

impulse

Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Ausgabe 44
4 / 2007

6,00 €
ISSN 1434-2715

impulse - Schwerpunkt: Equal / Europa



impulse Themen u.a.:

TALENTE

Ein Projekt zur Förderung
von jungen Frauen mit
Lernschwierigkeiten
ab Seite 5

**QUALITÄTSKRITERIEN FÜR DIE
VORBEREITUNG, BEGLEITUNG
UND AUSWERTUNG VON
BETRIEBSPRAKTIKA**
ab Seite 12

„SUPPORTED EMPLOYMENT – WORKING FOR ALL?“

Bericht von der 8. Konferenz der
European Union of Supported
Employment
ab Seite 37

**BERUFLICHE INTEGRATION UND
UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG
IN ENGLAND, ÖSTERREICH
UND KROATIEN**

**PERSÖNLICHES BUDGET
FÜR BERUFLICHE TEILHABE -
JETZT MITGESTALTEN!**
Fachtagung der BAG UB
am 6. und 7. Mai 2008
in Nürnberg
ab Seite 58



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:

Ute Mank, Jörg Schulz,
Ralf Specht (V.i.S.d.P.)
Angelika Thielicke

Layout: Jörg Schulz

Foto Titelseite: Yannick ter Haar

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg

Auflage: 1000

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

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

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte
bei der Redaktion.

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

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

Themenschwerpunkt Equal / Europa

Muss das Rad neu erfunden werden? - <i>Kirsten Hohn</i>	3
TALENTE bei der Hamburger Arbeitsassistenz - <i>Andrea Klüssendorf</i>	5
„Es kitzelt in meinen Gedanken“ - <i>Carolin Emrich</i>	11
Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika - <i>Kirsten Hohn</i>	14
Disability Equals Business und die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung in England - <i>Roland Higgins</i>	18
Empowermentprozesse und berufliche Perspektivenentwicklung sichtbar machen - <i>Marlene Mayrhofer und Doris Rath</i>	21
Mediation in Konfliktfällen am Arbeitsplatz - <i>Marlene Mayrhofer und Doris Rath</i>	24
Problemfelder (lern-) behinderter junger Erwachsener an der Schnittstelle Schule-Beruf - <i>Heike Ditzinger</i>	26
Lust auf Unternehmen! – soziale Verantwortung strategisch gestalten - <i>Heidemarie Erhardt</i>	29
Autofachwerker - <i>Tanja Lamp und Sven Tiemann</i>	32
Behinderung und Geschlecht - <i>Astrid Nielsen und Erwin Ruhnau</i>	34
„Supported Employment – working for all?“ - <i>Stefan Doose</i>	37
„Wir sind bekannt für gute Qualität und etwas höhere Preise“ - <i>Ute Mank</i>	41
Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in Österreich - <i>Marion Preßlauer</i>	44
Unterstützte Beschäftigung in Kroatien - <i>Marija Alfirev, Daniela Bratkovic, Marijana Jankovic</i>	46
„Die Realität verlangt noch viele Anstrengungen“ - <i>Ute Mank</i>	47

Persönliches Budget

Was können wir aus den Modellprojekten lernen? - <i>Thomas Meyer und Christine Rauscher</i>	48
InDiPro – Budgetberatung für Menschen mit geistiger Behinderung - <i>Thomas Bauer</i>	52

Menschen

Sozialkritik, Lyrik und die Leiden Jesu	54
---	----

Verschiedenes

Teilhaben! Eine Buchrezension - <i>Thorsten Hirsch</i>	53
--	----

BAG UB Intern

Berufsbegleitende Weiterbildung ‚Integrationsberatung‘	57
Persönliches Budget für berufliche Teilhabe -jetzt mitgestalten! Fachtagung der BAG UB am 6. und 7. Mai 2008 in Nürnberg	58
Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB	60

Muss das Rad neu erfunden werden?

Erkenntnisse und Innovationen aus 5 ½ Jahren EQUAL-Erfahrungen

Von Kirsten Hohn

Im Dezember 2007 ging die zweite EQUAL-Förderphase (2005-2007) zu Ende. Insgesamt 5 ½ Jahre lang wurden im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL (die erste Förderphase startete im Sommer 2002) mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) Entwicklungspartnerschaften (EP) gefördert, in denen verschiedene Teilprojekte gemeinsam neue Ideen und Konzepte der beruflichen Teilhabe entwickelten und in die Praxis umsetzten.

Die BAG UB ist dabei an der EP „Talente - Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ beteiligt. Unter diesem Namen haben sich zehn Teilprojekte aus unterschiedlichen Städten und Regionen Deutschlands zusammengeslossen, um neue Konzepte im Übergang von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung zu entwickeln, auszuprobieren und zu implementieren.

Schwerpunkte lagen im Bereich der pädagogischen Konzeptentwicklung, im Aufbau regionaler Vernetzungsstrukturen, im Verbreiten erfolgreicher, erprobter Konzepte wie dem betrieblichen Berufsbildungsbereich und in der Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen.

Ähnliche Aktivitäten fanden in vier EPen in den Niederlanden, Österreich und England statt, mit denen „Talente“ auf transnationaler Ebene zusammenarbeitete. Schwerpunkte der transnationalen Partner waren in den Niederlanden die Weiterentwicklung schulischer Konzepte der beruflichen Orientierung und Integration, in Südengland die Umsetzung von Strategien und Konzepten der Arbeitgebersensibilisierung und in Österreich die Entwicklung innovativer Konzepte in der Zusammenarbeit mit Betrieben - beispielhaft genannt seien hier zum einen die Schulung von Menschen mit Lernschwierigkeiten für die Beratung von ArbeitgeberInnen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen oder dafür sensibilisiert werden sollen und zum anderen ein Mediationsangebot für Konfliktfälle am Arbeitsplatz, bei denen Menschen mit Behinderung

beteiligt sind. Beide Konzepte werden in dieser Ausgabe der Impulse aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung von Marlene Mayrhofer und Doris Rath aus Wien vorgestellt.

Bei den Vernetzungstreffen auf nationaler EP-Ebene und auf transnationaler Ebene fiel in den Diskussionen um den „richtigen“ Weg und die besten Konzepte immer wieder der Satz „Wir müssen das Rad ja nicht immer neu erfinden“ oder auch „We don't have to reinvent the wheel again and again“. Diese kollektive immer wiederholte Selbstbestätigung, das eigentlich nötige Wissen bereits zu haben, machte mich nach einer Weile skeptisch. Da trafen sich ProjektleiterInnen zum fachlichen Austausch, um sich immer wieder zu bestätigen, dass alles Wichtige schon bekannt sei. Ob die irgendwo bereits bekannten Konzepte aber bei den Trägern in der konkreten Arbeitspraxis und bei den verantwortlichen MitarbeiterInnen bekannt waren bzw. sind, steht in der Regel auf einem anderen Blatt. Nur zwei Beispiele, die auch in zwei Texten dieser Ausgabe noch einmal angesprochen werden: Die Persönliche Zukunftsplanung wurde auf EP- und auf transnationalen Treffen anhand von konkreten Beispielen präsentiert. Ist sie aber damit bereits in der Praxis der Projekte angekommen? Die Teilnahme von EQUAL-Teilprojekt-MitarbeiterInnen an Fortbildungen, die die BAG UB im Rahmen der EP zur Persönlichen Zukunftsplanung anbot, war ein erster Schritt dazu (zur Umsetzung der Persönlichen Zukunftsplanung vgl. den Artikel von Carolin Emrich).- Dass für ein erfolgreiches Praktikum Ziele abgesprochen und deren Umsetzung begleitet werden müssen, wurde auf transnationalen und EP-Treffen diskutiert, aber auch hier schließt sich die Frage an, ob diese Erkenntnis in der Praxis ankommt. In der Erarbeitung der Qualitätskriterien zur Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika (vgl. Artikel in dieser Ausgabe) war das Thema Zielformulierungen ein wichtiges Diskussionsthema gerade

mit MitarbeiterInnen, die neu im Feld der beruflichen Integration waren. Bei einem Folgetreffen wurde hervorgehoben, wie sehr PraktikantInnen und ArbeitgeberInnen neuerdings davon profitieren, dass Praktika nun „Zieltitel“ wie „Schnupperpraktikum“, „Integrationspraktikum“ o.ä. erhalten.

Muss das Rad also neu erfunden werden? Vielleicht wirklich nicht, weil viele Kenntnisse der beruflichen Integration ja tatsächlich schon vorhanden sind. Andererseits muss es an jedem Ort und in jedem Kontext doch auch „neu erfunden“ werden. Um das Rad in jeder Maßnahme, bei jedem Bildungsträger und Integrationsfachdienst und für jede Einzelperson zum Laufen zu bringen, ist noch und immer wieder viel zu tun: Der Austausch von Erfahrungen, die Diskussion und Weitergabe wichtiger Konzepte sowie Fortbildungen für MitarbeiterInnen sind nur Beispiele hierfür.

In dem Schwerpunkt EQUAL / Europa werden in dieser Impulse-Ausgabe verschiedene gute Beispiele aus der transnationalen und der EP-Zusammenarbeit beschrieben, die eben diesem Anspruch gerecht werden.

Neben den bereits erwähnten Artikeln ist dies zunächst der Abriss von Roland Higgins zur Entwicklung des Persönlichen Budgets in England von den Anfängen bis zur Gegenwart. Federführend dabei war die englische Selbstbestimmt-Leben-Bewegung.

Heidmarie Erhardt stellt in ihrem Beitrag „Lust auf Unternehmen!“ Grundzüge unternehmerischer sozialer Verantwortung sowie die Workshops zur Unternehmensverantwortung, die die ACCESS Integrationsbegleitung in Erlangen durchführt, dar.

Zwei Bildungsträger waren mit nachschulischen Qualifizierungsmaßnahmen an der EP beteiligt: das Institut für Erwachsenenbildung in Aurich und die Deutsche Angestellten Akademie in Merseburg. In Aurich wurde im Rahmen von EQUAL der betriebliche Ausbildungsgang „AutofachwerkerIn“ als

Modellversuch für die Umsetzung weite-
rerer theoriegeminderte betriebliche
Ausbildungsgänge für Menschen mit
Lernschwierigkeiten und zur mittelfristi-
gen Erhöhung von Berufswahlmöglich-
keiten gestartet (vgl. Artikel von Tanja
Lamp und Sven Tiemann).

Heike Ditzinger aus Merseburg stellt
in diesem und den folgenden zwei Im-
pulseausgaben einzelne berufliche In-
tegrationsverläufe dar und beginnt hier
mit einem Beispiel, in dem für das Fin-
den einer beruflichen Perspektive eini-
ge Widerstände überwunden und der ei-
gentliche Ausbildungswunsch eines jun-
gen Mannes aufgegeben werden muss-
ten.

Ein Thema, das alle Teilprojekte be-
schäftigte, war Gender Mainstreaming.
Was das ist und wie das in der EP umge-
setzt wurde, beschreiben Astrid Nielsen
und Erwin Ruhnau an mehreren Bei-
spielen. Was ein gendersensibler Blick,
also z.B. die Berücksichtigung unter-
schiedlicher gesellschaftlicher Bedingun-
gen für Frauen und Männer in der Pra-
xis beruflicher Integrationsarbeit bede-
uten kann, wird am Talente-Projekt der
Hamburger Arbeitsassistenten deutlich,
das Andrea Klüssendorf beschreibt. In
diesem Projekt wurden Konzepte entwi-
ckelt, mit denen für junge Frauen brei-
tere Berufswahlmöglichkeiten geschaf-
fen werden, indem sie jenseits von ge-
schlechterspezifischen Zuweisungen
von Arbeitsfeldern und Berufen ihre Be-
rufswünsche entdecken und erweitern
konnten - zum Beispiel durch das Ken-
nen Lernen sehr verschiedener Arbeits-
felder und das Reflektieren eigener Er-
fahrungen und Wünsche. Wie aus die-
sen Reflexionen konkrete Planungen des
Berufslebens und anderer wichtiger Le-
bensbereiche werden können, wird in
dem bereits erwähnten Artikel von Ca-
rolin Emrich an zwei Beispielen von Zu-
kunftsplanungskonferenzen mit Teilneh-
merinnen des Projektes beschrieben.

Und was unter anderem in Europa
im Bereich der Unterstützten Beschäf-
tigung sonst noch passiert, berichten
Stefan Doose aus Belfast, Ute Mank aus
Kroatien und Berlin sowie Marion Preß-
lauer aus Österreich.

Der Dauerbrenner Persönliches Bud-
get findet auch in dieser Impulse- Aus-
gabe wieder Raum für Erfahrungen und
Fallbeispiele aus der Sicht von Antrag-
stellerInnen, professionellen Fachkräften
und wissenschaftlicher Begleitung der
bundesweiten Modellphase.

Mit diesen und allen weiteren Arti-
keln wünsche ich viel Spaß und Interes-
se beim Lesen.

TALENTE bei der Hamburger Arbeitsassistentenz

Ein Projekt zur Förderung von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung

Von Andrea Klüssendorf

Seit vielen Jahren unterstützt die Hamburger Arbeitsassistentenz (HAA) als Integrationsfachdienst Menschen mit Lernschwierigkeiten¹ bei der beruflichen Integration in reguläre Beschäftigungsverhältnisse auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Rahmen dieser Arbeit zeigt sich deutlich, dass insbesondere junge Erwachsene im Übergang Schule – Beruf einen hohen Unterstützungsbedarf haben im Hinblick auf ihre berufliche Orientierung im Spektrum möglicher Arbeitsfelder im Bereich der Anlern Tätigkeiten, die für sie auch wirklich realistische berufliche Perspektiven bieten.

