten wird. Zusammen mit anderen jungen Leuten aus dem Berufsbildungsbereich findet dort individuell auf deren Arbeitsplätze abgestimmte Qualifizierung und Förderung statt.

Nachdem Christoph Richartz sich auf seiner Suche nach einer beruflichen Perspektive an spectrum gewandt hatte, leitete der Verein nach einem ersten Prak-

tikum, das die Diskrepanz zwischen Schulzeugnissen und realen Kenntnissen und Fähigkeiten deutlich machte, zunächst eine Begutachtung ein. Aufgrund vorhandener ärztlicher Gutachten aus seiner Kindheit wurde ihm nun eine Erwerbsunfähigkeit von Geburt an bescheinigt und gleichzeitig die Aufnahme in die WfbM bewilligt. Und ab da konnte er erstmals seine individuellen Fähigkeiten und Einschränkungen in angepassten Praktika erproben. Das Ergebnis: Er arbeitet gerne handwerklich, aber er braucht einen festen Rahmen, direkte Anleitung und Tätigkeiten, die immer wiederkehren. In der WfbM arbeiten möchte er aber auf keinen Fall.

Einen individuellen Außenarbeitsplatz hat er in der pharmaserv-Werkstatt gefunden. Auf die Frage, warum pharmaserv einem behinderten Menschen einen Arbeitsplatz anbietet, der auch von Seiten des Unternehmens Engagement fordert, antwortet Stefan Waldschmidt, Geschäftsleitung Personal: „Das ist einfach zu beantworten, es ist selbstverständlich.“ Im Leitbild hat die Firma ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft festgeschrieben und sie werde gelebt. „Es ist ein gesellschaftlicher Beitrag, den man leisten muss, und wir tun das gerne.“ Mit Begeisterung erzählt Waldschmidt vom Engagement für Jugendliche in einem sozialen Brennpunkt und die Nachfrage, ob man wahrgenommen habe, wie gut es Herrn Richartz an seinem Arbeitsplatz gehe, ist keine mar-

ketingträchtige Floskel. Man spürt im Gespräch, dass es Waldschmidt ein persönliches Anliegen ist.

Eine reguläre Anstellung würde Christoph Richartz allerdings nicht bekommen. Seine Fähigkeiten halten den normalen Arbeitsmarktanforderungen nicht stand. Das haben die beiden Industriemeister bereits festgestellt. Ohne die Einbeziehung der WfbM wäre er weiter arbeitslos geblieben. Ob er für den ersten Arbeitsmarkt qualifiziert werden kann, muss zu diesem Zeitpunkt offen bleiben. Und ob es für ihn selber wünschenswert wäre, ist noch einmal eine ganz andere Frage.

Qualitätssicherungshilfe für Menschen mit Behinderung in Küchen

Interview mit Achim Blaha

Seit sieben Jahren ist Herr Blaha als Koch und Arbeitsanleiter im Fachbereich Behindertenhilfe einer Stiftung tätig und leitet dort gemeinsam mit einem Kollegen im Rahmen der Arbeitstherapie/Küche insgesamt 16 psychisch behinderte Menschen an (acht Klienten vormittags und acht nachmittags). Sie erproben und trainieren dort konkret die Arbeitsfähigkeiten, um die Betroffenen unter besonderer Berücksichtigung ihrer individuellen Interessen, Fähigkeiten und Vorlieben zu stabilisieren. Das kann für den Einen Förderung der beruflichen Arbeitsfähigkeiten bedeuten, mit dem Ziel, eine berufliche Rehabilitation zu beginnen. Für den Anderen kann es ein Ziel sein, eine Tagesstruktur zu erarbeiten und Freude am Schaffen zu gewinnen.

Herr Blaha, Sie bilden und qualifizieren Menschen im Küchenbereich aus. Welche Herausforderungen sehen Sie?

Während meiner 27-jährigen Erfahrung in Hotellerie, Gastronomie, Gemeinschafts- und Heimverpflegung bin ich (wie hoffentlich jeder Koch) immer wieder mit dem Pflichtthema HACCP [Informationen zum Konzept HACCP finden Sie im nebenstehenden Info-Kasten, d.Red.] konfrontiert worden. Die besondere Motivation, eine Qualitätssicherungs- und Strukturhilfe gerade für benachteiligte Menschen zu entwickeln, erwuchs aus dem Wunsch, eine Arbeits erleichterung für Küchenleiter, Arbeitsanleiter und Betroffene zu schaffen und die Pflichtinhalte im HACCP-Bereich auf leicht verständliche und einfache Art und Weise auch den Behinderten zugänglich zu machen. Warum sollten ausgerechnet die Benachteiligten in unserer Gesellschaft nicht an diesem Thema teilhaben dürfen und warum sollte es nicht möglich sein, eine Lösung für alle Beteiligten gleichzeitig zu schaffen? Die Tatsache, dass selbst die verantwortlichen Küchenleiter und Mitarbeiter im so genannten „ersten Arbeitsmarkt“ (besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen) eklatante Schwierigkeiten haben, die gesetzlichen Pflichten in die Küchenpraxis umzusetzen, ist exemplarisch für die Problematik, die das Thema HACCP (immer noch) aufwirft.

Was war der Auslöser dafür, dass Sie eine HACCP-Qualitätssicherungshilfe für den Küchenbereich entwickelt haben?

Der Auslöser für die Entwicklung einer Qualitätssicherungshilfe für Küchen im vollen Umfang war eigentlich ein „Nebenschauplatz“: die erfolgreiche

Einführung grafischer Darstellungen für das Eindecken von Tischen (Decken, Geschirr, Besteck, Gläser). Alle Klienten in unserer Küche waren nicht in der Lage, selbständig einen Mittagstisch für die Seminargäste einzudecken und bedurften für jeden Arbeitsschritt einer intensiven Anleitung. Mit der Aufgliederung der einzelnen Arbeitsschritte in bildliche Darstellungen jedoch (Platzieren von Decken und Überdecken, Ausrichten der Stühle, Eindecken von Geschirr, Servietten und Besteck) gelang es den Klienten bereits nach wenigen Wochen, eine komplett gedeckte Tafel ohne Hilfe selbständig einzudecken.

Folglich war es (zumindest im Kopf) nur noch ein kleiner Schritt, eine anschauliche Hygieneunterweisung mit vielen grafischen Elementen zu entwerfen, deren Themen den Klienten durch ihre tägliche Arbeit sehr bekannt waren und gleichzeitig den gesetzlichen Anforderungen entsprach: So wurde innerhalb von zwei Jahren die HACCP-Hygieneschulung (Power Point Präsentation) und parallel die HACCP-Dokumentation (Tabellen, Kontrollformulare und Checklisten) „geboren“ - beide Produkte sehr anwendungsorientiert und praxisnah auf das Wesentliche konzentriert.

Was ist neu bzw. anders an Ihrem Material?

Neu und anders an den Dokumentationstabellen ist die Möglichkeit zur Beteiligung der Klienten durch (wo sinnvoll und möglich) vorformulierte Fragen zu typischen kritischen Kontrollpunkten: Einfaches Beantworten durch „Ja, erfüllt“ oder „Nein, nicht erfüllt“ - selbstverständlich ist die Kontrolle mit

Gegenzeichnung durch verantwortliches Personal auf dem gleichen Formular möglich. Des Weiteren führt die Implementierung von HACCP-Anforderungen (z.B. vorausgefüllte Temperaturgrenzwerte, Kontrollintervalle) zu einem besseren Verständnis und damit zu einem leichteren Erlernen und Erkennen von HACCP-Grundsätzen.

Sie haben sich bei der Entwicklung Ihrer Qualitätssicherungshilfe stark an der Praxis ausgerichtet und zahlreiche Arbeitshilfen wie Checklisten, Merkblätter, Schulungsmaterial etc. zusammengestellt. Inzwischen setzen Sie diese Arbeitshilfen in Ihrer Einrichtung ein. Wie kommen Ihre Mitarbeiter damit zurecht?