Die HAA bietet diese Unterstützung und ermöglicht den TeilnehmerInnen in ihren berufsorientierenden und -qualifizierenden Maßnahmen über den Weg verschiedener Praktika erste berufliche Erfahrungen zu sammeln und sich in unterschiedlichen Branchen und Arbeitsbereichen zu erproben. Sie ist hier in hohem Maße erfolgreich: Ca. 65% der TeilnehmerInnen wechseln im Anschluss in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

Es zeigt sich aber, dass Frauen diese Angebote nicht in gleichem Maße nutzen, ihr Anteil liegt bei 40 %. Auf der anderen Seite weisen sie aber im Vergleich zu den Männern die besseren Übergangsquoten in Arbeit auf. Auffällig ist zudem, dass sich die jungen Frauen häufig weniger zutrauen und ihre Fühler oftmals nur in ihnen bekannten und auch gesellschaftlich zugeschriebenen Arbeitsfeldern ausstrecken, d.h. insbesondere im Bereich Hauswirtschaft und Gastronomie.

Die Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen im Erwerbsleben ist in den vergangenen Jahren zunehmend wahrgenommen und diskutiert worden. Deutlich ist, dass Frauen mit Behinderung vor einer besonderen Herausforderung stehen, denn sie müssen gegen eine doppelte Diskriminierung ankämpfen: Behinderung und Geschlecht. Sie sind denn auch in der Regel schlechter qualifiziert als Männer mit Behinderun-

gen, überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen und sind auch insgesamt in den Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation unterrepräsentiert.

Für Frauen mit Lernschwierigkeiten ist die berufliche Integration zusätzlich insofern besonders erschwert, als sie aufgrund geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Vorurteile ihren „Arbeitsplatz“ häufig im familiären Umfeld oder häuslichen Betrieb finden oder - dies gilt für die Mehrzahl - im Anschluss an die Schule einer Werkstatt für behinderte Menschen zugewiesen werden².

Hintergrund dieser Benachteiligung sind auch die vielfältig wirksamen Mechanismen der vorberuflichen Sozialisation. So zeigt sich, dass der Prozess des Erwachsenwerdens und der Identitätsbildung für junge Frauen mit Lernschwierigkeiten oftmals besonders problematisch verläuft. Häufig sind in Familien mit behinderten Kindern starke beschützende Tendenzen vorhanden. Während Jungen eher zu Selbständigkeit erzogen werden und nach wie vor tradierte gesellschaftliche Bilder wirken, die Erwerbstätigkeit für junge Männer als bedeutsamer erachten als für junge Frauen, erleben junge Frauen mit Lernschwierigkeiten hier vielfach Begrenzungen und rollenspezifische Zuschreibungen, die sie denn auch häufig übernehmen. Sie verbinden Erwachsensein eher mit dem Ideal, Mutter zu werden und eine Familie zu gründen, was ihnen aber

– und dies macht die besondere Problematik aus – wiederum aufgrund ihrer Behinderung von ihrem sozialen Umfeld nicht zugetraut und dementsprechend abgesprochen wird. In die-

ser für sie entscheidenden Lebensphase erhalten junge Frauen mit Behinderung also vielfältige negative Signale, die sie in ihrem Selbstbild verunsichern und die Entwicklung von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein erschweren.

Ziele

Das Projekt der Hamburger Arbeitsassistentenz im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“ setzt deshalb genau an diesen besonderen Hürden an und will junge Frauen mit Lernschwierigkeiten in ihrer Selbstwahrnehmung und ihrem Selbstvertrauen stärken, sich den besonderen Herausforderungen beim Einstieg in das Erwerbsleben zu stellen.

„Talente“³ zielt darauf ab, dass sich die Frauen zum einen intensiv mit der eigenen Person, ihren Vorlieben, Stärken und Fähigkeiten, ihrer aktuellen Lebenssituation, aber auch mit ihren Vorstellungen und Wünschen an die Zukunft auseinander setzen. Zum anderen geht es darum, den speziellen Bereich Arbeit und Beruf und die diesbezüglichen Erfahrungen zu reflektieren, neue Zielperspektiven zu entwickeln und dabei nicht zuletzt auch das Berufswahlspektrum zu erweitern. „Talente“ will damit unter der Maxime von Empowerment einen Beitrag leisten, die Persönlichkeit der Frauen zu stärken, sie zu ermutigen, ihre Chancen und Möglichkeiten selbstbestimmter zu nutzen und ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen.



Foto vom Talente-Projekt

Die Teilnehmerinnen werden in diesem Zusammenhang auch herausgefordert, sich mit der Rolle als Frau mit Behinderung in der Arbeitswelt auseinander zu setzen. Dabei zielt das Projekt aber auch darauf ab, das betriebliche Umfeld und insbesondere die zuständigen Professionellen bei der HAA mit einzubeziehen. So werden beispielsweise im Rahmen von Fortbildungen Möglichkeiten geschaffen, das eigene Geschlechterrollenverständnis zu hinterfragen. Darüber hinaus besteht hier die Chance, sich mit den spezifischen Rahmenbedingungen von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Integration auseinander zu setzen und diese Erkenntnisse in die konkrete Arbeit einfließen lassen.

Konzept und Angebote

Mit diesem Ansatz ist „Talente“ in erster Linie ein Projekt der Frauenförderung.

Bestimmend für die konkrete Projektarbeit ist dabei ein dualer Ansatz. Die jungen Frauen befinden sich zum einen alle in Maßnahmen der beruflichen Orientierung und Qualifizierung bei der HAA, die sie in Form von Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes absolvieren. Auf der Basis des Konzeptes von Unterstützter Beschäftigung werden sie dort von ArbeitsassistentInnen der Hamburger Arbeitsassistenten intensiv unterstützt und begleitet. Zum anderen erhalten sie im Talente-Projekt begleitend zu diesen betrieblichen Praktika und eng damit verknüpft Bildungsangebote zu unterschiedlichen Themenfeldern. Jeweils 10 Frauen nutzen diese Gruppenangebote gemeinsam über einen Zeitraum von mehreren Monaten, dann bildet sich eine neue Gruppe. In jeder Gruppe erarbeiten die Teamerinnen gemeinsam mit den Teilnehmerinnen, welche Schwerpunkte gesetzt und welche Aktivitäten geplant und durchgeführt werden.



Foto Gruppentreffen

Gruppentreffen

Angeleitet durch die Teamerinnen gibt es in den regelmäßig stattfindenden Gruppenveranstaltungen zunächst für die jungen Frauen einen Ort und einen Rahmen, um sich über ihre Erfahrungen im beruflichen Alltag auszutauschen. Sie reflektieren in diesen Gruppentreffen in strukturierter Form und mit unterstützender Moderation über ihre bisherigen Erfahrungen in unterschiedlichen Betrieben und Arbeitsbereichen. Dabei wird von den Teamerinnen ein Setting und eine Atmosphäre geschaffen, in dem sich die jungen Frauen offen mitteilen und auseinander setzen und auch eigene Unsicherheiten, Ängste und Vorbehalte thematisieren können. Sie treffen in diesen Gruppentreffen auf andere Teilnehmerinnen, die oftmals ähnliche Erfahrungen gemacht haben oder vor vergleichbaren Herausforderungen stehen oder gestanden haben wie sie selbst und daher wichtige Gesprächspartnerinnen darstellen.

Ein wesentlicher Ansatz im Projekt ist somit das Konzept des Peer-counseling: die Frauen beraten und unterstützen sich gegenseitig. Hierfür müssen von den Teamerinnen immer erst Strukturen und Voraussetzungen geschaffen werden, die es den Teilnehmerinnen auch ermöglichen, eigene Erfahrungen so zu präsentieren, dass die anderen sie nachvollziehen können, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu reflektieren und auch Tipps und Hinweise so zu vermitteln, dass die anderen Teilnehmerinnen diese annehmen können und als Bereicherung empfinden. Denn erst dann profitieren die Teilnehmerinnen von die-

sem Austausch und den so sichtbar werdenden unterschiedlichen Erfahrungen.

Darüber hinaus werden für diese Gruppentreffen gezielt erfahrene Arbeitnehmerinnen mit Behinderung eingeladen, die von ihrem Weg der beruflichen Integration und ihren Erfahrungen, besonderen Hürden aber auch ihren Erfolgen berichten. Sie bieten den jungen Frauen eine Orientierung, nehmen eine Vorbildrolle ein und zeigen dabei auf, dass der Weg in Arbeit schwierig und oft auch von Umwegen und Stolpersteinen geprägt ist, aber mit geeigneter Unterstützung, Selbstvertrauen und der Bereitschaft zu lernen und etwas zu wagen auch zum Erfolg führen kann. Sie machen den Frauen so insbesondere Mut, sich diesen besonderen Herausforderungen in diesem Lebensabschnitt zu stellen.

Über den Austausch von Erfahrungen hinaus werden in den Gruppentreffen auch weitere Aktivitäten geplant und vorbereitet. Gemeinsam entstehen Ideen und Pläne, was die jungen Frauen im Rahmen des Projektes erkunden, erforschen und kennen lernen wollen. Auch hier spielt die Moderation der Teamerinnen eine zentrale Rolle.

„Expertinnen nutzen“

So werden im Talente-Projekt über die Frauen, die als Expertinnen in eigener Sache (s.o.) befragt werden, gezielt Expertinnen zu weiteren Themen aufgesucht und interviewt. Dabei ist die Methode „Expertinnen nutzen“ als Querschnittsangebot zu betrachten.

So nutzen die Teilnehmerinnen Expertinnen beispielsweise im Hinblick auf das Thema „Männerberufe-Frauenberufe?“. Sie reflektieren zunächst, welche Arbeitsbereiche ihnen bereits bekannt sind und welche es darüber hinaus noch gibt, welche als „typische“ Frauen- und Männerberufe bezeichnet werden und hinterfragen diese Unterscheidungen und Zuschreibungen auch im Hinblick auf eigene Interessen. Sie besuchen dann Expertinnen, d.h. Frauen in sogenannten Männerberufen an ihren Arbeitsplätzen (z.B. eine Hausmeisterin, eine KFZ-Mechanikerin und eine Tischlerin). Diese führen dann in die jeweiligen Tätigkeiten ein und ermöglichen es den Teilnehmerinnen, sich auch einmal in diesen - in der Regel sehr fremden -

Arbeiten zu erproben. Außerdem geben sie Auskunft über ihren Werdegang und ihre Berufswahl und die besonderen Herausforderungen, aber auch über die aus ihrer Sicht positiven Aspekte des jeweiligen Arbeitsbereiches.

Weitere Expertinnen, die von den TeilnehmerInnen genutzt werden, sind beispielsweise Frauen, die den Schritt aus der Wohngruppe in eine eigene Wohnung gemacht haben mit allen Herausforderungen, die dies mit sich bringt. Sie informieren über notwendige Voraussetzungen, Unterstützungsangebote und aus ihrer Sicht Vor- und Nachteile unterschiedlicher Wohnformen und regen so die Auseinandersetzung über dieses Thema an.

Da in einigen Gruppen das Thema „Kinderwunsch“ sehr präsent ist, werden auch Frauen mit Lernschwierigkeiten besucht, die mit einem Kind in besonderen unterstützten Wohnformen leben, und dort sowohl die Mütter selber als auch die professionellen UnterstützerInnen interviewt.

Für die TeilnehmerInnen wird so deutlich, dass nicht nur die Fachleute und Professionelle, mit denen sie oft täglich konfrontiert sind, ExpertInnen darstellen. Vielmehr wird vermittelt, dass andere Kriterien einen Menschen zur ExpertIn machen. Je nach Fragestellung können sie selber als Expertin und Beraterin für andere fungieren. ExpertInnen können aber auch die beste Freundin, ein Familienmitglied oder eben auch die oben genannten Personen aufgrund ihrer Erfahrung und ihrer Kenntnisse in bestimmten Bereichen sein.

Den TeilnehmerInnen wird vermittelt, dass es nicht nur für sie als Frauen mit Behinderung, sondern für viele Menschen im Laufe ihres Lebens zutrifft, über wichtige Fragen und Themen nicht Bescheid zu wissen und Hilfe und Unterstützung zu benötigen. In diesen Fällen ist es dann wichtig, sich aktiv um Informationen zu bemühen und geeignete Informationsquellen zu nutzen. Im Talente-Projekt wird mit den TeilnehmerInnen deshalb eine bestimmte Vorgehensweise anhand bestimmter Leitfragen entwickelt und eingeübt, die sich auf viele andere Fragestellungen übertragen lässt:

- Was wissen wir selber schon zu diesem Thema?

- Was wollen wir darüber hinaus herausfinden?
- Wen könnten wir befragen?
- Wer wäre von den möglichen Personen geeignet?
- Was müssen wir tun, um diese Person anzusprechen?
- Wie genau formulieren wir unsere Fragen?
- Wer stellt die Fragen?
- Wie halten wir die Ergebnisse fest?
- Wie organisieren wir den Besuch?

Diese Vorgehensweise ermöglicht den TeilnehmerInnen, im Rahmen der Informationsbeschaffung gezielter und selbstbestimmter zu agieren.

Insbesondere die Fragestellung „Wer wäre von den möglichen Personen geeignet?“ verweist darüber hinaus auf das Thema „Angemessene Unterstützung“, das in diesem Zusammenhang ebenfalls mit den TeilnehmerInnen angesprochen wird. Sie werden ermutigt, sich über gute und angemessene Unterstützung (und dementsprechend auch gute und geeignete ExpertInnen) auszutauschen und Kriterien hierfür zu entwickeln. Darüber hinaus werden sie auch darin bestärkt, dieses auch in ihrem Alltag einzufordern.

Forschungsprojekte zur Erkundung von Betrieben

Ein vergleichbarer Ansatz wird in den Angeboten zur Erkundung von Betrieben und bestimmten Arbeitsbereichen praktiziert. Um den Horizont der jungen Frauen und ihr Berufswahlspektrum zu erweitern, werden in den Gruppen-

treffen gezielt Betriebserkundungen geplant und vorbereitet. Ein Schwerpunkt des Projektes liegt darin, den jungen Frauen die Möglichkeit zu bieten, Berufs- und Arbeitsfelder zu erkunden, ohne sich jedoch gleich durch längerfristige Praktika daran zu binden.

Hier ist das Ziel, dass sie sich geleitet durch ihre In-

teressen auch Arbeitsfelder erforschen, in die sie bisher keine Einblicke hatten oder die sie sich auch im Hinblick auf eigene berufliche Perspektiven nicht zuge-
traut hätten.

So finden sie zunächst im Rahmen von Forschungstagen heraus, welche Arbeitsfelder es in verschiedenen Bereichen gibt. So hat z. B. hat eine Gruppe von Frauen ein großes Einkaufszentrum in Hamburg erkundet. Sie haben MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Einzelhandelsgeschäften und auch Einrichtungen im Bereich Dienstleistung interviewt. Beim Besuch des Center-Managements haben sie erfahren, welche Arbeitsbereiche „hinter den Kulissen“ darüber hinaus existieren, wie beispielsweise die Gebäudereinigung, den Sicherheitsdienst, die Warenannahme und die Haustechnik und welche Anforderungen dort gestellt werden.

In einem umfassenderen Forschungsprojekt erkunden die TeilnehmerInnen dann Betriebe, bestimmte Arbeitsbereiche, die dort relevanten Tätigkeiten und Anforderungen. Diese Forschungsprojekte beinhalten folgende Elemente:

1. **Hypothesen bilden:** Anknüpfend an den bisherigen Erfahrungshintergrund und Wissensstand formulieren die TeilnehmerInnen Hypothesen hinsichtlich bestimmter Arbeitsbereiche, deren Aufgaben und Anforderungen. Fragestellung: Welche Aufgaben könnte es in diesem Arbeitsbereich geben und was muss man wohl dafür können oder lernen?
2. **Informationen einholen:** Im Rahmen von Betriebserkundungen und Interviews mit Vorgesetzten und



Foto Betriebserkundungen

auch mit unterstützten ArbeitnehmerInnen mit Behinderung werden Informationen über die jeweiligen Arbeitsbereiche eingeholt. Dies geschieht anhand von strukturierten Fragebögen, die die Ergebnisse dokumentieren. Darüber hinaus werden Fotos für die Ergebnissicherung erstellt.

3. **Hypothesen überprüfen:** Die zuvor formulierten Hypothesen werden nun anhand der eingeholten Informationen überprüft und neue Ergebnisse formuliert. So erarbeiten sich die TeilnehmerInnen Arbeitsplatzprofile aus unterschiedlichen Branchen und Arbeitsbereichen.
4. **Persönliche Bewertung vornehmen:** Die Ergebnisse des Forschungsprojekts werden im Hinblick auf die eigene berufliche Orientierung und Qualifizierung beleuchtet. Es werden Schlüsse aus den neuen Erkenntnissen für die eigene weitere Planung gezogen, indem eigene Stärken, Fähigkeiten und Interessen abgeglichen werden mit den jeweils ermittelten Tätigkeiten und Anforderungen.

Gerade für junge Frauen mit Lernschwierigkeiten sind Betriebserkundungen ein gut geeignetes niedrigschwelliges Angebot, auch einmal in eher männlich dominierte Arbeitsbereiche hineinzuschneppen, die möglicherweise als faszinierend, aber für die eigene berufliche Planung bisher als nicht relevant wahrgenommen wurden.

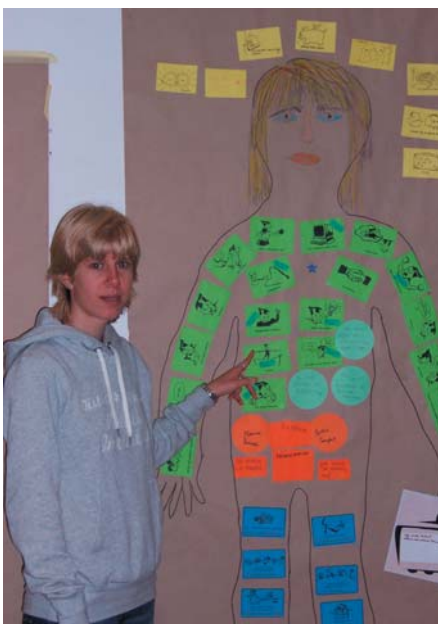


Foto „Ein Bild von mir“

Idealerweise können die TeilnehmerInnen so neue Ideen über für sie vorstellbare Arbeitsbereiche entwickeln, die sie dann in einem Praktikum im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung mit Unterstützung ihrer ArbeitsassistentInnen ausprobieren und vertiefen können. Darüber hinaus bekommen sie Anregungen, worauf sie bei der Auswahl ihres nächsten Praktikumsplatzes achten und wie sie ihre Interessen und Fähigkeiten dabei berücksichtigen können und sollten.

Workshop „Ein Bild von mir“

Dieser Workshop, der unter der Maxime steht: „Wenn ich wissen will, was ich werden will, muss ich erst mal wissen, wer ich bin!“ stellt ein zentrales Element im Talente-Projekt dar. Hier setzen sich die TeilnehmerInnen drei Tage lang intensiv mit den vielfältigen Aspekten auseinandersetzen, die sie als Person ausmachen:

- „Wie ich lebe und was ich mitbringe“: Hier betrachtet jede Teilnehmerin für sich genauer, worauf sie bereits aufbauen kann, was sie schon erreicht hat und worauf sie stolz ist. Dies kann beispielsweise die erste Reise ohne Eltern, ein Schwimmbadzeichen, ein Schulabschluss, Erfolge im Rahmen der betrieblichen Praktika, das erste selbst verdiente Geld oder der Auszug in eine Wohngruppe oder die eigene Wohnung sein. Außerdem wird die aktuelle Lebenssituation mit den Themen Wohnen, Freizeit und Freunden bewusst gemacht und festgehalten.
- „Was in mir steckt“: Hier setzen sich die TeilnehmerInnen im Rahmen von Selbst- und Fremdeinschätzung mit ihren eigenen Fähigkeiten und Stärken auseinander und dokumentieren die Ergebnisse. Dies stärkt ihr Selbstbewusstsein und macht Mut, wenn so deutlich wird, welche Stärken und Potentiale bereits vorhanden sind. In einem weiteren Schritt wird darüber hinaus erarbeitet, an welchen Punkten die Frauen sich noch weiter entwickeln wollen und was sie noch lernen möchten.
- „Wovon ich träume“: Jetzt wird den Frauen die Möglichkeit geboten, sich mit ihren Ideen, Wünschen und Träumen für ihre Zukunft zu beschäftigen. Hier werden Wünsche und Träume formuliert, die in weiter

Ferne liegen können aber auch Ziele, die demnächst in Angriff genommen werden sollen oder sich schon konkret in der Umsetzung befinden. Den Gedanken freien Lauf zu lassen und einmal unabhängig von den Realitäten und Begrenzungen des Alltags seinen Phantasien und Visionen nach zu gehen, gibt Kraft sich neuen Herausforderungen zu stellen.

- „Was mich stark macht“: Nun wird der Blick darauf gerichtet, wie besondere Herausforderungen und schwierige Zeiten bewältigt werden können, die die Frauen in unterschiedlicher Form schon erlebt haben. Die Frauen sammeln und dokumentieren Ideen und Tipps, die ihnen weiterhelfen, wenn sie mit besonderen Schwierigkeiten und Tiefpunkten in ihrem Leben konfrontiert sind. Sie erarbeiten, was für sie hilfreich ist und was sie tun können, um nicht handlungsunfähig zu werden und zu resignieren, sondern um ihren Mut und ihre Tatkraft zu aktivieren.

Im Verlauf dieses Workshops entsteht so für jede Frau ein ganz individuelles Bild ihrer selbst. Dieses Bild in Form eines großen Plakates mit ihrem Körperumriss enthält dann alle Aspekte, die zu den verschiedenen Themenfeldern erarbeitet wurden. Die Methode zur Erstellung eines individuellen Umrissbildes wurde bei der Hamburger Arbeitsassistenten bereits im Projekt „bEO – berufliche Erfahrung und Orientierung“⁴ entwickelt und veröffentlicht. Diese Methode basiert auf wesentlichen Ideen und Ansätzen aus dem Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung, die noch einmal im Talente-Projekt weiter entwickelt und um weitere Themen, Methoden und Materialien ergänzt wurden.

Diese Form der Dokumentation hat für die Frauen im Talente-Projekt einen hohen Stellenwert. Sie hilft ihnen, diese positiven Aspekte ihrer Person zu reflektieren, nicht aus den Augen zu verlieren und die Ergebnisse auch gegenüber Dritten zu präsentieren. So bietet dies auch einen Ansatzpunkt für die ArbeitsassistentInnen, das Fähigkeitsprofil der TeilnehmerInnen weiterzuentwickeln und die erarbeiteten Aspekte bei der Auswahl von Praktikumsplätzen und der Berufswegeplanung zu berücksichtigen.

Persönliche Zukunftsplanungskonferenzen

Aufbauend auf dem Workshop „Ein Bild von mir“ und als spezielles Vertiefungsangebot werden im Talente-Projekt einzelnen Teilnehmerinnen Persönliche Zukunftsplanungskonferenzen⁵ angeboten. Hierzu wird ein sogenannter „Unterstützerkreis“ (Eltern, Freunde, ArbeitsassistentInnen u. a.) eingeladen, im Rahmen eines oder mehrerer Treffen gemeinsam über die Zukunft der jeweiligen Person, die im Mittelpunkt steht, nachzudenken.

Persönliche Zukunftsplanungskonferenzen sollen helfen, Veränderungs- und Entscheidungsprozesse zum Beispiel im Hinblick auf die Themen Arbeit, Wohnen, Freizeit zu unterstützen, Ziele zu formulieren und Strategien für deren Umsetzung zu finden.

Im Talente-Projekt wird diese Methode dann eingesetzt, wenn es notwendig erscheint, das Thema Arbeit und berufliche Perspektiven im Kontext einer umfassenden Lebensplanung zu betrachten und dabei auch andere Perspektiven als die der professionellen UnterstützerInnen mit ein zu beziehen. Ein weiterer Anlass kann sein, dass für eine Teilnehmerin eine große Herausforderung in der Vermittlung durch besondere Vermittlungshemmnisse besteht und im fortgeschrittenen Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung alle Ideen ausgeschöpft erscheinen. In diesem Fall bedarf es zunächst einer strukturierten Bestandsaufnahme und dann neuer Impulse und Anregungen auf der Suche nach möglichen Optionen unter

Einbeziehung des persönlichen Umfeldes. Im Talente-Projekt werden diese Konferenzen von versierten und erfahrenen Moderatorinnen geleitet und alle Ergebnisse umfassend dokumentiert. Eine ausführliche Darstellung von zwei Zukunftsplanungskonferenzen gibt Carolin Emrich in dem Artikel „Es kitzelt in meinen Gedanken“ in dieser Impulse-Ausgabe.

Präsentationen

Die Projektphase endet mit einer Abschlussveranstaltung. Hier präsentieren die Teilnehmerinnen ihren Arbeitsassistentinnen und anderen Interessierten die Arbeitsergebnisse. Mit Unterstützung der Teamerinnen erstellen sie Power-Point-Präsentationen und erarbeiten gemeinsam ihre Texte und Kommentare zu den unterschiedlichen Aktivitäten im Projektverlauf. Auf der Veranstaltung werden dann ebenfalls die persönlichen Umrissbilder des Workshops „Ein Bild von mir“ sowie Fotomaterial und die Arbeitsergebnisse aus den Forschungsprojekten ausgestellt. Diese Präsentation spielt für die Teilnehmerinnen eine große Rolle, denn sie blicken jetzt mit Stolz zurück auf vielfältige neue Erfahrungen und neue Erkenntnisse, die sie jetzt auch anderen für sie wichtigen Ansprechpersonen und UnterstützerInnen vermitteln möchten.

Die Methodik und die Materialien

Im Projektverlauf kommen eine Vielzahl von Angeboten und Methoden zum Einsatz, die sich an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Zielgruppe orientieren. Dies sind beispielsweise moderierte Gruppengespräche, Arbeit in Kleingruppen aber auch Partner- und Einzelarbeit. Weiterhin werden Rollenspiele eingesetzt, in denen beispielsweise Alltagssituationen der Frauen aus den Praktika aufgegriffen, bearbeitet und reflektiert werden. Darüber hinaus werden gezielt Übungen aus der Körperarbeit

zur Entspannung und Bewegung angeboten, um ein Lernen mit allen Sinnen zu ermöglichen.

Grundsätzlich wird im Projekt großen Wert darauf gelegt, eine wertschätzende, vertrauensvolle und entspannte Atmosphäre zu schaffen, die allen Teilnehmerinnen Möglichkeiten bietet, sich zu öffnen. Dabei werden die Frauen ermutigt, sich einzubringen und sich auszuprobieren, aber keine wird gezwungen, sich an den Aktivitäten zu beteiligen. Die Erfahrungen zeigen, dass sich aber auch anfangs sehr zurückhaltende Frauen im Prozess nach und nach mehr zutrauen, je sicherer sie sich in der Gruppe fühlen und je deutlicher für sie wird, dass ihre Interessen maßgeblichen Einfluss darauf haben, welche Aktivitäten und Vorhaben geplant und umgesetzt werden.

Eine enge Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Austausch zwischen den Projektmitarbeiterinnen, die die begleitenden Bildungsangebote durchführen und denjenigen, die die Teilnehmerinnen jeweils in den betrieblichen Praktika begleiten und unterstützen (den ArbeitsassistentInnen), stellt sicher, dass beide Angebote eng aufeinander abgestimmt werden. So ist gewährleistet, dass zum einen die Erfahrungen aus den Bildungsangeboten in den betrieblichen Alltag der Teilnehmerinnen einfließen. Zum anderen erfahren die Projektmitarbeiterinnen, was am Praktikumsplatz und im beruflichen Alltag der jeweiligen Teilnehmerin gerade aktuell ist und können in den Angeboten darauf reagieren.

Die Erfahrungen zeigen, dass viele der Teilnehmerinnen im Projektverlauf sichtbar selbstbewusster werden, sie profitieren vom Austausch und den neuen Erfahrungen und können die Impulse und Anregungen für ihren individuellen Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung sehr gut nutzen.