Die Beteiligung am neuen Dokumentationskonzept war sehr positiv. Die Klienten füllten die Kontrollformulare sehr gerne aus, stellten erstaunlich viele qualifizierte Fragen, wodurch ich mich so manches Mal „gezwungen“ sah, die Fragestellungen zu ändern, zu verbessern oder sogar zusätzliche Formulare zu entwerfen. Bemerkenswert auch die Tatsache, dass Klienten mit besonderem Engagement, ihre Kollegen/Innen bis heute behutsam auf Fehler in Arbeitsabläufen aufmerksam machen: Es findet (in Abhängigkeit der individuellen Fähigkeiten) eine Internalisierung der hygienischen Aspekte statt, die durch Interaktion aller Beteiligten nach und nach zu einer Verbesserung der Hygienestandards führt.

Die Hygieneschulung, die sich auf die tägliche Arbeit in der Küche konzentriert, findet alljährlich (natürlich besonders wegen der Möglichkeit zur bildlichen Darstellung innerhalb einer Power Point Präsentation) großen Anklang. Die Klienten erkennen die Abläufe der täglichen Küchenarbeit wieder und können sich nach und nach damit identifizieren. Auch während der Präsentation tauchen immer wieder Fragen auf, die ein eindeutiges Interesse nachweisen. Es hat sich bewährt, die verminderte Aufnahme-fähigkeit eines Teils der Klienten zu berücksichtigen und die Schulung daher in zwei Teilen à ca. sechzehn Minuten vorzuführen.

Sie haben dann irgendwann gesagt, dass Ihre Materialien auch für andere Einrichtungen und Unternehmen interessant sein müssten und Ihre Produkte auf CD gebrannt und möglichen Interessenten angeboten. Wie ist die Resonanz?

Da ich meine eigentliche Zielgruppe (Menschen mit Behinderung in Küchen) nicht erreichen konnte, habe ich aus der Not eine Tugend gemacht und meine Arbeit im Internet via „website“ dem „ersten Arbeitsmarkt“ angeboten und, siehe da, mit Erfolg, denn, Zitat: „Warum sollte eine Arbeit für Behinderte nicht auch für den ‚gesunden‘ Menschen von Vorteil sein?“ Käufer decken hier bereits das gesamte Spektrum ab: Von der Imbissbude über die Gemeinschaftsverpflegung und dem „Brauhaus um die Ecke“ bis hin zum Schlosshotel.

Vorher hatte ich mich intensiv (leider ohne Erfolg) an verschiedene Verlage gewandt. Der Grund für die Ablehnung durch die Verlage (die mir alle eine sehr gute und anschauliche Arbeit bescheinigten) war immer der gleiche: „Behinderten-Zielgruppe zu klein, zu geringer Umsatz“... Das ist vielleicht aus Sicht eines Verlages verständlich, für unsere Gesellschaft aber ist es beschämend. Ich freue mich daher auf diesem Wege doch noch „meine Zielgruppe“ zu erreichen, - die verantwortlichen Arbeitsanleiter, vor allem aber die behinderten Menschen in Küchen!

Wie stellen Sie sicher, dass Änderungen in der Zukunft berücksichtigt werden? Kann man bei Ihnen Updates erwerben?

Die damalige Lebensmittelhygieneverordnung, die schon sehr lange Bestand hat, beinhaltete bereits ein Eigenkontrollsystem nach HACCP-Gesichtspunkten. Die Dokumentation der betriebseigenen Maßnahmen und Kontrollen war aber nicht ausdrücklich gefordert. Seit dem 01. Januar 2006 trat jedoch die Verordnung (EG) Nr.: 852/2004 in Kraft, nach der alle Lebensmittel verarbeitenden und in Verkehr bringenden Betriebe verpflichtet sind, den Lebensmittel überwachenden Organen eine lückenlose Dokumentation vorzulegen. Aufgrund der damals schon sehr ausgereiften Lebensmittelhygieneverordnung sind mögliche Updates daher auf seltene Fälle begrenzt und werden von mir kostenlos per Email geliefert.

Das Interview führte Stefanie Wiesenberg

HACCP und das EU-Lebensmittelhygienerecht 2006

Zum ersten Januar 2006 hat eine neue Epoche im Lebensmittel-Hygienerecht begonnen. Im Rahmen des von der EU vollzogenen Paradigmenwechsels, nämlich vom Richtlinien- zum Verordnungsrecht gelten alle Verordnungen ab diesem Zeitpunkt in vollem Umfang. Die bislang in Deutschland geltende Lebensmittel-Verordnung wird zu diesem Zeitpunkt aufgehoben.

Dies bedeutet, dass alle Betriebe, die Lebensmittel verarbeiten und in Verkehr bringen, seit diesem Zeitpunkt gesetzlich verpflichtet sind (auch kleine und mittelständische Unternehmen!), die Vermeidung, bzw. Lenkung von kritischen Kontrollpunkten zu dokumentieren: Alles, was nicht dokumentiert wird, gilt als nicht erfolgt bzw. ist im juristischen Sinne nicht existent.

Was kann passieren, wenn die Vorschriften des neuen Verordnungsrechts nicht befolgt werden?

Werden durch Kontrollorgane Hygienemängel festgestellt, die nicht innerhalb von 24 Stunden beseitigt werden, droht ein Bußgeld zwischen 400 und 600 Euro. Fehlende Schulungen müssen innerhalb von zwei Wochen nachgereicht werden, bauliche Mängel bekommen vier Wochen Frist. Danach beginnt ein Strafverfahren, das mit hohen Bußgeldern oder sogar mit der Schließung enden kann. Wer gesundheitsschädliche Lebensmittel in Verkehr bringt kann mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren verurteilt werden.

Was bedeutet HACCP?

HACCP ist das Kürzel für „Hazard Analysis Critical Control Points“ und meint die Gefahrenanalyse und Kontrolle kritischer Punkte - und zwar auf allen Stufen der Zubereitung, Verarbeitung, Herstellung, Verpackung, Lagerung, Beförderung, Verteilung, Behandlung und des Verkaufs.

Für wen ist die Verordnung rechtsgültig?

Die HACCP -Verordnung betrifft sämtliche Betriebe, in denen mindestens eine der genannten Tätigkeiten ausgeübt wird. Dabei ist es völlig gleichgültig, ob es sich um Einrichtungen mit oder ohne Erwerbszweck handelt.

Was fordert das HACCP-System?

Lebensmittel verarbeitende und in Verkehr bringende Betriebe müssen gemäß den Grundsätzen des HACCP-Systems die für die Lebensmittelsicherheit kritischen Punkte feststellen und dafür Sorge tragen, dass angemessene Sicherheitsmaßnahmen festgelegt, durchgeführt, eingehalten, überprüft und dokumentiert werden.

Was bedeutet HACCP in Küchen für die Praxis?

Die einzelnen Arbeitsschritte müssen lückenlos erfasst, die kritischen Kontrollpunkte definiert, kontrolliert und für die Lebensmittel überwachenden Organe (Kontrollbehörden) nachvollziehbar dokumentiert werden.

Das erfordert Wissen - Wissen, über das laut Verordnung alle Personen, die mit Lebensmitteln umgehen, verfügen müssen. Das heißt: Jeder Mitarbeiter muss in Fragen der Lebensmittelhygiene geschult und motiviert werden, dies in seinem Tätigkeitsbereich umzusetzen.

Definition „kritische Kontrollpunkte“ in Küchen:

Punkt oder Verfahren, an dem ein Verlust der Kontrolle über die Einhaltung von Grenzwerten zu einem nicht zu akzeptierenden Gesundheitsrisiko für Tischgäste oder Mitarbeiter führen kann.

Die HACCP-Hygienschulung und die HACCP-Dokumentation sind jeweils als kostenpflichtige CD erhältlich bei:

Achim Blaha, Isenburgstraße 24, D-40625 Düsseldorf

Telefon: +49 (0) 211 2927809

E-mail: info@haccp-kueche.de Internet: www.haccp-kueche.de

© HACCP Lagerkontrolle Kühlhaus Nr.:
wöchentlich

Datum:	Ja	Nein	Maßnahme
Alle Lebensmittel (auch selbst eingepackte Ware) sind mit einem MHD versehen			
Alle Lebensmittel sind noch innerhalb ihres Mindesthaltbarkeitsdatums			
Überproduktionen sind mit Einlagerungsdatum und Verkehrsbezeichnung versehen			
Alle Lebensmittel sind abgedeckt			
Neu gelieferte Ware steht hinter der alten Ware			
Alle Lebensmittel stehen in den Regalen (keine auf dem Boden)			
Lebensmittel aus Karton - und Holzkisten sind in geeignete Behälter umgefüllt			
Eierlagen sind in ein geschlossenes und kartonfreies Behältnis umgefüllt			
Angebrochene Dosenware ist in geeignete Behälter umgefüllt			
Verschiedene Produktgruppen sind weit genug voneinander entfernt gelagert			
Rohe Ware ist von gegarter Ware weit genug entfernt gelagert			
Ein kalibriertes Thermometer ist vorhanden			
Die Kühlhausstemperatur entspricht den vorgeschriebenen Sollwerten			
Name/Unterschrift, aufgenommen:		Name/Unterschrift, kontrolliert:	

©2004-2006 A. Blaha 40625 Düsseldorf

Qualitätssicherungshilfe für Küchen



HACCP Dokumentation
Tabellen, Formulare und Checklisten für den Küchenleiter
HACCP Hygieneschulung
Power Point Präsentation für Mitarbeiter in Küchen

Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen

Was wird aus Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind?

Von Ilka Spiess

Berufliche Integration als Ziel pädagogischer Arbeit

In einer Gesellschaft, in der das Ansehen eines Menschen wesentlich über seine berufliche Tätigkeit realisiert oder gar definiert wird, ist die Integration in das Arbeits- und Berufsleben der Prüfstein für soziale Integration. Dabei bietet die Arbeit am gemeinsamen Gegenstand gute Voraussetzungen dafür, die Gemeinschaft zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen aufzubauen und damit den Integrationsprozess voranzutreiben. Unter den schwierigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt müssen besonders für behinderte und benachteiligte Personen Wege in stabile Arbeitsverhältnisse hinein geebnet bzw. geschaffen werden. Dass geistig behinderte Personen Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt ausfüllen können, beweisen sie dort, wo sie die Möglichkeit dazu haben.

Die Aufgabe von Integrationsfachdiensten ist es, mit ihrer Arbeit die behindertenpädagogischen Zielsetzungen Integration und Selbstbestimmung, Normalisierung der Lebensumstände und Steigerung der Lebensqualität zu realisieren. Um berufliche Integrationsarbeit als erfolgreich benennen zu können, darf aber nicht nur die Tatsache der Vermittlung in einen Betrieb Beachtung finden, sondern auch – und meines Erachtens ganz besonders – die mittel- und langfristige Entwicklung der Person im Arbeitsleben und im allgemeinen Prozess der Lebensbewältigung.

Subjektive Wirklichkeit im Forschungsprozess wahrnehmen und verstehen

Im Rahmen einer Untersuchung wurden Personen für ein Interview aufgesucht, die in den Jahren von 1990 bis

2000 eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in der Region Niedersachsen Nordwest verlassen haben, um einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzunehmen. In dieser sehr ländlichen, strukturschwachen Gegend bildeten insgesamt 84 Personen (16 Frauen, 68 Männer) aus acht Werkstätten die Zielgruppe. Die Fragestellung lautete: Wie gestalten Personen, die vor einiger Zeit den Schritt aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt gewagt haben, heute ihr Leben? Welche Erfahrungen, Hoffnungen und Wahrnehmungen haben sie?

In ausführlichen Interviews konnten 36 der insgesamt 84 Personen zu ihrem 'Leben nach der Werkstatt' befragt werden, um damit Wahrheiten über ihre Lebens- und Berufsperspektiven zu erarbeiten. Für die Gespräche wurde ein Leitfaden entwickelt, der es den Personen ermöglichte, die Rolle der kompetenten Interviewpartner einzunehmen. Nur mittels qualitativer Sozialforschung können so lebendige Erkenntnisse darüber erbracht werden, welche Wahrheiten und Erfahrungen der Einzelne auf seinem Lebensweg erlebt hat und in welcher Weise er sie biographisierend bewertet und einordnet.

Mithilfe des umfangreichen und vielfältigen Datenmaterials wurde ein differenziertes Bild von Berufs- und Lebenswegen erarbeitet, die die behinderten Personen beschritten haben. Die regionale Bezugnahme zeigt deutlich das konkrete Zusammenwirken bzw. Nicht-Zusammenwirken der Fachleute in den beteiligten Institutionen, mit den Betroffenen selbst und ihren Angehörigen.

Exemplarisch werden die beruflichen Werdegänge von drei befragten Personen dargestellt. Jede Auswahl kann aber die Vielzahl der Möglichkeiten und Facetten in den Entwicklungen und Wendungen im Leben der einzelnen Persönlichkeiten nur andeuten.

Steffen Böckhoff¹

Herr Böckhoff ist 23 Jahre alt und wohnt bei seinen Eltern in einem ländlichen Ort. 1994 tritt er in die WfbM ein und wird dort im Metallbereich tätig. Er erwähnte gegenüber seinem Gruppenleiter häufiger, er würde gerne auf dem Arbeitsmarkt arbeiten. 1997 sucht ihn die Integrationsfachkraft eines vom Integrationsamt finanzierten Fachdienstes in der Werkstatt auf. Offenbar ist sie von seinem Gruppenleiter informiert worden. Die Integrationsfachkraft bietet ihm ein Praktikum in einer Bäckerei im Wohnort an. Im ersten Moment ist Herr Böckhoff nicht begeistert von der Idee, in einer Bäckerei zu arbeiten, zum einen gefällt ihm die Bearbeitung von Metall und der Umgang mit Maschinen und zum anderen befürchtet er, sehr früh aufstehen zu müssen. Allerdings äußert er seine Bedenken gegenüber der Integrationsfachkraft nicht und absolviert erfolgreich ein Praktikum. Anschließend bekommt er einen Arbeitsvertrag. In der Bäckerei arbeitet er bis heute mit etwa 20 Kolleg(inn)en zusammen. Allerdings gefällt es ihm nicht, dass er während der ersten Zeit nur Bleche reinigen darf. Mittlerweile muss er dies seltener tun und kann häufiger den Bäckern beim Vorbereiten und Backen helfen. Anfangs hat er kaum Kontakt mit Kolleg(inn)en und der Umgang mit ihnen fällt ihm schwer.

Eine Vorbereitung auf die Tätigkeiten in der Bäckerei findet nicht statt. Herr Böckhoff geht am ersten Tag des Praktikums in den Betrieb und weiß nicht genau, was auf ihn zukommt. Zwei Bäcker erklären und zeigen ihm die Bäckerei und seine Aufgaben. Die beiden sind bis heute seine Ansprechpartner bei Problemen und Schwierigkeiten. Manchmal allerdings ist so viel zu tun, dass er mit seinen Fragen warten muss, bis einer der beiden Zeit hat. Die Integrationsfach-

kraft kommt anfangs regelmäßig in den Betrieb, um Herrn Böckhoff, dem Arbeitgeber und den Kolleg(inn)en Gespräche anzubieten, da einige Probleme auftreten. „Ich war stur! (...) Ich hab auf niemanden gehört!“ Nach einiger Zeit hat der Chef ihm mit der Integrationsfachkraft „n bisschen den Kopf gewaschen und so“. Daraufhin „hab ich mich geändert, wenn alle was gesagt haben, hab ich auch darauf gehört“. Heute rege er sich auch nicht mehr unverhältnismäßig über ‘Kleinigkeiten’ am Arbeitsplatz auf. Er weiß, dass seinem Chef Sauberkeit sehr wichtig ist und arbeitet entsprechend.