Im Projektverlauf wird ebenfalls eine Vielzahl neuer Arbeitsmaterialien erstellt. Diese sind umfassend und ansprechend illustriert, so dass sie auch für Frauen, die nur über eingeschränkte Schriftsprachkenntnisse verfügen, zu bearbeiten sind. Dabei handelt es sich um Arbeitsblätter, die von den Teilnehmerinnen in Einzel- oder Partnerarbeit bearbeitet werden oder auch um vielfältige Karten zu unterschiedlichen Themenbereichen. Die entwickelten Ma-



Foto Persönliche Zukunftsplanungskonferenz

aterialien und Methoden sind überwiegend auch für die pädagogische Arbeit mit Männern mit Lernschwierigkeiten nutzbar und hilfreich, müssten aber bei bestimmten Themenfeldern angepasst werden.

Darüber hinaus wird im Talente-Projekt eine DVD erstellt, in der einige der wesentlichen Arbeitsbereiche vorgestellt werden, die realistische berufliche Perspektiven für Menschen mit Lernschwierigkeiten darstellen (TankstellenhelferIn, KüchenhelferIn, LagerhelferIn u.a.). Unterstützte ArbeitnehmerInnen, die in diesen Bereichen mithilfe der Hamburger Arbeitsassistenten ihren Arbeitsplatz gefunden haben, geben Auskunft über die Tätigkeiten und die wesentlichen Anforderungen, die dort an sie gestellt werden.

Nachhaltigkeit

Im Rahmen des Talente-Projektes wird auch daran gearbeitet, die Angebote der Hamburger Arbeitsassistenten auf ihre Zugänglichkeit für Frauen zu überprüfen und im Hinblick auf deren spezielle Bedürfnisse weiter zu entwickeln. Dies hat bereits Einfluss auf die Öffentlichkeitsarbeit und beispielsweise die Informationsmaterialien der Hamburger Arbeitsassistenten gehabt.

Darüber hinaus werden die neu entwickelten Methoden und Materialien in der alltäglichen Arbeit des Fachdienstes

Anwendung finden. Insbesondere die Leitideen der Persönlichen Zukunftsplanung und des Peer-counseling sollen weiter etabliert und breiter verankert werden. So werden die Workshops „Ein Bild von mir“ zukünftig regelmäßig angeboten und können von TeilnehmerInnen der unterschiedlichen Maßnahmen bei der Hamburger Arbeitsassistenten genutzt werden. Die Systematik und Methode, die in den Forschungsprojekten zur Erkundung von Betrieben entwickelt wurde, wird ebenfalls in Zukunft mehrmals im Jahr in Betriebserkundungen mit TeilnehmerInnen in unterschiedlichen Branchen und Arbeitsbereichen umgesetzt. Zukünftig werden diese Aktivitäten geschlechtübergreifend angeboten, es werden aber auch weiterhin spezifische Angebote für Frauen durchgeführt werden.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass das Talente-Projekt einen Beitrag zur Sensibilisierung für die speziellen Problemlagen von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten geleistet hat. Das Projekt wurde im Rahmen der nationalen und auch der transnationalen Partnerschaft Equal und darüber hinaus auf verschiedenen Veranstaltungen und Tagungen präsentiert. So wird auch gewährleistet, dass die Projekterfahrungen und -ergebnisse in die Bestrebungen und auch die konkreten Angebote anderer Institutionen im Feld der beruflichen Integration Eingang finden können.

Zum Ende der Projektlaufzeit Ende 2007 werden die theoretischen Grundlagen und Leitideen, eine Projektbeschreibung und ebenfalls alle Methoden und Materialien veröffentlicht, die im Talente-Projekt entwickelt und erprobt wurden. Damit werden Professionellen konkrete Arbeitshilfen an die Hand gegeben, um vielfältige Themen zur Unterstützung beruflicher Orientierungs- und Qualifizierungsprozesse von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten praxisorientiert und ansprechend zu gestalten.

Fußnoten:

- 1 Die HAA verwendet in ihren Publikationen die Bezeichnung „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ für den Personenkreis der Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung, weil dies der Begriff ist, den die Selbstvertretungsorganisationen bevorzugen (vgl. Projekt „Wir vertreten uns selbst“ 1999).
- 2 Vgl. Mixed Pickles: Behinderte Arbeit?!, 2000
- 3 Wenn im Folgenden die Bezeichnung „Talente“ oder Talente-Projekt verwendet wird, ist immer das Teilprojekt der Hamburger Arbeitsassistenten innerhalb der Equal Entwicklungspartnerschaft gemeint.
- 4 Hamburger Arbeitsassistenten: bEO-berufliche Erfahrung und Orientierung. 2007
- 5 Doose, S.: „I want my dream!“, Persönliche Zukunftsplanung, 2000

Kontakt:

Hamburger Arbeitsassistenten
 „Talente“
 Schulterblatt 36
 20357 Hamburg
 talente@hamburger-arbeitsassistenten.de
 www.hamburger-arbeitsassistenten.de



Foto Gruppentreffen

„Es kitzelt in meinen Gedanken“

Zum Einsatz des Konzepts der „Persönlichen Zukunftsplanung“ im Rahmen des Talente-Teilprojekts der Hamburger Arbeitsassistenten

Von Carolin Emrich

Persönliche Zukunftsplanung – was ist das?

Sich beruflich zu orientieren und zu qualifizieren mit dem Ziel, einen Arbeitsplatz zu finden, der zu einem passt, dabei Wahlmöglichkeiten zu haben und schließlich selbst zu bestimmen, wo bzw. was man arbeiten möchte – eine Herausforderung, bei der der Ansatz der „Persönlichen Zukunftsplanung“ hilfreich sein kann.

Keineswegs zufällig also, dass ein Eckpunkt jeder Sequenz des Talente-Teilprojekts der Hamburger Arbeitsassistenten (siehe dazu den Artikel von Andrea Klüssendorf „Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenten“ in dieser Ausgabe) der Einsatz des Konzepts der „Persönlichen Zukunftsplanung“ ist. Was aber ist „Persönliche Zukunftsplanung?“ Hinter dem Begriff verbirgt sich ein in den USA und in Kanada Ende der 1980er Jahre entwickelter Ansatz zur kreativen und konstruktiven individuellen Lebens(stil)planung von Menschen mit und ohne Behinderungen. Das seit etwa 10 Jahren auch im deutschsprachigen Raum zunehmend bekannt gewordene Instrumentarium hilft, neue Wege der Planung mit Menschen mit und ohne Behinderungen zu beschreiten. Es ist dabei mehr als ein Konzept oder ein Denkansatz, im Besonderen eine Fundgrube praxisnaher Methoden, um konkret mit einer Person ihre individuelle Leben(stil)planung zu entwickeln und eine selbstbestimmte Lebenssituation mit der individuell notwendigen Unterstützung integriert in der Region zu gestalten. Im Mittelpunkt der Planung steht die jeweilige planende Person mit ihren Träumen, Wünschen und Zielen, aber auch mit ihren Stärken und Fähigkeiten. Um sie herum gruppiert sich ein Unterstützungskreis, der die Planung wie auch die Umsetzung der gesteckten Ziele begleitet.

Portraits zweier Zukunftsplanungsprozesse

Für einzelne junge Frauen bestand im Rahmen des Talente-Teilprojekts der Hamburger Arbeitsassistenten die Möglichkeit, eine Persönliche Zukunftsplanung für sich zu entwickeln. So zum Beispiel für Yasemin und für Anna-Lotta.

Yasemin ist eine quirlige, offene, fröhliche, sehr begeisterungsfähige, zugleich mutige junge Frau Anfang 20. Yasemin sagt klar, was ihr passt und was nicht. So hartnäckig und zielstrebig sie einerseits ist, so schwierig ist es doch auch für sie, eine Struktur aufzubauen. Vielleicht gerade auch deshalb, weil sie so Vieles spannend findet.

Yasemin hat früher die Sonderschule besucht. Beruflich hat sie schon Verschiedenes im Rahmen von Praktika erprobt: Mitarbeit im Service gastronomischer Betriebe, Regalpflege im Einzelhandel, Aktensortierung und Botengänge im Büro. Das passende Arbeitsfeld jedoch scheint der Bereich einer Spülküche zu sein. Hier kann Yasemin gut arbeiten, wenn sie ihrer Belastbarkeit entsprechend für 3 – 4 Stunden täglich eingesetzt wird, klare Strukturen hat und eng an die KollegInnen angebunden ist.

Bei einem ersten Vortreffen mit Yasemin, bei dem sie Näheres über Persönliche Zukunftsplanung und den Ablauf von Zukunftsplanungstreffen erfuhr, war sie sofort „Feuer und Flamme“ und teilte mit, dass sie gerne eine Zukunftsplanung für sich entwickeln wolle. Es fiel ihr nicht schwer, Menschen zu benennen, die sie zur Planung einladen wollte: ihre Mutter, ihren Freund, einen Freund der Familie, außerdem ihre beiden ArbeitsassistentInnen sowie eine Mitarbeiterin des Talente-Projekts. Yasemin entschied, dass die Planungstreffen bei ihr zu Hause, im Wohnzimmer, stattfinden sollten. Sie sagte zu, Kuchen zu backen und bat ihre Gäste, zusätzlich

noch ein paar Süßigkeiten mitzubringen. Offen hielt sich Yasemin noch das Planungsthema. Sie wollte sich bis zum ersten Planungstreffen überlegen, ob sie ihren Planungsschwerpunkt auf den Bereich „Wohnen“ legen oder doch lieber eine Planung zur Frage „Wie geht es mit der Arbeitssituation weiter?“ machen wolle. Ihre Vorfreude auf die bevorstehende Planung brachte Yasemin am Ende des Vortreffens zum Ausdruck als sie sagte: „Es kitzelt in meinen Gedanken“.

Dem ersten Vortreffen folgten zwei Planungstreffen – jeweils ganz nach Yasemins Wunsch stets im Wohnzimmer ihrer gemeinsam mit der Mutter bewohnten Wohnung und mit den ausgesuchten Unterstützungspersonen. Yasemin, die einen Sinn für Schönes hat, nahm sich an den Tagen der Planung jeweils im Praktikumsbetrieb frei, um alles vorzubereiten: Kuchen zu backen, den Tisch zu decken und für eine schöne Atmosphäre zu sorgen.

Das im Vortreffen schon benannte „Kitzeln in den Gedanken“ versprühte Yasemin auch an den Planungstreffen – sie war im positiven Sinne aufgeregt und begeistert davon, sich Gedanken über ihre Zukunft machen zu können, selbst im Mittelpunkt zu stehen und bei der Planung unterstützt zu werden von den Menschen, die ihr wichtig waren.

Yasemin plante für den Zeitraum eines Jahres und formulierte Ziele sowohl für den Bereich Arbeit als auch für ihre Wohnsituation bzw. ihre Freizeit:

- ein Arbeitsplatz in Teilzeit an einer Bandspülmaschine in einer Kantinenküche
- lernen, Tipps besser annehmen zu können
- Auszug aus der gemeinsam mit der Mutter bewohnten Wohnung und Wohnungssuche gemeinsam mit ihrem Freund
- eine Katze als Haustier
- ein neuer Fernseher
- ein Urlaub an der Ostsee gemeinsam mit ihrem Freund.

Für Yasemins Planung wurde das Planungsverfahren „PATH“ genutzt. PATH ist ein auf eine Wandzeitung übertragenes „Pfeil“-Schema, in dessen erstem Schritt es um Yasemins Träume ging, im Anschluss dann ihre aktuelle Ist-Situation beschrieben wurde, Stärkungsmöglichkeiten erkundet, WeggefährtenInnen auf dem Weg zum Ziel benannt und schließlich ihre Ziele so konkret wie möglich beschrieben und in kleinere Zwischenziele, bis hin zu ersten erforderlichen Schritten aufgegliedert wurden. So entstand ein Aktionsplan, der auch eine zeitliche Orientierung bietet (wer macht was bis wann?). Es fiel ihr leicht, sich gedanklich in die Zukunft zu versetzen, um zu beschreiben, wie ihre Arbeits-, aber auch ihre Wohnsituation zukünftig einmal sein sollen. Yasemin sprudelte geradezu vor Ideen und nutzte Anregungen ihres Unterstützungskreises, um ihre eigenen Ideen zu konkretisieren. So wurden die Treffen und damit auch die zu Papier gebrachte Planung sehr lebendig. Yasemin genoss es, im Mittelpunkt zu stehen, die ihr wichtigen Personen bei diesem besonderen Vorhaben um sich zu wissen. Ebenso schätzte sie die farbenfrohe, zum Teil bebilderte Mitschrift ihrer Planung auf der großen Wandzeitung.

Für die Planung war es hilfreich, auf ein Körperumrissbild von Yasemin zurück greifen zu können. Es war entstanden im Verlauf einer Seminarfahrt im Rahmen des Talente-Teilprojekts und dokumentierte beispielsweise Yasemins Träume und Wünsche, ihre Stärken, Lebensbereiche, die ihr wichtig sind, wichtige Personen aus ihrem Umfeld, wie sie sich stärken bzw. wobei sie auftanken kann oder auch Dinge, die sie schon erreicht hat. Der Körperumriss hing bei

den Planungstreffen an der Wand, so dass Yasemin und alle anderen Beteiligten stets einen Blick darauf werfen und die dort bereits erarbeiteten und dokumentierten Aspekte, die auch für die Planung relevant waren, aufgegriffen werden konnten.

Die insbesondere von den ArbeitsassistentInnen im Vorfeld geäußerte Ungewissheit, ob sich Yasemin während der Planungstreffen gut konzentrieren könne, gerade auch aufgrund der Fülle von Informationen bzw. Ideen, zerbrach sich rasch. Es zeigte sich, dass Yasemin viel Energie hatte, gut konzentriert als planende Person wirklich im Mittelpunkt des Geschehens stand und sehr klar sagen konnte, was sie wollte. Es ging um sie und um ihre Themen – da waren Konzentration und Durchhaltevermögen kein Problem. Ganz im Gegenteil – denn Yasemin bedauerte es sehr, als die Planung nach zwei Treffen in großer Runde „schon“ abgeschlossen war.