Mittlerweile fühlt sich Herr Böckhoff auch im Umgang mit Kolleg(inn)en und Vorgesetzten wohl. „Jo, ziemlich anstrengend war das da bei uns, ja. Aber jetzt geht das eigentlich, jetzt haben sie mich akzeptiert und so und sind auch so ziemlich locker zu mir.“ Außerdem wurde eine leistungsfähigere Spülmaschine gekauft, so dass Herr Böckhoff den Abwasch schneller erledigen kann. Sein Arbeitsplatz gefällt ihm mittlerweile richtig gut. Seinen Schritt aus der Werkstatt für behinderte bereut er nicht. „Ich bin froh, dass ich aus der Werkstatt raus bin.“

Auch ansonsten hat sich in seinem Leben einiges verändert. „Ach, ich bin selbstbewusster geworden, viel selbstbewusster sogar. Ich sag eigentlich normalerweise jetzt, was ich gerade denke. Mein Zimmer hab ich auch ein bisschen umgeräumt, andere Sachen kamen rein, neuer Fernseher!“ Bei Problemen ist der Vater sein Ansprechpartner. Der regelt auch alle Finanz- und Behördenangelegenheiten für ihn.

Sonja und Kai Hofer

Frau Hofer ist 39 Jahre alt und wohnt mit ihrem Ehemann in einem Dorf in ländlicher Umgebung. 1978 tritt sie in die WfbM ein und wird dort in der Näherei tätig. Nach 14 Jahren geht sie auf die werkstattinterne Integrationsfachkraft zu und fragt, ob sie außerhalb arbeiten könne. Sie fühle sich nicht mehr wohl, zudem soll die Näherei geschlossen werden. Nach einem durch die Integrationsfachkraft vermittelten und begleiteten Praktikum bekommt sie 1992 in der Näherei und Polsterei einer Möbeltischlerei einen Arbeitsvertrag. Zu ihren Aufgaben gehört das Nähen von Bezügen an Nähmaschinen und die Polste-

rung von Stühlen mit Textilüberzügen. Die Begleitung erfolgt anfangs regelmäßig, später sporadisch und bei Bedarf. Nach sechs Jahren kündigt Frau Hofer. „War mir zu anstrengend.“ Nach einiger arbeitsloser Zeit wird sie mit Hilfe der Integrationsfachkraft in einer Wäscherei tätig, in der sie bis heute arbeitet. Nach einem Praktikum bekommt sie einen Vertrag über 25 Stunden in der Woche und arbeitet mit vier Kolleginnen zusammen. Ihre Aufgabe ist es dort, die saubere Wäsche zusammenzulegen. Sie empfindet ihre Arbeit in der Wäscherei als wesentlich ruhiger im Vergleich zur Näherei. Die Einarbeitung erfolgte durch die Kolleginnen. Allerdings konnte sie in der Polsterei selbstständiger arbeiten. „Weil da konnt ich das ja auch schon alles, da hab ich das auch schon fast alles von selber gemacht, zugeschnitten und alles, da war ich schon fast selbstständig. Und da muss ich immer fragen, wo gehört das hin und weil da überall Namen drin sind.“

Herr Hofer ist heute 37 Jahre alt. Er tritt ebenfalls 1978 in die WfbM ein, wo er in verschiedenen Bereichen vor allem in der Montage tätig wird. In der letzten Zeit arbeitet er in der Metallabteilung und bedient verschiedene Maschinen. Er sei aber in der Werkstatt nicht zufrieden gewesen, auch weil die Entgelthöhe so niedrig ist. Die Vermittlung in ein Praktikum habe 1990 sein Betreuer in Zusammenarbeit mit Werkstattmitarbeitern eingeleitet. Im Anschluss an das Praktikum erhält er einen Arbeitsvertrag neben vier Kollegen in einem Metallbauunternehmen, in dem Grundwasserpumpen hergestellt werden. Zu seinen Tätigkeiten gehört es, Gussteile zu bohren und zu schleifen. Grundkenntnisse für die Metallbearbeitung habe er aus der WfbM mitgebracht. Als 1991 die Stelle der werkstattinternen Integrationsfachkraft eingerichtet wird, übernimmt diese die weitere Begleitung, obwohl Herr Hofer schon vor einem Jahr aus der Werkstatt ausgeschieden ist. Als die Firma 1998 in finanzielle Schwierigkeiten gerät, wird Herr Hofer „in ne Kurzarbeit geschickt und nachher, wo die Kurzarbeit vorbei war, wurd ich denn entlassen“.

Nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit vermittelt ihm die Integrationsfachkraft einen Praktikumsplatz im Lager einer Baustofffirma. Auch dort wird er anschließend eingestellt. Zu seinen Aufga-

ben gehören das Ab- bzw. Beladen von Lkw mit dem Gabelstapler und verschiedene Sägearbeiten und Aufräumarbeiten. In der Firma habe er sich sehr wohl gefühlt und zum Chef und zu seinen Kollegen ein gutes Verhältnis gehabt. Doch im letzten Monat musste der Arbeitgeber Konkurs anmelden und Herr Hofer ist wieder arbeitslos und auf der Suche nach neuer Arbeit.

Herr und Frau Hofer haben sich in der WfbM kennen gelernt. Mittlerweile sind sie seit 21 Jahren ein Paar. Ihre Beziehung hat auch die verschiedenen Austrittszeitpunkte aus der Werkstatt überdauert. Gemeinsam sind sie aus einem Wohnheim in eine eigene Mietwohnung gezogen und wurden dort nur noch auf Abruf unterstützt. 1992 haben sie geheiratet, nachdem beide den Schritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft haben. Bei Behörden- und Finanzangelegenheiten werden sie nach wie vor von ihrem gesetzlichen Betreuer unterstützt. Zu anderen Familienmitgliedern haben beide keinen oder kaum Kontakt.

Berufliche Integration bedeutet mehr als ‘nur’ einen Arbeitsplatz zu haben

Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen haben in aller Regel nur dann eine Chance, sich dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt zu verankern, wenn sie qualifizierte, langfristige und individuelle Unterstützung und Begleitung durch Integrationsfachkräfte und zusätzliche Hilfen in anderen Lebensbereichen erfahren. Das Angebot professioneller beruflicher Integrationsarbeit und die Qualität des Angebotes bestimmen die Chancen zur beruflichen Integration der Personen und eben nicht die schlechte Lage auf dem Arbeitsmarkt mit dem sehr geringen Angebot an Arbeitsplätzen. Dies ist eine wichtige Bestätigung der Arbeit von Integrationsfachkräften. Denn vielerorts werden fälschlicherweise fehlende Unterstützungsressourcen noch immer damit gerechtfertigt, dass berufliche Integration von geistig behinderten Personen erst dann realisierbar wäre, wenn sich die konjunkturelle Lage wesentlich verbessert hätte – und dies sei in nächster Zeit nicht in Sicht.

Damit Integrationsfachkräfte effektive Unterstützungsangebote leisten können, müssen sie die komplexe Lebens-

welt der Personen ganzheitlich wahrnehmen, ihre Fertigkeiten, Möglichkeiten und Probleme einschätzen und Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen erkennen. Koordination und Kooperation der Arbeit aller Beteiligten ist die entscheidende Variable für den Verlauf des Integrationsprozesses. Haben diese Beziehungen langfristig eine gute Qualität, können positive Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen provoziert werden. Denn auch nach einer Vermittlung dürfen die Personen nicht dem Markt überlassen werden, sondern sie benötigen nachgehende Begleitung, die vermittelnd in den Lebensbereichen tätig ist. Ist die Person zwar beruflich integriert, sozial aber isoliert, wird das Arbeitsverhältnis sehr wahrscheinlich nicht zufriedenstellend und von anhaltender Dauer sein. Denn die Qualität des sozialen Netzwerkes hat wesentlichen Einfluss auf die individuelle Lebensqualität und damit auch auf das Selbstverständnis und die Stärke, die eine Person am Arbeitsplatz einbringen kann.

Eng damit verknüpft ist die Frage nach zufriedenstellenden Lebens- und Wohnformen. Die Personen, die einer regelmäßigen Erwerbsarbeit nachgehen, brauchen und gestalten einen Wohnraum, der ein Zuhause ist und Rückzugsmöglichkeiten und Geborgenheit bietet. Dieser zentrale Ort der Lebensführung wird von vielen behinderten Personen erst nach der Verankerung im Arbeitsmarkt bewusst wahrgenommen und gestaltet. Wohnten sie früher in einem Wohnheim, war ihnen eine bewusste Trennung der Lebensbereiche und damit der Lebensschwerpunkte kaum möglich. Ob in der Werkstatt oder im Heim – stets waren dieselben Personen und ein Gruppenleiter bzw. ein Wohngruppenbetreuer um sie herum. Heute wohnt keine der befragten Personen mehr in einem Heim. Viele wohnen selbstständig, einige benötigen noch die Begleitung in einer Wohngemeinschaft. Doch auch für sie ist die Entwicklungsrichtung klar: Sie möchten zunehmend selbstbestimmter wohnen und lehnen separierende Behinderteneinrichtungen immer stärker ab. Sie streben nach Unabhängigkeit und trauen sich diese in immer größerem Umfang zu. Dennoch darf es nicht vergessen werden, dass sie zum Beispiel im Umgang mit Geld und im Schriftverkehr dauerhaft zuverlässige Hilfe benötigen.

In ihrem Wohnraum finden die Be-

fragten Ruhe und Erholung, aber auch andere wesentliche Betätigungsfelder, insbesondere im zwischenmenschlichen Bereich. Elf der insgesamt 36 Personen leben heute in festen Partnerschaften bzw. sind verheiratet und sehen die gemeinsame Lebensgestaltung als für sie bedeutsamste außerberufliche Aufgabe. Die familiären bzw. partnerschaftlichen Bezüge bieten Sicherheit und Bestätigung, in ihnen können die Personen ihren Stolz über ihre berufliche Entwicklung ausdrücken und bewusst genießen. Die Angehörigen bzw. Partner nehmen Teil an den beruflichen Erfolgen, sie nehmen die positive und zufriedene Grundhaltung auf und spiegeln sie der Person wider.

Zwei Personen haben Kinder. Beide wurden, nachdem sich die Eltern längere Zeit im Erwerbsleben etabliert hatten, in stabilen Beziehungen geboren, die auch heute noch bestehen. Die eigene kleine Familie ist die Lebensmitte dieser Personen. Ihrem emotionalen und materiellen Erhalt gelten ihre Bemühungen. Bei der Erziehung ihrer Kinder, denen sie viel Liebe entgegenbringen, sind sie allerdings überfordert und benötigen Hilfen von Angehörigen bzw. von professionellen Helfern. Diese Hilfen nehmen sie bereitwillig an und schaffen es, sie in den Familienalltag und in das Familienleben zu integrieren.

Ziel ist es, den berufs- und sonderpädagogischen Integrationsgedanken konsequent zu realisieren

Wenn den Personen professionelle Begleitung in der notwendigen Qualität angeboten wird, kann der Übergang von der Werkstatt in den Arbeitsmarkt möglich werden. Das heißt aber noch nicht, dass berufliche Integration stattfindet, gesichert oder gar problemlos wird. Es ist offensichtlich, dass die Befragten nach einer Krise, die ausgelöst wurde durch den Konkurs der Firma, die Trennung vom Partner oder anderes nicht wieder selbstständig und selbsttätig auf die Beine kommen können. Einige Personen nahmen ihren Arbeitsplatz nach unterschiedlich langer Zeit auf einmal und sich schnell zuspitzend als so belastend wahr, dass es zur Kündigung kam. Häufig sind Probleme und Veränderungen im privaten oder beruflichen Bereich, die als solche nicht frühzeitig wahrgenommen und aufgegriffen wurden, ursächlich für die Abbrüche der

Arbeitsverhältnisse. Gerade die Betrachtung des weiteren Lebensweges macht die langfristigen Hilfebedarfe deutlich, die geleistet werden müssen, sollen die Personen nicht irgendwann hinter ihren erreichten Entwicklungsstand zurückfallen.

In der Planung und Durchführung integrationspädagogischer Tätigkeit fehlt es weder an den rechtlichen Grundlagen noch an begründeten Kriterien für die Qualität der Arbeit, die im beruflichen Integrationsprozess für behinderte Personen geleistet werden muss. Die aktuelle Aufgabe besteht darin, die Integrationsfachdienste der Integrationsämter und die Integrationsfachdienste unter dem Dach von Werkstätten flächendeckend in den Städten und Regionen auszubauen, zu vernetzen und von den Fesseln der Bürokratie, des quantitativen Denkens und der statistischen Erhebungen zu befreien. Die Aufmerksamkeit muss auf die Verantwortlichkeit des Personals für die Qualität der geleisteten Arbeit gerichtet werden. Die Fachkräfte sind verpflichtet, gegenüber den behinderten Personen, den Angehörigen und der bildungs- und wissenschaftspolitischen Öffentlichkeit die Ziele, Inhalte und Methoden ihrer Tätigkeit darzulegen.

Gesellschaftspolitisches und pädagogisches Ziel ist es, für die berufliche Integration behinderter und benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt zu wirken und ihnen dort unterstützend zur Seite zu stehen. Es ist unsere pädagogische Pflicht, den berechtigten Forderungen der behinderten Personen nach der Realisierung ihrer Rechte eine Stimme zu verleihen, denn ihre eigenen Rufe sind bisher zu leise.

Literatur:

Spieß, Ilka: Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn: Eusl 2004

Fußnote

¹ Die Namen der vorgestellten Personen wurden geändert.

Kontakt:

Dr. Ilka Spieß
Alkeweg 9, 26954 Nordenham
Tel.: 04731 / 24 84 83 /
Mobil: 0162 / 96 96 357
eMail: IlkaSpieß@aol.com

Türen öffnen – zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

CD-ROM zu Unternehmenssensibilisierung und Arbeitsplatzakquise

Von Heidemarie Erhardt

Menschen mit Behinderung in Arbeit zu bringen ist das Ziel von zahlreichen Projekten, die sich im Rahmen von EQUAL I engagiert haben - einige dieser Projekte haben in einer transnationalen Zusammenarbeit Erfahrungen zusammengetragen, um sie für einen größeren Personenkreis nutzbar zu machen. Die Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern war den Autoren ein besonderes Anliegen. Um vielen Menschen die Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen vor allem Unternehmen für die Beschäftigung behinderter Menschen sensibilisiert und gewonnen werden.

So entstand die CD-ROM „Türen öffnen – zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“, in die Erfahrungen aus Deutschland (ACCESS gGmbH Erlangen, Berliner Zentrum für Selbstbestimmtes Leben e.V., Interessenvertretung Selbstbestimmtes Leben e.V., Jenaer Zentrum für Selbstbestimmtes Leben e.V.) und Österreich (Caritas Wien) einfließen.

Integration lässt sich planen

Die Erfahrung lehrt: Eine systematische und gezielte Vorgehensweise bei der Integration von Menschen mit Behinderung hat die größte Aussicht auf Erfolg. Diese Systematik spiegelt sich im Aufbau der CD wider. Sie unterteilt sich in zwei Bereiche:

Unternehmenssensibilisierung

Neben guten Kontakten zu einzelnen Arbeitgeberinnen und Arbeitge-

bern ist eine gezielte und regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit essentiell für eine erfolgreiche Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt. Welche Zielgruppen mit einzelnen Maßnahmen erreicht werden können, welcher Arbeitsaufwand dahinter steht, was bei der Vorbereitung beachtet werden sollte und wie sich die Nachbereitung gestalten lässt: die CD beschreibt Veranstaltungsformen und Pressearbeit, gibt Praxisbeispiele und stellt Checklisten zur Verfügung.