Anna-Lotta, eine junge Rollstuhlfahrerin, ebenfalls Anfang 20, hat früher die integrative Gesamtschule besucht. Sie beschreibt sich selbst als „Kämpferin“, fröhlich, gesellig, hilfsbereit und mutig. Für sie steht seit langem fest, dass sie keinesfalls in einer WfbM arbeiten möchte. Ihr Berufswunsch ist es, in einem Büro tätig zu sein. Eine begonnene Ausbildung musste Anna-Lotta abbrechen, aber diverse Praktika im Bürobereich bestätigten sie dennoch in diesem Berufswunsch. Ihre Zuverlässigkeit, aber gerade auch ihre sehr freundliche Art und ihre Stärke, gut mit Menschen umgehen zu können, qualifizieren sie besonders für Bürotätigkeiten mit Kundenkontakt.

Ähnlich wie Yasemin entschied sich auch Anna-Lotta schon unmittelbar beim ersten Vortreffen, eine Persönliche Zukunftsplanung für sich machen zu wollen. Die Planung sollte sich um die Frage drehen „Wie schaut mein Arbeitsplatz aus?“. Während es Anna-Lotta also leicht fiel, ihr Planungsthema bereits konkret zu formulieren, war aber die Frage, welche UnterstützerInnen sie zu den Planungstreffen einladen wollte, deutlich schwieriger für sie. Die Schwierigkeit lag darin, Personen aus dem privaten Umfeld zu finden. Anna-Lottas Unterstützungskreis bestand schließlich aus ihrer Mutter sowie einer Freundin,

die zugleich „eingehiratete“ Familienangehörige ist; darüber hinaus aus ihren beiden ArbeitsassistentInnen, zwei Mitarbeiterinnen des Talente-Teilprojekts sowie der Verwaltungsmitarbeiterin der Hamburger Arbeitsassistenten, bei der Anna-Lotta in der Vergangenheit bereits ein Praktikum absolviert hatte. Ein Unterstützungskreis, der also sehr stark von MitarbeiterInnen der Hamburger Arbeitsassistenten besetzt war.

Anna-Lotta entschied sich, ihre Planung in den Büroräumlichkeiten der Hamburger Arbeitsassistenten machen zu wollen. Sie traf sich mit ihrem Unterstützungskreis dort zu insgesamt drei Planungstreffen.

Für die Planung von Anna-Lotta wurden in Anlehnung an die Methode „MAP“ 10 Plakate mit verschiedenen Themen genutzt. Denn vor dem Entwickeln des eigentlichen Aktionsplans als Antwort auf Anna-Lottas Ausgangsfragestellung erschien es wichtig, zunächst einen größeren Bogen zu spannen, um auch Erfahrungen aus der Vergangenheit (beispielsweise Diskrepanzen hinsichtlich der Selbst- und Fremdeinschätzung – wie klappen bestimmte berufliche Aufgaben? Wo gibt es Grenzen? Wo ist Unterstützung erforderlich?) aufzugreifen und im Rahmen der Planung berücksichtigen zu können. So lauteten die Themen der Planungstreffen:

- Der Unterstützungskreis: Wer ist wer? Welchen Bezug haben die einzelnen Personen zu Anna-Lotta?
- Warum will Anna-Lotta eine Planung machen? Warum finden die anderen Beteiligten eine Planung wichtig?
- Geschichte und Geschichten: Was gibt es Bedeutendes aus der Vergangenheit oder Gegenwart von Anna-Lotta zu berichten?
- Was sind Anna-Lottas (beruflichen) Träume? Welche Träume haben die anderen für Anna-Lotta?
- Was sind Alpträume von Anna-Lotta? Welche Befürchtungen haben die anderen Personen aus dem Unterstützungskreis für Anna-Lotta?
- Wer ist Anna-Lotta? Was sagt Anna-Lotta über sich selbst? Wer ist Anna-Lotta aus Sicht der anderen / für die anderen? Welche Stärken und Fähigkeiten bringt Anna-Lotta mit?
- Blick zurück: aus den Erfahrungen lernen. Was haben wir schon versucht? Was hat in der Vergangenheit gut geklappt? Was könnte besser klappen?



Foto: Präsentation

pen? Was möchte Anna-Lotta noch lernen?

- Was braucht Anna-Lotta jetzt und / oder für die Erfüllung ihrer Träume?
- Antwort auf die Frage „Wie schaut mein Arbeitsplatz aus?“. Welche Vorstellungen hat Anna-Lotta von Arbeit? Welche Ideen haben die anderen? Was scheint realistisch?
- Aktionsliste -> was können wir tun? Wer macht was bis wann mit wem? Was ist Anna-Lotta bereit selbst zu tun, um ihr Ziel zu erreichen? Was ist der allererste Schritt?

Auch Anna-Lotta hatte, ähnlich wie Yasemin, im Rahmen einer Talente-Seminarfahrt einen Körperumriss erarbeitet, der sich als sehr geeignete Vorbereitung für die Zukunftsplanung erwies. Auch er hing während der Planungstreffen aus und ergänzte und bereicherte somit den Zukunftsplanungsprozess deutlich.

Anna-Lotta schilderte, dass sie ihre Planungstreffen hilfreich, aber auch wie ein „hartes Stück Arbeit“ empfand. Nicht verwunderlich, wurden doch sehr persönliche, tiefgehende Themen besprochen. Wie erstaunt war Anna-Lotta beispielsweise, als auf die Frage „Wer ist Anna-Lotta?“ die Liste positiver Eigenschaften immer länger und länger wurde. Denn: so schön diese Erfahrung einerseits für sie war, so mutig und anstrengend war es doch auch, ganz und gar im Mittelpunkt zu stehen und sich im Gespräch mit anderen über die eigenen Kompetenzen auszutauschen. Gleiches gilt auch für Themen, die weniger leichtverdauliche Kost waren. Zum Beispiel wenn es für Anna-Lotta um die Frage ging, was sie noch lernen möchte, um langfristig gut im Arbeitsleben bestehen zu können (z.B. Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, Unterstützung anzunehmen).

Durch den Austausch mit ihrem Unterstützungskreis im Rahmen der Planungstreffen gelang es, dass Anna-Lotta eine aktivere Rolle bei der Gestaltung ihrer beruflichen Perspektive einnehmen konnte.

Charakteristisch für Anna-Lottas Planung war also, dass die Beschäftigung mit eigenen Stärken, (schwierigen) beruflichen Vorerfahrungen, den mitunter bestehenden Diskrepanzen hinsichtlich Selbst- und Fremdeinschätzung, aber

auch mit Grenzen aufgrund der eigenen Behinderung, mit Eigenverantwortung und Eigenaktivität viel Zeit und Raum einnahmen. Es zeigte sich, dass es gut war, in diese Auseinandersetzungen Zeit zu investieren. Schließlich waren sie doch eine wichtige Vorbereitung und Grundlage dafür, dass Anna-Lotta im Anschluss ihr Arbeitsplatzziel sehr klar beschreiben konnte: eine Teilzeittätigkeit an einem Empfangstresen, das Telefon bedienen und Arbeiten am Computer erledigen. Die erforderlichen Rahmenbedingungen (Stundenumfang, Unterstützungsmöglichkeiten etc.) wurden ebenso beschrieben wie verschiedene Möglichkeiten der organisatorischen Anbindung des Arbeitsplatzes.

Zukunftsplanungsprozesse sind so unterschiedlich wie die Menschen, die planen

So unterschiedlich wie die Menschen, die eine Planung für sich entwickeln, so unterschiedlich sind auch die jeweiligen Planungsprozesse – das wird an den Beispielen von Yasemin und Anna-Lotta besonders deutlich. Für Persönliche Zukunftsplanung gibt es kein Patentrezept und kein „Schema F“. Ein Planungsprozess kann nicht verordnet werden. Er lebt von der Person, die sich entscheidet, eine Planung für sich entwickeln zu wollen. Sie entscheidet über die Rahmenbedingungen (z.B. wo findet die Planung statt; wie lange dauert ein Treffen), den Charakter der Planungstreffen (ein eher sachliches Arbeitstreffen oder ein Treffen mit Festcharakter), insbesondere aber auch über die Themen (was wird besprochen; wie tiefgehend wird etwas besprochen). Darüber hinaus wird eine Planung stark vom jeweiligen Unterstützungskreis geprägt und davon, dass sich die Unterstützungspersonen in konstruktiver Art mit ihren Ideen einbringen, die Planung im besten Sinne zum Austausch nutzen und bereichern. Die UnterstützerInnen kommen zusammen, weil sie ein Interesse an der planenden Person haben. Sie kennen die planende Person aus verschiedenen Kontexten und können daher ihre jeweilige Sicht und ihre Ideen in die Planung einbringen – im Sinne guter Vorschläge, über die letztlich die planende Person entscheidet.

Bei beiden oben skizzierten Planungen setzten sich die Unterstützungskrei-

se zusammen aus Menschen, die der planenden Person aufgrund familiärer oder freundschaftlicher Bezüge nahe stehen und Menschen, die beruflich mit der planenden Person zu tun haben. Im Falle von Anna-Lotta überwog gar die Zahl der beruflich mit ihr verbundenen UnterstützerInnen, was im Vorfeld zur Frage führte, ob möglicherweise wichtige Sichtweisen, die nur über private Kontakte eingebracht werden können, unberücksichtigt bleiben. Die Planung mit dem so zusammengesetzten Kreis erwies sich jedoch keineswegs als schwierig.

Wie im Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung grundlegend angedacht, wurden beide Planungen von einer externen Moderatorin begleitet. Die Aufgabe einer Moderatorin, die das Konzept und die Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung kennen und in der Moderation von Gruppen erfahren sein sollte, ist es, neben der Dokumentation der Planung (auf Wandzeitung oder Flipchartbögen), durch die Treffen zu führen und die Rahmenbedingungen sicher zu stellen (RednerInnen-Liste, auf die Zeit achten...), so dass die planende Person wie auch alle Unterstützungspersonen sich ausschließlich auf die inhaltliche Planung konzentrieren können. Es gilt, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Beteiligten – insbesondere die planende Person selbst – wohl fühlen und in der auch sensible Themen besprochen werden können. Dabei obliegt es der Moderationsperson stets auch sicher zu stellen, dass die planende Person tatsächlich im Mittelpunkt der Planung steht, nicht über ihren Kopf hinweg geplant wird und die besprochenen Inhalte von allen Beteiligten verstanden werden. Möglicherweise auch ein Grund mit dafür, dass Yasemin – entgegen vorheriger Überlegungen - Planungstreffen mit einer Dauer von 4 Stunden gut durchhalten, gedanklich immer sehr präsent sein und die Ideen und Rückmeldungen ihres Unterstützungskreises gut aufgreifen konnte.

Und nach der Planung...?

Aber was, wenn dann – womöglich schneller als der planenden Person lieb ist (wie bei Yasemin) – die Planungstreffen vorüber sind, weil ein Aktionsplan feststeht?

Spätestens dann fängt die Umsetzung an. Es gilt, aus der Planung ins Handeln

zu kommen und den Aktionsplan Schritt für Schritt Wirklichkeit werden zu lassen. Nur so werden die gesteckten Ziele lebendig. Auch hierbei wird die planende Person, wo erforderlich, von Menschen aus ihrem Unterstützungskreis oder weiteren Personen unterstützt.

Sowohl bei Yasemin als auch bei Anna-Lotta wurde vereinbart, wer gemeinsam mit den beiden das jeweilige Ziel und die vorüberlegten Aktionsschritte im Blick behält, die Aktivitäten koordiniert. Yasemin wünschte sich dazu an erster Stelle ihre Mutter, zumindest für alle Pläne rund um die Bereiche Wohnen und Freizeit. Für ihre geplanten beruflichen Aktivitäten sollte der „rote Faden“ von den ArbeitsassistentInnen mit gehalten werden.

Da Anna-Lottas Planung sich rein um die berufliche Perspektive drehte, lag es hier nahe, dass die ArbeitsassistentInnen gemeinsam mit Anna-Lotta die Schritte koordinieren.

Mitunter stellt sich in der Umsetzungsphase heraus, dass aufgestellte Pläne noch mal verändert und an aktuelle Entwicklungen angepasst werden müssen. Weil sich geplante Schritte als ungeeignet oder nicht gangbar erweisen, weil sich Ziele der planenden Person verändern (Dinge auszuprobieren ist ebenso erlaubt wie sich umzuentcheiden) oder auch weil Rahmenbedingungen von außen die ursprüngliche Planung beeinflussen.

Nicht so bei Anna-Lotta. Ihr im Frühjahr 2007 formuliertes Arbeitsplatzziel ist seit dem 01.09.2007 nun Realität geworden: Anna-Lotta wurde nach einem erfolgreichen Praktikum in einer Physiotherapiepraxis als Mitarbeiterin am Empfangstresen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen!

Auch bei Yasemin hat sich seit der zu Papier gebrachten Planung Etliches bewegt: den geplanten Urlaub an der Ostsee hat Yasemin genossen. Derzeit ist sie außerdem mit Unterstützung durch ihre Mutter auf Wohnungssuche. Und seit Mai arbeitet Yasemin – (noch) organisiert als Außenarbeitsplatz – in einem Café, in dem sie sehr glücklich ist.

Kontakt
Carolin Emrich Emrich
Theodor- Neutig-Str. 40, 28757 Bremen
E-mail: carmat@gmx.net

Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika

Ein Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit

Von Kirsten Hohn

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) „Talente“ wurden auf der Basis einer empirischen Untersuchung bei zwei nachschulischen Qualifizierungsmaßnahmen Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Praktika in Betrieben des Allgemeinen Arbeitsmarktes entwickelt. Diese liegen mittlerweile sowohl in gedruckter Form (zu bestellen bei der BAG UB) als auch als Download unter www.bag-ub.de (Eigene Veröffentlichungen) vor. Als Handreichung für die Praxis in der beruflichen Integrationsarbeit in Integrationsfachdiensten, bei Bildungsträgern oder in Schulen sollen sie professionelle Fachkräfte bei der Konzeptionierung und Reflexion ihrer Arbeit unterstützen.