Einzelfall – Akquise und Platzierung

Menschen mit Behinderung in passende Positionen zu integrieren, erfordert Know-how in den unterschiedlichsten Bereichen. Von der Erstellung eines Kundenprofils über die Arbeitsmarktanalyse bis zur Platzierung werden Vorgehensweisen beschrieben, die sich in

der Praxis bewährt haben. Die Herausgeber stellen Erstkontaktbögen, Checklisten zur Telefonakquise und weitere Arbeitsmaterialien zur Verfügung, die der Nutzerin und dem Nutzer die ersten Schritte auf dem Feld der Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Die CD-ROM ist barrierefrei konzipiert, um sie auch für sehbehinderte Menschen zugänglich zu machen. Sie eignet sich vor allem für Organisationen, die sich der Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den allgemeinen Arbeitsmarkt widmen. Die beschriebenen Vorgehensweisen sind aber auch auf andere Benachteiligtengruppen übertragbar.

Zu beziehen ist die CD-ROM, die für einen Unkostenbeitrag von 6,95 Euro erhältlich ist, über ein Bestellformular im Internet. Das Bestellformular ist abrufbar unter www.access-ifd.de/cdrom.

Kontakt:

Heidemarie Erhardt
ACCESS gGmbH
Michael-Vogel-Str. 1c
91052 Erlangen
Tel: 09131-897444

Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen behinderter Menschen

In seiner Sitzung am 20. Juni 2006 hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) einstimmig eine Empfehlung zu neuen bundeseinheitlichen Rahmenrichtlinien für behinderte Menschen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42m Handwerksordnung (HwO) verabschiedet.

Mit den Rahmenrichtlinien soll die bundesweite Vereinheitlichung von Ausbildungsregelungen aus demselben Berufsbereich initiiert, bereits praktisch erprobte Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen vereinheitlicht sowie die Anzahl und Übersichtlichkeit deutlich konzentriert werden.

In den §§ 9 und 47 BBiG (§§ 38 und 41 HwO) sind Regelungen enthalten, die die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen. Dies betrifft insbesondere die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, wie z.B. Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen.

Ist eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf für behinderte Menschen wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich, können Ausbildungsregelungen der zustän-

digen Stellen“ angewendet werden. Die Feststellung hierüber soll auf der Grundlage einer differenzierten, bundesweit einheitlichen Eignungsuntersuchung erfolgen. Sie ist durch die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit durchzuführen. Dabei sind die behinderten Menschen über ihr Antragsrecht zu informieren. Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob die Teilnehmer an der Prüfung die „berufliche Handlungsfähigkeit“ erworben haben.

Die Empfehlungen, das Muster einer Ausbildungsregelung sowie die Erläuterungen zu den Empfehlungen im Wortlaut: www.bibb.de/de/25856.htm

Eigene Bühne des Theaterprojekts Klabaüter

Das Theater Klabaüter hat im November 2006 seine eigene Bühne in Hamburg eröffnet. Die neue Bühne des Theaters Klabaüter liegt im Zentrum Borgfelde, direkt am Berliner Tor (Ecke Klaus-Groth-Straße). Vom 16. bis zum 26. November wird die Eröffnung der neuen Bühne mit einer Gala und einer Reihe interessanter Veranstaltungen gefeiert. Dazu gehört auch die Premiere ihres neuen Stückes „Ein Fest für alle“.

Die Darstellerinnen und Darsteller des Theater Klabaüter sind junge Menschen mit so genannter geistiger, seelischer und/oder körperlicher Behinderung, die besonderes Talent im darstellerischen Bereich haben. Das Theater Klabaüter bietet damit seit vielen Jahren Menschen mit Behinderung im Bereich der darstellenden Kunst Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen. Ermöglicht wird dies im Rahmen der

Konzeption der Individuellen Arbeitsbegleitung. Die Individuelle Arbeitsbegleitung wird von der Behörde für Soziales und Familie in Hamburg gefördert und von dem Fachdienst Hamburger Arbeitsassistenten angeboten.

Klabaüter zeigt seine Produktionen seit mehreren Jahren sehr erfolgreich in Hamburg und Umgebung sowie dem Rest der Republik.

Weitere Informationen zum Theater Klabaüter finden Sie auf folgenden Webseiten:
www.theater-klabaüter.de
www.rauheshaus.de/arbeit/index.php?id=301

Theater Klabaüter
Jungestraße 7a
20535 Hamburg

Kartenvorverkauf:
Telefon 040 / 25 30 463-13



**WIR ERÖFFNEN UNSERE
EIGENE BÜHNE!**

UND LADEN SIE HERZLICH EIN ZUR ERÖFFNUNGSGALA
AM DONNERSTAG, 16. NOVEMBER 20 UHR
IM THEATER KLABAÜTER, JUNGSTRASSE 7A
MIT "BEST OF KLABAÜTER"
UND PROMINENTEN GÄSTEN

Interessent für EHB-Suchmaschine Behinderung gesucht

Über acht Jahre hat der Unternehmensberater Jörg Kopp die EHB-Suchmaschine Behinderung betrieben. Sie hat in dieser Zeit über Presseartikel einen guten Bekanntheitsgrad erreicht. Die Suchmaschine enthält eine mittlerweile sehr umfangreiche Auflistung deutschsprachiger Webseiten rund um das Thema Behinderung (ausschließlich).

Dem Kleinunternehmen ist es jedoch nicht mehr möglich, die Suchmaschine weiterzubetreiben. Deshalb gibt es zwei Alternativen:

1. ganz einstellen
2. die Suchmaschine in andere Hände geben

Angeboten wird nun die kostenlose Übernahme der Suchmaschine.

Infrage kommen dafür:

- Behindertenverband oder sonstige Organisation, die sich um Behindertenbelange kümmert
- MODELLPROJEKT (EU-finanziert oder aus der Ausgleichsabgabe) !!!! Das wäre eine sehr verlockende Al-

ternative, an der ich interessiert wäre teilzunehmen

- Unternehmen mit Zielgruppe rund um das Thema „Behinderung, dass Surfern einen Zusatznutzen stiften möchte.
- Internetagentur, die die Suchmaschine professionell vermarktet
- evtl. eine engagierte private Gruppe

Interessenten sollten sich über folgendes im Klaren sein: Sie benötigen

- einen Provider, der die Programmiersprache PHP und das Datenbanksystem MySQL bietet (das ist heute üblich)
- einen Unterstützer mit guten PHP-Kenntnissen (für die Übernahme der Suchmaschine - im laufenden Betrieb wird er nicht benötigt, außer Sie wollen die Programme erweitern.)

Für den Anfang ist der bisherige Betreiber Dr. Jörg Kopp gerne behilflich.

Wegen erheblichen Problemen des Providers wird zur Zeit meist nur eine

Visitenkarte der Firmenhomepage angezeigt - die Suchmaschine kann also nicht aufgerufen werden. Aktueller Datenbestand und Programme stehen aber zur Verfügung. Der bisherige Betreiber wird die Suchmaschine jedoch nicht wieder in Betrieb nehmen.