Die EQUAL-EP „Talente“ setzt ein in 2002-2005 als EQUAL-EP „Keine Behinderungen trotz Behinderung“ etabliertes Netzwerk im Übergang Schule-Beruf fort. Damals waren im Rahmen der Evaluation Fragen nach den innerbetrieblichen Prozessen während der Praktika entstanden. Das Praktikum in einem Betrieb ist als zentrale Phase der Qualifikation und Integration in einen Betrieb von hoher Bedeutung für die betriebliche Integration. Diese Erkenntnis ergab sich in der Evaluation der ersten EQUAL-EP nicht zum ersten Mal. Doch warum bestimmte Praktika in einen Arbeitsvertrag münden, andere hingegen vorzeitig abgebrochen werden oder keine Fortsetzung finden, erschließt sich aus der Perspektive begleitender Fachkräfte oft trotz einer kontinuierlichen Begleitung des Praktikums – vor allem durch Vor-Ort-Besuche / Gespräche mit ArbeitgeberInnen – nicht. Junge Erwachsene nehmen an einer Maßnahme teil, gehen dann ins Praktikum und haben am Ende einen Arbeitsvertrag in der Hand, den sie mit Stolz und Selbstbewusstsein zeigen, oder aber sie kommen frustriert und motivationslos in die Maßnahme zurück. Dies sind natürlich nur zwei Extreme, die sich als Praktikumsfazit zeigen können. Oft wirken auch Praktika, die

nicht mit einem Arbeitsvertrag enden (z.B. weil dies auch gar nicht das Ziel war), motivierend auf PraktikantInnen – vor allem bei einer hilfreichen Reflexion, durch die Lernerfahrungen in weiteren Praktika umgesetzt werden können. Auch erweisen sich nicht alle entstanden Arbeitsverhältnisse als zufriedenstellend und nachhaltig. Insgesamt wirkt das Praktikum auf begleitende Professionelle manchmal wie eine „black box“. Diese zu beleuchten war das Ziel des von der BAG UB durchgeführten Moduls Qualitätssicherung im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft.

Bei zwei Teilprojekten der EP, die Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel der beruflichen Integration durchführten – dem Institut für Erwachsenenbildung in Aurich (Niedersachsen) und der Deutschen Angestellten Akademie in Merseburg (Sachsen-Anhalt) –, wurden auf verschiedene Weise Daten erhoben:

- Es wurden **teilnehmende Beobachtungen** in Praktikumsbetrieben durchgeführt. Hierbei ging es nicht um Komplettanalysen der Arbeitsplätze, sondern um das Dokumentieren „typischer“ und unterschiedlicher Situationen im Praktikumsalltag. So wurden mehrstündige Betriebshospi-

tationen durchgeführt, protokolliert und diese Protokolle feanalytisch ausgewertet.

- Mit den PraktikantInnen, ArbeitgeberInnen und PraktikumsanleiterInnen in den besuchten Betrieben wurden **narrative, leitfadengestützte Interviews** geführt. Hierbei kamen die interviewten Personen selbst so zu Wort, dass sie weitgehend selbst ihre Erzählungen gestalteten und bestimmen konnten, worüber sie erzählten. Die subjektiven Erfahrungen und individuellen Deutungen des Erfahrenen bilden eine Basis für die Analyse dessen, was Qualität für PraktikantInnen und ArbeitgeberInnen / PraktikumsanleiterInnen bedeutet und wie betriebliche Integrationsprozesse erfolgreich zu gestalten sind. Die Methode des narrativen Interviews wird von Marlene Mayrhofer und Doris Rath in dem Artikel „Empowermentprozesse und berufliche Perspektivenentwicklung sichtbar machen“ in dieser Impulse-Ausgabe ausführlicher beschrieben.
- Mit den begleitenden MitarbeiterInnen der Bildungsträger wurden **ExpertInneninterviews** geführt. Auch hierbei ging es um die individuellen, professionellen Erfahrungen, die allgemein und auf Einzelfälle bezogen gemacht wurden, sowie um individuelle Deutungen zur professionellen Praxis. Die Reflektion der Erfahrungen der Fachleute im Rahmen der Interviews sowie die spätere Analyse der Interviews brachten immer wieder auch Veränderungs- und Gestaltungsideen hervor.
- Mit den TeilnehmerInnen der Maßnahmen wurden zudem **Gruppendiskussionen** geführt, in denen diese untereinander ihre Praktikums Erfahrungen austauschten und reflektierten sowie allgemeine Konsequenzen daraus diskutierten. In der gemeinsamen Diskussion kamen noch einmal Aspekte zum Vorschein, vor allem aber wurden Themen und Aspekte, die bereits in den Einzelinterviews genannt worden waren, hier teilweise kontrovers diskutiert, was zu einem breiteren und differenzierteren Gesamtbild führte.

Die Interviews und Gruppendiskussionen wurden transkribiert und feanalytisch ausgewertet. Die in der Da-

tenauswertung entwickelten Kategorien und Aspekte wurden zu Qualitätskriterien verdichtet. Hierbei waren die Mitarbeiterinnen aus Aurich und Merseburg erneut beteiligt. Gemeinsam wurden Inhalt und Sinn der Qualitätskriterien diskutiert und diese auf ihre Umsetzungsfähigkeit überprüft. Hierbei wurden schließlich die Erfahrungen der MitarbeiterInnen der übrigen an der Entwicklungspartnerschaft beteiligten Teilprojekte integriert.

Ergebnis

Die Untersuchung mit ihren unterschiedlichen methodischen Zugängen und dem Einbezug der verschiedenen Perspektiven hat zahlreiche Ergebnisse hervorgebracht. Die Perspektivenvielfalt zeichnete sich durch den Einbezug unterschiedlicher Sichtweisen der beteiligten AkteurInnen (PraktikantInnen, ArbeitgeberInnen, PraktikumsanleiterInnen, Betrieben als Systemen, Fachkräften der beruflichen Integration) sowie unterschiedlicher Sichtweisen auf die sozialen und räumlichen Systeme und Strukturen von Betrieben aus.

Die Ergebnisse sind in den Qualitätskriterien, die als „Handlungsleitfaden für Fachkräfte in der beruflichen Integrationsarbeit“ verfasst sind, dokumentiert. Bei all den unterschiedlichen Themen und Aspekten, die für die professionelle Vorbereitung, Begleitung und Reflexion von Betriebspraktika ausgeführt sind, hat sich als grundlegend ergeben, dass es generell wichtig ist, das Gesamtsystem eines Betriebes und seiner AkteurInnen, z.B. die soziale Dynamik und Konstellation am Arbeitsplatz, die Aufgabenverteilung, die Rollen der in einem Betrieb arbeitenden Personen und die Machtverhältnisse zu berücksichtigen. Alle übrigen Kriterien einer guten Qualität - sei es die gemeinsame Zielfindung, die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, das Job Coaching o.a. - sind immer auch abhängig von dem Gesamtsystem.

Die im Handlungsleitfaden zusammengefassten Qualitätskriterien sollen pädagogische Fachkräfte bei der Reflexion der Vorbereitung, Begleitung und Auswertung betrieblicher Praktika sowie bei der Planung und Konzeptionierung von Projekten und Maßnahmen unterstützen.

Struktur des Handlungsleitfadens

Die Berufsvorbereitung und -orientierung sowie die Vorbereitung und Durchführung von Praktika findet an unterschiedlichen Orten und in verschiedenen sozialen Kontexten statt - das heißt für die TeilnehmerInnen der EQUAL-Qualifizierungsmaßnahme in der Schule, beim Bildungsträger der Maßnahme und in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Schwerpunkt der Qualitätskriterien sind die Aktivitäten in nachschulischen Qualifizierungsmaßnahmen sowohl in der Vorbereitung als auch in der Durchführung / Begleitung von Praktika in Betrieben. Aus dieser nachschulischen Perspektive werden zudem einige wichtige Voraussetzungen skizziert, die während der Schulzeit stattfinden (sollten).

Um eine Vorstellung vom Inhalt der Qualitätskriterien zu bekommen, seien hier nur beispielhaft einige Inhalte benannt: Zur schulischen Vorbereitung: Entscheidungsfähigkeit lernen, Träume und Wünsche entwickeln, berufliche *Wahlmöglichkeiten schaffen*. Zur nachschulischen Qualifizierungsphase: die *Gruppe als Lern- und Erfahrungsort, biografische Kompetenz, Körperpflege und Hygiene, Suche nach einem Praktikumsplatz*. Zum Praktikum in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes: *Zielvereinbarungen für Praktika, Rollen und Zuständigkeiten, Platzierung im Betrieb, Reflexionsgespräche, Mobilitätstraining, Leerzeiten im Arbeitsalltag / Nichts zu tun haben*.

Für die einzelnen Qualitätskriterien werden jeweils Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung zusammengefasst, es werden allgemeine Erfordernisse formuliert und es werden praxisnahe Handlungsempfehlungen als Konsequenzen für die professionelle berufliche Integrationsarbeit gegeben.

Zwei Beispiele soll diese Darstellungsweise veranschaulichen. Das erste unter dem Stichwort „Namen kennen“ weist auf ein banal klingendes, für die soziale Integration aber bedeutsames Kriterium hin, das hier vor allem die Struktur der Qualitätskriterien kurz verstehbar machen soll. Das zweite - das Treffen von Zielvereinbarungen für ein Praktikum - klingt für viele zwar nicht neu. Im Zuge der empirischen Untersuchung wurde allerdings zum einen deutlich, wie wenig Zielabsprachen teilweise in der Praktikumsbegleitung verankert sind und

wie viel sie aber zum Erfolg von Praktika beitragen.

Namen kennen

„Namen kennen“ ist eines der im Handlungsleitfaden beschriebenen Qualitätskriterien, die sich auf die Phase des betrieblichen Praktikums beziehen:

Untersuchungsergebnisse:

Während der teilnehmenden Beobachtungen in Betrieben fiel immer wieder auf, dass die Namen von KollegInnen häufig nicht bekannt waren, zumindest dann, wenn mehr als ca. vier Menschen in einem Betrieb bzw. in einer Abteilung arbeiteten. Häufig ist das Kennen von Namen aber ein Kriterium für eine funktionierende Kommunikation und für soziale Integration sowohl bei Absprachen als auch im Pausengespräch.

Erfordernis:

In der Begleitung von Praktika ist es wichtig, zum einen mitzubekommen, ob eine Praktikantin oder ein Praktikant die Namen der KollegInnen kennt und zum anderen gemeinsam mit den PraktikantInnen Trainingsmöglichkeiten für das Lernen von Namen zu entwickeln.

Handlungsempfehlungen:

Strategien zum Lernen von Namen der KollegInnen sollten gemeinsam mit den PraktikantInnen entwickelt werden. Vorschläge hierfür sind:

- Namensspiele in der Gruppe der begleitenden Bildungseinrichtung
- Namensnachfragen beim Erzählen aus dem Praktikum
- Strategien vermitteln, wie die PraktikantInnen sich die Namen merken kann: z.B. jeden Tag einen Namen lernen, sich Namen aufschreiben (lassen), Namen mit konkreten Arbeitsplätzen oder -tätigkeiten zusammenbringen
- Individuelle Dokumentation von Namen und Aufgaben / Berufen der verschiedenen MitarbeiterInnen des Praktikumsbetriebes (z.B. in einer Praktikumsbegleitmappe)

Zielvereinbarungen für Praktika

„Zielvereinbarungen für Praktika“ ist ein Qualitätskriterium, das sich ebenfalls auf die Phase des Praktikums bezieht, v.a. Thema in ersten Gesprächen zwischen PraktikantIn, ArbeitgeberIn/PraktikumsanleiterIn und begleitender

Fachperson, aber auch in späteren praktikumsbegleitenden Gesprächen.

Untersuchungsergebnisse:

Die Motivation im Praktikum und die Erfolgchancen - z.B. die Festeinstellung nach einem Praktikum - sind oft hoch, wenn der Sinn des Praktikums verstanden wird. Dass dies aber nicht immer so ist, zeigen die Interviews mit den PraktikantInnen. Gefragt danach, wie es zu ihrem Praktikum kam, stellen mehrere PraktikantInnen fest: „das Praktikum sollten wir machen“ oder „das Praktikum mussten wir machen“. „Na von hier aus [gemeint ist der Bildungsträger] sollten wir ein Praktikum suchen. Na und habe ich dort gemacht, weil woanders war ja nichts, war alles voll“. Neben dem generellen Nichtverstehen des Sinns eines Praktikums beschränkt der Mangel an Praktikumsplätzen v.a. in strukturschwachen Regionen die Wahl eines individuellen Arbeitsfeld- bzw. Betriebswunsches und erschwert eine Zielformulierung für ein Praktikum.

Auf der anderen Seite gibt es PraktikantInnen, die sehr deutlich formulieren, was ihr Ziel mit einem Praktikum ist, z.B.: „einen Arbeitsplatz finden, Erfahrungen sammeln und Neues lernen“ oder „ausprobieren, ob das was für mich ist“.

Nicht nur die PraktikantInnen selbst, sondern auch ArbeitgeberInnen, PraktikumsanleiterInnen und begleitende pädagogische Fachkräfte formulieren Ziele für jedes Praktikum oder formulieren Unsicherheiten bezüglich des Praktikumsziels. So beschäftigt eine Praktikumsanleiterin die Frage, ob sie ihre Praktikantin mit schwierigen Aufgaben „herausfordern soll“ oder besser „mit Samthandschuhen anfassen“ soll. Das von der Mitarbeiterin und der Praktikantin formulierte Ziel, einen festen Arbeitsplatz zu finden, ist der Praktikumsanleiterin unbekannt.

Decken sich die von den Beteiligten jeweils formulierten Ziele miteinander, so besteht häufig eine große Zufriedenheit des Arbeitgebers mit der Praktikantin, des Praktikanten mit der Arbeitgeberin oder der Sozialpädagogin mit dem Praktikumsplatz. Ist dies nicht der Fall, kommt es leichter zu Komplikationen und Frustrationen bei allen Beteiligten. Ein Beispiel hierfür:

Herr K. macht ein Praktikum in einem Fliesenlegerbetrieb. Er fühlt sich dort wohl und die Arbeit macht ihm Spaß. Außerdem ist er sozial gut in das

Arbeitssteam integriert. Deshalb ist es sein Ziel, bis zum Ende der Maßnahmedauer dort zu bleiben und Arbeitserfahrungen zu sammeln. Das Ziel seines Arbeitgebers ist es, dass Herr K. mit seiner Unterstützung die theoretische Abschlussprüfung als Fliesenleger besteht, durch die er bereits zweimal gefallen ist. Er leiht ihm hierfür Bücher und lernt auch mal mit ihm gemeinsam. Klar ist für ihn, dass er Herrn K. aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht einstellen kann. Das Ziel der begleitenden Sozialpädagogin mit diesem Praktikum ist, dass Herr K. eine Arbeitsstelle findet. Am Ende fällt Herr K. ein weiteres Mal durch die Prüfung, wird nicht vom Betrieb eingestellt, hat aber zumindest sein eigenes Ziel, ein paar Monate dort beschäftigt zu sein, erreicht.