Information und Kontakt:

Dr. Jörg Kopp Training + Coaching
Am Pützberg 2, 51674 Wiehl
Tel. 02262/751086; Fax 02262/751087
eMail: info@dr-kopp.com
<http://www.karriere-mit-handicap.de>
<http://www.jkc.de/links.html>

Literaturtipp

Sozialstaat quo vadis? Bestandsaufnahme der deutschen Sozialpolitik vom Kölner Politikwissenschaftler Christoph Butterwegge

Christoph Butterwegge
Krise und Zukunft des Sozialstaates
VS – Verlag für Sozialwissenschaften
Wiesbaden 2005
24,90 Euro

Filmfestival »ueber arbeiten«

Bundesweites Filmfestival zu Arbeit, Wirtschaft und Globalisierung im Rahmen des Gesellschafter-Projekts der Aktion Mensch

Was haben amerikanische Kunden mit indischen Callcentern zu tun? Was unsere morgendliche Tasse Kaffee mit den Lebensbedingungen in Afrika? Was bedeutet es, in Asien Kleidung für westliche Discounter zu nähen? Und was, in Deutschland von Hartz IV zu leben? Wie schafft man als junger Deutscher den Einstieg in die Arbeitswelt? Wie geht man nach dem Ausstieg aus einem langen Arbeitsleben damit um, nicht mehr gebraucht zu werden? Und wie damit, erst gar keinen Platz in unserer Gesellschaft zu finden?

Das Filmfestival ueber arbeiten startet am 2. November 2006 als Teil des Gesellschafter-Projekts der Aktion Mensch und geht bis April 2007 auf Tournee durch 80 deutsche Städte. ueber arbeiten ist Teil der zentralen Projektfrage „In was für einer Gesellschaft wollen wir leben?“, die zur aktiven Gestaltung unserer Gesellschaft aufruft.

taler Server- und Projektionstechnologie, mit der das gesamte Festival durchgeführt wird. Nach jeder Vorführung gibt es Gesprächsangebote mit Experten zu den Themen der jeweiligen Dokumentation. Gewährleistet wird dieses Angebot durch Filmpartner (Nichtregierungsorganisationen), soziale Verbände und Institutionen), die die einzelnen

Filmvorführungen moderieren, Diskussionen anbieten und bei Sonderveranstaltungen in Anwesenheit internationaler Gäste ihre Arbeit vorstellen.

ueber arbeiten findet seine Fortsetzung in zwei weiteren Filmtourneen ab April bzw. November 2007 zu den Themen „Utopien“ und „Projekte der Veränderung“. Die Tourneen werden in Zusammenarbeit mit den Berliner Programm-Machern von EYZ Media und ihrem Verleihlabel BFILM durchgeführt.

Partner gesucht:

Unterstützen Sie »ueber arbeiten« in Ihrer Stadt z.B. als Stadtkoordinator oder Kooperationspartner! Organisationen und Initiativen, deren Arbeitsfeld die Festival-Filme ergänzt, können sich am Festival beteiligen und ihre Arbeit präsentieren.

Weitere Infos:
<http://diegesellschafter.de/filmfestival>



HERB, MEIN HERBST?

© bfilm

Bilder aus dem Dokumentarfilm: Herb, mein Herbst? („Rose, Nadine und Jacqueline sind zusammen 240 Jahre alt und gehen noch immer einer Beschäftigung nach. Ein Porträt dreier couragierter Damen, die ihrem Leben Würde durch Selbstständigkeit ver-

leihen.“) und:

Für ueber arbeiten wurden elf Dokumentarfilme ausgewählt, die die zentralen Themen Arbeit, Wirtschaft und Globalisierung beleuchten. Sie zeigen globale Verbindungen, stellen Fragen, geben Denkanstöße. Die ausgewählten Beiträge sind hochwertige internationale Dokumentationen der letzten drei Produktionsjahre. An jedem Spielort werden die elf Filme innerhalb einer Woche gezeigt, wobei das Festival in Multiplexen, Programmkinos und kommunalen Kinos zu Gast ist.

Pro Woche gastiert das Festival in bis zu 6 Städten parallel. Ermöglicht wird dies durch den Einsatz moderner digi-

Wir leben im 21. Jahrhundert („Jasmin, Pascal und Patrick wohnen in Köln, sind 20 Jahre alt und ohne Schulabschluss. In einem Sonderförderungsprojekt wollen sie die Hauptschule nachholen und über ein Praktikum ins Arbeitsleben finden...“)



WIR LEBEN IM 21. JAHRHUNDERT

© bfilm

Mit einem Kuss fing alles an – die Geschichte eines ungewöhnlichen Magazins

Es ist die klassische Ohrenkuss-Bewegung: Der Daumen der linken Faust zeigt zum linken Ohr hin, und der rechte Daumen führt vom rechten Ohr weg. Das bedeutet: Vieles was man hört, geht in den Kopf hinein, und das Meiste geht auch wieder heraus. Nur das wirklich Wichtige bleibt im Kopf – und das ist dann ein Ohrenkuss.

Wie das Magazin „Ohrenkuss ... da rein, da raus“ zu seinem ungewöhnlichen Namen kam, ist in der Bonner Redaktion schon längst eine kleine Legende. Es geschah 1998 während einer Redaktionssitzung für das erste Heft. Die Redaktionsmitglieder hatten sich in einem Café getroffen, viele Namen wurden ausgetauscht, es ging hoch her. Plötzlich dreht sich ein Redaktionsmitglied zu Projektleiterin Katja de Bragança und drückt ihr einen dicken Kuss auf ihr linkes Ohr. Alle lachen spontan auf, rufen „Ohrenkuss!“ – und prompt war der Name geboren.

Die Idee für das Magazin ist noch viel älter. 1987 lauscht die Humangenetikerin Katja de Bragança in Madrid auf einer Tagung einem interessanten Vortrag. Thema: „Lesen und Schreiben. Lernen bei Kindern mit Down-Syndrom“. Die Rednerin legt eine Overheadfolie auf. Anstatt dem Vortrag weiter zu folgen, liest de Bragança den Text

auf der Folie: die Geschichte von Robin Hood, geschrieben von einem Jungen mit Down-Syndrom. Sie ist spontan begeistert, besonders von dem witzigen Schreibstil des ihr unbekanntem Autors.

Sie erinnerte sich an die Zeit ihrer Diplom- und Doktorarbeit am Bonner Institut für Humangenetik, in der sie viele Menschen mit Down-Syndrom kennen gelernt hatte, darunter zahlreiche Jugendliche und Erwachsene. Während der Gespräche mit den Familien und Betreuern kam es oft vor, dass ihr jemand (immer sehr stolz) Geschriebenes zeigte: Schulhefte, Postkarten, Briefe oder Geschichten, verfasst von Personen mit Down-Syndrom. „Ich kann mich noch erinnern, dass mich der erste Text – eine Postkarte – sehr faszinierte“, erzählt de Bragança. Eine Faszination allerdings, die nicht von allen ihren Kollegen geteilt wurde. „Das ist eine Ausnahme“, urteilte ein Mitarbeiter. In ihrer Ausbildung hatten die Humangenetiker gelernt, dass

es zu den Menschen mit einer Trisomie 21 gehört, dass sie eben nicht lesen – geschweige denn schreiben – können. „Wahrscheinlich haben die Leute die Texte einfach abgeschrieben“, glaubten de Braganças Kollegen.

Geboren als ein wissenschaftliches Forschungsprojekt

Dieses (Vor-)Urteil wollte de Bragança nicht einfach so stehen lassen. Und sie bekam auch die Gelegenheit, ihren Kollegen das Gegenteil zu beweisen. 1998 erhielt das medizinhistorische Institut in Bonn den Zuschlag der Volkswagen-Stiftung für ein Forschungsvorhaben. Thema: „Wie erleben Menschen mit Down-Syndrom die Welt, wie sieht die Welt Menschen mit Down-Syndrom – eine Gegenüberstellung“. Katja de Bragança leitete das Projekt. Ziel war zu zeigen, dass Menschen mit Down-Syndrom aufgrund ihres besonderen Aussehens, ihrer geistigen Behinderung und weil man ihre Behinderung bereits vor der Geburt erkennen kann, eine Sonderposition in der Gesellschaft haben. Menschen mit Down-Syndrom haben und leben eine eigene, andere Realität. Das Projekt sollte diese Realität zeigen. De Bragança erinnerte sich wieder an die selbst geschriebenen Geschichten, die ihr so gut gefallen hatten. Schnell war klar: Eine eigene Zeitung, geschrieben von Menschen mit Down-Syndrom, musste her, und dieses Projekt war der ideale Rahmen dafür.

Es fing klein an. Das erste Redaktionsteam bildeten vier Menschen mit Down-Syndrom – schnell aber wurden es mehr; die eigene Arbeit begeisterte, und die Begeisterung war so ehrlich wie ansteckend. Für das Projekt waren ursprünglich nur vier Ausgaben geplant, in halbjährlichem Abstand. Was danach mit der Redaktion und dem Heft geschehen sollte, hatten die Forscher zunächst nicht bedacht. Die Redakteure nämlich wollten unbedingt weitermachen. Ohrenkuss, das war schon nach vier Ausgaben weit mehr als ein wissenschaftliches Forschungsprojekt.



Foto: Die Ohrenkuss-Redaktionssitzung findet alle 14 Tage statt. Von links nach rechts: Angela Fritzen, Svenja Giesler und Marc Lohmann, Ohrenkuss-Autoren. Foto: © Luke Golobitsh, Bonn

Ohrenkuss findet viele Förderer

Der Erfolg der Zeitung und der Spaß bei der Produktion jeder Ausgabe sorgte dafür, dass die Arbeit fortgesetzt werden konnte. Viele Unterstützer hat Ohrenkuss inzwischen gefunden. Die fünfte Ausgabe – zum Thema „Arbeit“ – ermöglichte der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Die Volkswagen-Stiftung förderte das Magazin für die Expo 2000, Preise wie die Auszeichnung im Wettbewerb „Demokratie leben“ durch Bundestagspräsident Wolfgang Thierse sorgten für größere Bekanntheit und weitere Förderer.

Heute ist es für die Redakteure von Ohrenkuss ein großer Ansporn, demnächst ganz ohne fremde finanzielle Unterstützung arbeiten zu können. Sie wollen ihr Magazin ausschließlich durch Abonnenten finanzieren. Abonnenten, die Ohrenkuss lesen, weil sie von dem Magazin mindestens genauso begeistert sind wie die Autoren selbst. Denn das ist für die Ohrenkuss-Redaktion die größte Belohnung: Dass man ihr Magazin liest, weil man Spaß an ihren Texten hat, und dass man für diesen Spaß auch gerne das entsprechende Geld bezahlt.

Ohrenkuss bestellen

Das Magazin erscheint zweimal jährlich im Frühjahr und Herbst, das Abo kostet 21,60 Euro, das Einzelheft 10,00 Euro (inkl. Versand und Porto). Bestellungen aus dem Ausland werden gesondert berechnet, bitte erfragen.

Ohrenkuss kann per Post bestellt werden (siehe Redaktionsadresse), online unter www.ohrenkuss.de oder telefonisch unter 0049 - (0) 228 - 386 24 38.

Redaktion Ohrenkuss
Buschstraße 22
D-53113 Bonn
Telefon 0049 - (0) 228 - 386 23 54
eMail info@ohrenkuss.de
Internet: www.ohrenkuss.de

Fortbildungsangebote der BAG UB 2007

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) bietet auch in 2007 wieder eine Reihe von Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Themenbereich der Vermittlung und beruflichen Begleitung von Menschen mit Behinderung an.

Das Herzstück unserer Angebote bleibt die **berufsbegleitenden Weiterbildung zur Integrationsberaterin / zum Integrationsberater**, die seit 1998 kontinuierlich veranstaltet und weiter entwickelt wird. Insgesamt acht aufeinander aufbauende Module zeichnen in der 1 1/2 jährigen Weiterbildung den Prozess der beruflichen Integration von der Individuellen Berufsplanung über die erfolgreiche Akquisition von Arbeitsplätzen bis hin zur Qualifizierung am Arbeitsplatz und der Stabilisierung bestehender Arbeitsverhältnisse nach. Eine neue mittlere Ausbildungsphase mit Wahlmodulen ermöglicht es, persönliche Schwerpunkte zu setzen.

Der Beginn des aktuellen Kurses wurde auf den **März 2007** verschoben, so dass **Anmeldungen noch möglich sind**. Der Kurs wird in Südhessen stattfinden und die erfolgreiche Teilnahme wird zertifiziert.

Darüber hinaus führen wir auch 2007 wieder eine Reihe unterschiedlicher **Einzelfortbildungen** durch, zum Beispiel zu folgenden Themen:

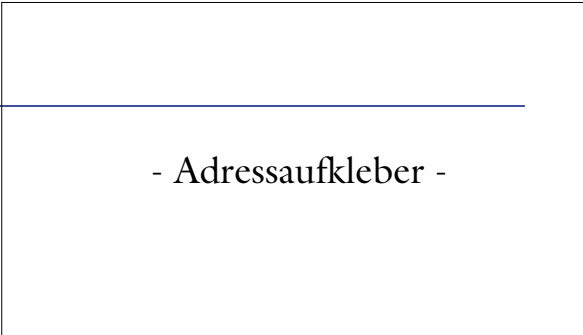
- Wichtige Prinzipien für den Umgang mit Menschen mit psychischer Erkrankung
- Förderrecht und Rehabilitation in Deutschland – die Grundkenntnisse
- Qualifizierung – Lernen am Arbeitsplatz
- Arbeitsplatzakquisition für Fortgeschrittene
- Persönliche Zukunftsplanung in der Anwendung – Erweiterung methodischer und moderierender Kompetenzen

In **Kooperation mit InReha** führen wir zudem auch eine **Fortbildungsreihe zur Unterstützung von schwer unfallverletzten oder chronisch erkrankten Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern an**. Die nächsten Veranstaltungen sind:

- Besonderheiten im integrativen Fallmanagement bei Menschen mit schweren neurologischen Störungen, Querschnittverletzungen und schweren Schädel-Hirn-Verletzungen am 20.01. 2007 sowie
- Integratives Fallmanagement mit schwer unfallverletzten Kindern und Jugendlichen unter der Berücksichtigung des Familiensystems am 03.03.2007

Genauere Angaben zu Inhalten, Terminen, Kosten und Seminarorten erhalten sie auf unserer

Homepage unter www.bag-ub.de/weiterbildung
per mail unter info@bag-ub.de oder
telefonisch unter 040/ 432 53 123.



Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

Mitgliedschaft als juristische Person

Wir möchten als juristische Person Mitglied der BAG UB werden:

Unser Jahresumsatz ist	Mitgliedsbeitrag
<input type="checkbox"/> größer 3,0 Mio €	2.000,00 €
<input type="checkbox"/> größer 1,0 Mio €	1.000,00 €
<input type="checkbox"/> größer 0,5 Mio €	750,00 €
<input type="checkbox"/> kleiner 0,5 Mio €	500,00 €

Der Beitragssatz bemisst sich am Umsatz der Organisation. Der Beitrag kann auf Antrag beim Vorstand am Umsatzanteil im Aufgabenbereich „Unterstützung der Teilhabe am Arbeitsleben“ bemessen werden.

- Schulen, Vereine, Interessensgruppen, Selbsthilfeorganisationen auf ehrenamtlicher Basis 150,00 €

Mitgliedschaft als natürliche Person

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

	Mitgliedsbeitrag
<input type="checkbox"/> Persönliches Mitglied	60,- €
<input type="checkbox"/> Unterstützte Arbeitnehmer, Studenten, sonstige Ermäßigte	30,- €

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

Die linke Spalte bitte immer ausfüllen!

Name: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Fon: _____

Fax: _____

eMail: _____

Internet: _____

Nur von Integrationsfachdiensten auszufüllen!!!

IFD-Träger: _____

IFD-Zweigstellen: _____

IFD-eMail: _____

IFD-Internet: _____

Regionaldirektion: _____

Bezirks-Arbeitsagentur: _____

Integrationsamt: _____

Ort, Datum, Unterschrift _____

Lastschriftinzug

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

Kto.Nr. _____ BLZ _____

Bank _____

Ort, Datum, Unterschrift _____