Erfordernis:

Zielbestimmungen sind nötig, damit die Handlungen aller AkteurInnen aufeinander abgestimmt werden können. Für jedes Praktikum und ggf. für einzelne Lernprozesse im Praktikum sollten Ziele formuliert und mit allen Beteiligten abgesprochen werden. Wichtig ist es dabei auch zu bedenken, wie sich die Erreichung der Ziele überprüfen lässt.

Handlungsempfehlungen:

Zielsetzung von Praktika klären

Für alle Beteiligten müssen die Ziele eines Praktikums klar sein: für PraktikantInnen, ArbeitgeberInnen, PraktikumsanleiterInnen, Professionelle aus der begleitenden Einrichtung.

Die Absprache der Ziele erfolgt zwischen der Praktikantin / dem Praktikanten und den Professionellen der Bildungseinrichtung.

Die Klärung der Umsetzung der Ziele im Praktikumsbetrieb erfolgt mit allen Beteiligten gemeinsam, auf jeden Fall mit den PraktikumsanleiterInnen bzw. Verantwortlichen im Betrieb, der/dem Professionellen und den PraktikantInnen. Hierfür wird eine schriftliche Zielvereinbarung oder ein Praktikumsvertrag abgeschlossen.

Für die Abstimmung und Formulierung von Zielen bietet sich die Orientierung an den SMART-Regeln an.

SMART steht für

- spezifisch, d.h. so konkret wie möglich
- messbar, d.h. überprüfbar. Es wird die Frage gestellt, mit welchen Indikatoren sich feststellen lässt, dass ein

Ziel erreicht wurde

- angemessen, i.S. von erreichbar
- relevant, d.h. sie müssen für die Praktikantin / den Praktikanten und ihre / seine Lern- und Entscheidungsprozesse bedeutsam sein
- terminiert: Termine, Zeiträume und Meilensteine für jedes einzelne Grob- und Feinziel müssen festgelegt werden.

Diese fünf Kriterien können als Leitfragen bei der Bestimmung allgemeiner und spezieller Ziele eines Praktikums oder auch einzelner Praktikumschritte bzw. Lernprozesse genutzt werden.

Die MitarbeiterInnen in den Projekten müssen mit der Anwendung von Zielplanungsmethoden wie den SMART-Regeln und den relevanten Wirkungsketten vertraut sein. Fortbildungen zur Zielplanung sind ggf. in Projektkonzeptionen mit einzubeziehen.

Mögliche Praktikumszielbestimmungen können sein:

- Orientierungspraktikum („Schnupperpraktikum“) zum ersten Kennenlernen eines Berufsfeldes und zum Überprüfen und Entdecken von beruflichen Interessen und Fähigkeiten mit der Möglichkeit der zeitnahen Intervention bei Frustrations- und

Überforderungserfahrungen

- Erprobungspraktikum zum Feststellen der beruflichen Eignung für eine bestimmte berufliche Tätigkeit
- Belastungspraktikum zum Abklären von Fragen der Belastbarkeit (z.B. in Bezug auf besondere körperliche Anforderungen oder Arbeitszeiten - ist ein 8-Stunden-Tag denkbar? u.ä.)
- Integrationspraktikum mit dem Ziel der Übernahme in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis. Hier geht es auch um das Erkennen notwendiger technischer und organisatorischer Anpassungen des Arbeitsplatzes für eine nachfolgende Beschäftigung oder ein Ausbildungsverhältnis.

Wenn für PraktikantIn, ArbeitgeberIn und begleitende Fachkräfte diese allgemeinen Ziele des Praktikums klar sind, sollten Strategien und Pläne zur Umsetzung der benannten Ziele entwickelt und abgesprochen werden. Hierzu ist es sinnvoll, Feinziele und konkrete Umsetzungsschritte zu formulieren. Die Feinziele sollten so konkret sein, dass die Umsetzung messbar ist. Die konkrete Formulierung messbarer Feinziele erleichtert die zielgerichtete Durchführung und Reflexion von Praktika.

Neben inhaltlichen Zielen sollte auch ein Zeitrahmen in die Zielabsprache einbezogen werden. Zeitbegrenzungen nach unten (wie lange muss ein Praktikum mindestens dauern, damit das definierte Ziel erreicht werden kann?) und nach oben (z.B. um vor ausschließlich betriebswirtschaftlich motivierter Beschäftigung von PraktikantInnen zu schützen) sowie die Absprache des konkreten Anfangs und Endes sind meist sinnvoll.

Nicht alle Ziele eines Praktikums werden von vorneherein definiert. Ziele können sich während des Praktikums verändern, neue Ziele können hinzu kommen. So kann bspw. aus ei-

nem Erprobungspraktikum ein Integrationspraktikum werden, wenn sich während des Praktikums zeigt, dass eine Einstellung in dem Betrieb denkbar geworden ist. Oft wird es erst während des Praktikums für den Betrieb oder auch für die PraktikantIn vorstellbar, dass es um eine Festeinstellung gehen könnte.

Erreichen von Zielen überprüfen

In Reflexionsgesprächen während und nach dem Praktikum sollte das Erreichen der gesetzten Ziele überprüft, Barrieren dazu festgestellt sowie bei Bedarf die Ziele verändert, z.B. auch verringert oder erweitert werden.

Praktikumsvertrag

Ein Praktikumsvertrag ist ein hilfreiches Instrument, mit dem die Ziele des Praktikums, die Aufgaben der PraktikantInnen und der ArbeitgeberIn (z.B. Qualifizierungsleistungen) sowie die Arbeitszeiten und Dauer des Praktikums festgehalten werden und mit dem diese überprüfbar sind. Ein Qualifizierungsplan ist ein wichtiges Element von Praktikums- und auch Arbeitsverträgen. Im Qualifizierungsplan werden Lernziele in konkrete Lernschritte ausformuliert und die dazugehörigen Aufgaben von PraktikantIn und ArbeitgeberIn bzw. PraktikumsanleiterIn benannt. Hierdurch wird auch eine höhere Verbindlichkeit des Praktikumsvertrages erreicht.

Ein Praktikumsvertrag sollte in leichter Sprache so formuliert werden, dass alle Beteiligten ihn verstehen können.

Das Unterschreiben eines Praktikumsvertrages erhöht zudem das Selbstwertgefühl von PraktikantInnen, wie es dieser Praktikant andeutet: *„hat auch einwandfrei geklappt mit der Einstellung und alles, mit Praktikumsvertrag und alles - war ich auch ganz froh drüber - war auch toll, den dann selbst zu unterschreiben“*

Der gesamte Handlungsleitfaden ist als Broschüre bei der BAG UB bestellbar und befindet sich als Download auf der Website der BAG UB (www.bag-ub.de).

Kontakt
Kirsten Hohn
BAG UB
Schulterblatt 36, D-20357 Hamburg
Fon: +49(0)40 / 4325312-3; Fax: -5
Internet: www.bag-ub.de
E-mail: kirsten.hohn@bag-ub.de



EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“
Entwicklung von Selbstbestimmung & Wahlmöglichkeiten

Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika

Ein Handlungsleitfaden für Fachkräfte
in der beruflichen Integrationsarbeit

Kirsten Hohn
Hamburg, im Oktober 2007
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V.

Disability Equals Business und die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung in England

Von Roland Higgins

In den letzten Jahren hat die Umsetzung des Persönlichen Budgets in Großbritannien immer weitere Kreise gezogen. Heute profitieren einerseits mehr Menschen davon, selbst über den Einsatz des ihnen zustehenden Geldes für gesellschaftliche Teilhabe zu entscheiden, als noch vor ein paar Jahren. Andererseits sind es immer mehr Lebensbereiche, für die das Persönliche Budget genutzt werden kann. Dies war auch Thema der englischen EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) „Disability Equals Business“, die in der transnationalen Partnerschaft „Working Towards Diversity“ beteiligt war. Roland Higgins erklärt den Entwicklungsprozess von den Anfängen selbstbestimmten Lebens und des Persönlichen Budgets bis heute.

Der folgende Artikel erklärt, inwiefern die englische EP Teil der englischen Selbstbestimmt-Leben-Bewegung ist. Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung verstehen wir als Teil der gesellschaftlichen Integration. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick darüber gegeben, wo England in der Umsetzung von Integration / Inklusion zurzeit steht (vgl. Tabelle auf Seite 20).

Thema der EQUAL-EP „Disability Equals Business“ ist die Beschäftigung. Deshalb bezieht sich dieser Artikel auf Erwachsene. Es sei aber auch darauf hingewiesen, dass die Entwicklung von Unterstützungssystemen für Kinder und Jugendliche eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Teilhabe ist. Ich werde zeigen, wie Veränderungen im Bereich von Wohnbedingungen und –möglichkeiten sich auch auf Veränderungsprozesse in den Bereichen Arbeit, Freizeit und finanziellen Leistungen auswirken. Denn ihre ersten Erfolge verzeichnete die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung in England in der Verbesserung von Wohnmöglichkeiten.

Die Anfänge der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung in England liegen in der Phase von der Nachkriegszeit bis zu den 1960er Jahren. Bis in die 1960er Jahre gab es in Großbritannien Großeinrichtungen für Menschen mit „geistiger Behinderung“, Lernbehinderungen, Sinnesbehinderungen oder Körperbehinderungen. Eltern der Nachkriegsgeneration begannen festzustellen: „Es muss sich etwas ändern. Es muss sich etwas verbessern“.

In den 1960er Jahren begannen Eltern zu fordern, dass ihre Kinder nicht

in Heime abgeschoben würden, sondern dass etwas Besseres geschehen solle. So wurde es für Kinder mit Behinderung zunehmend selbstverständlicher, bei ihren Eltern zu leben. Aber die getrennte Schulbildung blieb. Infolgedessen boten sich für jene Kinder als Erwachsene zwei Optionen:

- 1) bei den Eltern zu bleiben
- 2) in Einrichtungen zu gehen.

So begann ein Kampf für die Schließung der großen Wohneinrichtungen für Erwachsene und für das Leben von Menschen mit Behinderung in der Gemeinde. Das institutionelle Versorgungsmodell für Menschen mit Behinderung in den Bereichen (Aus-)Bildung, Wohnen, Arbeit und Freizeit wurde abgelehnt. Ein Mangel an staatlichen alternativen Finanzierungen stand jedoch Veränderungen im Weg.

In den 1980er und 90er Jahren ging die Schließung von Großeinrichtungen massiv voran. Die Trennung von Menschen mit Behinderung von der übrigen Gesellschaft wurde als Grundidee verworfen. **Schritt 1** war die Schließung der großen Wohneinrichtungen. Einrichtungen, die Hunderte von Menschen beherbergt hatten, wandelten sich in kleinere Wohngruppen für 10-30 Personen. Dennoch waren Menschen mit Behinderung trotz des Lebens in der Gemeinde aufgrund der Größe der Wohngruppen weiterhin als Gruppe von der Restgemeinde separiert.

In den 1990er Jahren kam es mit der Schließung der Wohngruppen und dem Umzug der Menschen in Wohngemeinschaften zu **Schritt 2**. Wer in den Wohn-

gemeinschaften wohnte, wurde von den EinrichtungsleiterInnen entschieden. Die Menschen, die dort lebten, hatten kaum die Wahl, mit wem sie ihre Wohnung teilten.

Dann kam es zu **Schritt 3**. Jetzt bestand für Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, selbst nach ihren Wünschen zu entscheiden, ob sie allein oder in einer Wohngemeinschaft und mit wem sie ggf. wohnen wollten. Das ist wahrhaftiges Leben in der Gemeinde, wenn die Menschen selbst aussuchen, mit wem sie wohnen. Die Möglichkeit alleine zu wohnen bedeutet nicht, ohne Unterstützung zu wohnen. Mögen manche Menschen nur wenige Stunden pro Woche Unterstützung benötigen, so sind andere auf eine Rund-um-die-Uhr-Unterstützung angewiesen. Ein wesentlicher Teil selbstbestimmten Lebens war damit realisiert. Selbst Menschen, die wenig Vorstellungen darüber haben, wie sie ihr eigenes Geld verwalten können, können selbstbestimmt leben, wenn sie einen Unterstützerkreis haben. So können es zum Beispiel Familienangehörige und FreundInnen sein, die jemanden in der Verwaltung seines / ihres Budgets entsprechend der eigenen Wünsche eines behinderten Menschen unterstützen.

Im Bereich Arbeit hat eine ähnliche Entwicklung begonnen. Innerhalb der Einrichtung wurde Arbeit als Teil des Wohnens verstanden. Arbeit wurde nicht oder nur gering entlohnt. Es wurde als selbstverständlich betrachtet, dass Menschen durch ihre Arbeit an die Institutionen zurückzahlen, die sie unterbringen und ernähren. Mit **Schritt 1** führte die Schließung der Großeinrichtungen zur Entwicklung von Werkstätten für behinderte Menschen und Tagesförderstätten. Die betroffenen Personen hatten kaum Einfluss darauf, wo und was sie arbeiteten und taten. Mit **Schritt 2 + 3** änderte sich nur wenig. Heute werden im vierten Schritt die Werkstätten allmählich geschlossen, und die Menschen werden ermutigt und unterstützt, eine Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Gleichzeitig wer-

den die Gemeinden und Betriebe ermuntert, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Für Menschen, die vermeintlich nicht die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlichen Fähigkeiten haben, gibt es weiterhin Werkstätten und Tagesförderstätten, jedoch werden diese weiter abgebaut. Es gibt Bestrebungen, Menschen mit Behinderung sowohl in unbezahlte als auch in bezahlte Arbeitsstellen zu vermitteln. Teilweise werden auch kombinierte Arbeitsplätze geschaffen - ein Teil als bezahlter, ein Teil als unbezahlter Arbeitsplatz und oft an unterschiedlichen Arbeitsorten.

Mit dem Ziel, die Veränderungsprozesse zu unterstützen, hat sich auch die Form staatlicher Unterstützungsleistungen verändert. Im Rahmen der Großeinrichtungen gab es ein behördlich verwaltetes Gesamtbudget, der Staat zahlte einen festgesetzten Betrag für die Komplettversorgung eines Menschen an die Institution. Hieraus wurden Unterbringung, Ernährung, Pflege, Betreuung in der Werkstatt oder Tagesförderstätte, Kleidung und Freizeitaktivitäten bezahlt. Der einzelne Mensch bekam jeweils ein kleines Taschengeld für Dinge des persönlichen Bedarfs zur Verfügung gestellt.

Bei **Schritt 1** wurden die Wohngruppen weiterhin mit einem Gesamtbudget finanziert. Die Wohneinrichtung bekam jetzt das Budget für Wohnung, Ernährung, Pflege und Freizeitaktivitäten. Die Tagesförderstätte oder Werkstatt bekam das Arbeitsbudget. Der einzelne behinderte Mensch erhielt ein Budget für Kleidung und ein kleines Taschengeld für Dinge des persönlichen Bedarfs vom Staat.

Mit **Schritt 2** wurden die Wohngemeinschaften von Trägern für Wohneinrichtungen angeboten und betrieben, die vom Staat ein Budget für Wohnen, Ernährung und Pflege bekamen. Die Tagesförderstätte bzw. die Werkstatt erhielt weiterhin das Budget für Arbeit, und der einzelne behinderte Mensch erhielt weiterhin ein Budget für Kleidung und für Dinge des persönlichen Bedarfs sowie jetzt neu auch ein Budget für Freizeitaktivitäten.

Mit **Schritt 3** und dem ersten Teil Selbstbestimmten Lebens erhält der be-

hinderte Mensch selbst ein Budget für Wohnen vom Staat. Das Budget für die Pflegeleistungen verbleibt bei der Kommune. Der einzelne Mensch erhält zudem ein Budget für Ernährung, Kleidung, Freizeit und Dinge des persönlichen Bedarfs.

Die nächste Entwicklung – **Schritt 4** – wird direkte Bezahlung („Direct Payments“) genannt. Über 300 Personen in Westsussex haben jetzt selbst Kontrolle über ihr Budget und kaufen sich selbst ihre professionellen Leistungen für das Wohnen und die Pflege, ihre Nahrungsmittel, Kleidung, Freizeit und sonstigen Dinge des persönlichen Bedarfs ein. Die Bezahlung von Werkstätten und Tagesförderstätten liegt weiter in der Hand der kommunalen Verwaltungen. Jedoch gibt es starke Fortschritte im Bereich bezahlter und unbezahlter Arbeit. Die Form der „direkten Bezahlungen“ wird in allen Regionen umgesetzt, in denen die EQUAL-EP tätig war, d.h. in Sussex, Brighton und Hove.

Schritt 5 ist jetzt versuchsweise in West Sussex und 18 weiteren Regionen Großbritanniens gestartet. Hier erhalten die Menschen ein Persönliches Budget für alle Bereiche des Lebens, und sie entscheiden selbst, wie sie es ausgeben. Die einzige Aufgabe des Staates dabei ist es, dem Betrag des jeweiligen Bedarfs zuzustimmen. Die Person selbst entscheidet, was er / sie einkauft, wen er / sie als Pflegekraft einstellt, wo und wie er / sie wohnt. Es gibt Unterstützungsorganisationen, die bei der Verwaltung der Budgets behilflich sind. Dazu gehören die Kontoeinrichtung und -verwaltung, Gehaltsabrechnungen und andere Arbeitgeberpflichten sowie eine Rechtsberatung. Die Kosten für diese Budgetassistenz sind im Gesamtbudget enthalten.

Erfahrungen mit der schrittweisen Umsetzung des Persönlichen Budgets

Einige Eltern in Großbritannien waren zunächst besorgt über den Wechsel von der behördlichen Kontrolle zur individuellen Kontrolle über die Angelegenheiten, die Menschen mit Behinderung jeweils betreffen. Es ist nicht immer leicht für Menschen mit Behinderung, ihre eigenen Pflegekräfte einzu-

stellen, ihre Budgets zu verwalten, aber es stehen ihnen Unterstützungsgruppen und RechtsanwältInnen zur Verfügung, deren Hilfe sie in Anspruch nehmen können, wenn sie wollen. Eine Lernschwierigkeit oder eine andere Behinderung zu haben, muss nicht zwangsläufig eine Barriere zum selbstbestimmten Leben sein.

Die wesentliche Botschaft ist, den einzelnen Menschen und nicht die Organisation das eigene Leben kontrollieren zu lassen. Mit dieser Haltung sind eine Menge Änderungen erreicht worden. Ich kenne Menschen, die in Wohnheimen wohnten und denen dauerhafte Fürsorge und Schutz zugedacht wurde, und die heute mit ein paar Stunden Unterstützung pro Woche in ihren eigenen Wohnungen wohnen. Menschen, die früher ausschließlich als Fürsorgeobjekte betrachtet wurden, haben heute eine aktive Rolle in der Gesellschaft.

Das ist eine gute Geschichte. Der schlechte Teil der Geschichte ist, dass in Großbritannien an jedem der 5 Schritte Menschen stecken geblieben sind. Einige Menschen leben noch immer in Großeinrichtungen, manche in Wohngruppen, manche in Wohngemeinschaften, ohne das zu wollen. Manche Eltern machen sich Sorgen darum, dass ihre erwachsen werdenden Kinder sich selbst überlassen werden und dass es ab und zu Probleme geben wird. Allerdings lässt sich das nicht vermeiden, niemandes Leben ist sorgenfrei. Keiner von den Menschen mit Behinderung, die ich kenne, würde wieder auf die Stufe zurück gehen, die er oder sie bereits überwunden hat.

Kontakt
Roland Higgins
West Sussex Association for Disabled People
7 St. Johns Parade
Alinora Crescent Goring by Sea
GB - West Sussex BN12 4HJ
E-mail: roland.higgins@wsad.org.uk

**Die Schritte zu einem selbstbestimmten Leben,
in dem die Kontrolle über das Geld Kontrolle über das eigene Leben bedeutet**

	Dinge des persönlichen Bedarfs	Kleidung	Freizeit	Nahrungsmittel	Wohnung	Pflege	Arbeit
Einrichtung	Einrichtung	Einrichtung	Einrichtung	Einrichtung	Einrichtung	Einrichtung	Einrichtung
Wohngruppe Schritt 1	Person	Person	Wohngruppe	Wohngruppe	Wohngruppe	Wohngruppe	Werkstatt für behinderte Menschen / Tagesförderstätte
Wohngemeinschaft Schritt 2	Person	Person	Person	Wohngemeinschaft	Wohngemeinschaft	Wohngemeinschaft	Werkstatt für behinderte Menschen / Tagesförderstätte
Leben in der Gemeinde Schritt 3	Person	Person	Person	Person	Person	Pflegedienstleistungsanbieter	Werkstatt für behinderte Menschen /
Direkte Bezahlungen Schritt 4	Person	Person	Person	Person	Person	Person	Werkstatt für behinderte Menschen / Tagesförderstätte
Persönliches Budget Schritt 5	Person	Person	Person	Person	Person	Person	Person

Tabelle

Empowermentprozesse und berufliche Perspektivenentwicklung sichtbar machen

Über die Erfahrungen, durch narrative Interviews Entwicklungsprozesse von AusbildungsteilnehmerInnen mit unterschiedlichen Behinderungen nachzuzeichnen

Von Marlene Mayrhofer und Doris Rath

16 Personen mit einer Behinderung wurden im Rahmen des österreichischen EQUAL-Projektes „Pro-Fit Niederösterreich“ zu „Pro-Fit BeraterInnen für Arbeit“ qualifiziert. Das Ziel war es, Selbstvertretungskompetenzen und –möglichkeiten von Menschen mit Behinderung über den Erwerb entsprechender Kompetenzen und Kenntnisse zu forcieren: Die zukünftigen Pro-Fit BeraterInnen können in der Sensibilisierung und Information von Unternehmen im Hinblick auf die Beschäftigung von behinderten MitarbeiterInnen tätig werden. Die TeilnehmerInnen der Ausbildung durchliefen dazu im Laufe von knapp einhalb Jahren insgesamt 16 inhaltlich aufeinander abgestimmte Module, die sie auf ihre spätere Tätigkeit als Pro-Fit BeraterInnen für Arbeit bestmöglich vorbereiten sollen – persönlich, rhetorisch, technisch und inhaltlich. Gleichzeitig war es aber auch unser Ziel, durch diese Ausbildung Empowermentprozesse in Gang zu bringen, welche unabhängig von den Lerninhalten und –zielen in der Ausbildung nachhaltig wirken sollten.

In diesem Artikel stehen zwei Aspekte im Mittelpunkt.: Zum einen werden wir darüber berichten, wie es uns als Forscherinnen bei der Begleitung dieser Prozesse ergangen ist, was wir lernen konnten und welche Schlüsse wir für den weiteren Einsatz unserer Methode ziehen. Zum anderen geht es die Einschätzung der Empowerment“wirkung“ der Ausbildung und um die Frage, welche Ziele sich daraus ableiten lassen.

**Unser Ziel in der Begleitforschung:
Was wollten wir eigentlich
sichtbar machen?**

Wir haben versucht, jene Empowermentprozesse nachzuzeichnen, die sich

während und durch die Ausbildung manifestieren. Dabei stehen individuelle und gruppenbezogene Aspekte genauso im Mittelpunkt wie die möglichen Veränderungen von Selbst- und Fremdbild und eine Erweiterung der allgemeinen Handlungskompetenz der zukünftigen Pro-Fit BeraterInnen für Arbeit. Zentrale Fragestellungen sind im Hinblick auf die Gesamtziele der Ausbildung auch Entwicklungen und Veränderungen z.B. in Bezug auf Selbstbestimmung und Durchsetzungsfähigkeit, auf soziale Integration, auf Werte, Zielsetzungen und Einstellungen, die durch die TeilnehmerInnen artikuliert werden sowie auf Aspekte der sozialen Rollenwahrnehmung. Weiters erschienen uns im Hinblick auf die zukünftigen Aufgaben der ausgebildeten Pro-Fit BeraterInnen insbesondere die folgenden Aspekte der Ausbildung interessant: Kompetenzerweiterung im Kontext der Selbstvertretung allgemein sowie die nötige Handlungskompetenz zur Nutzung von Mitgestaltungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Gruppen und Institutionen. Hingegen haben wir uns kaum auf die Lernzielerreichung konzentriert, diese wurde gesondert von der pädagogischen Ausbildungsleitung evaluiert – unser Zugang zum Thema ging davon aus, dass sich zahlreiche Empowermentprozesse auf unterschiedlichen Ebenen manifestieren können, auch wenn inhaltliche Lernziele nicht erreicht werden sollten.

**Wir gehen von einer narrativen
Grundkompetenz aller
TeilnehmerInnen aus – unabhängig
von der Art der Behinderung.**

Die Methode der Befragung der TeilnehmerInnen haben wir also diesem Grundverständnis entsprechend entwi-

ckelt, indem wir das bestehende Instrument des narrativen Interviews entsprechend adaptiert haben. Die Bedeutung dieser Interviewform, bei der der Erzählung durch die interviewte Person breiter Raum gelassen wird, für unsere Fragestellungen erschließt sich aus der inhaltlichen Nähe zur Biografie- und Entwicklungsforschung: Im Mittelpunkt standen individuelle Entwicklungsprozesse und die subjektive Lebenswelt der TeilnehmerInnen der Ausbildung zum/ zur Pro-Fit BeraterIn für Arbeit. Es ging uns darum, authentische Sichtweisen und Interessen behinderter Menschen zu erfahren, die AusbildungsteilnehmerInnen selbst zu Wort kommen zu lassen, ihre sozialen Bedeutungsstrukturierungen als Basis für unsere Forschung zu nehmen. Narrative Interviews zeichnen sich dadurch aus, dass sie den interviewten Personen für ihre Erzählungen (Narrationen) besonders großen Raum lassen. Der/die ForscherIn gibt dem/der InterviewpartnerIn einen Erzählstimulus. Dabei wird eine sehr weite Ausgangsfrage gestellt, die den interessierenden Bereich fokussiert. In dieser Phase verhält sich der/die ForscherIn absolut zurückhaltend. Die Erzählung steht im Mittelpunkt, deren Inhalte und Strukturierung bleiben dem/der ErzählerIn vorbehalten.

Für unsere Untersuchung haben wir diese Methode des narrativen Interviews nun etwas weiterentwickelt und für den Kontext der Befragung von Menschen mit verschiedensten Behinderungen mit dem Ziel der Erfassung, Darstellung und Analyse von individuellen und kollektiven Empowermentprozessen adaptiert. Dabei wurden die methodischen Grundfesten, die diese Interviewform kennzeichnen, beibehalten und um spezielle Aspekte der analytischen Arbeit mit Menschen mit verschiedenen Behinderungen ergänzt. Wir

haben das prägende Prinzip dieser Interviewform, lediglich eine Eingangsfrage zu stellen und keine weiteren Fragestellungen (und damit evt. auch Themen) einzubringen, etwas erweitert. Das bedeutet, wir starteten ebenfalls mit einer sehr offenen Eingangsfrage und ließen zunächst Raum für gänzlich durch die interviewte Person gestaltete Erzählphase, ohne weitere Fragen zu stellen. Allerdings stellten wir am Ende der Erzählphase gegebenenfalls klärende Fragen, um bereits angesprochene Aspekte zu klären bzw. das Verständnis zu vertiefen. Allerdings sollte strikt vermieden werden, neue Themen einzubringen, damit das Bild von der sozialen Wirklichkeit wirklich jenes des/der InterviewpartnerIn war. Dies war ein – wie wir trotz unserer jahrelangen Erfahrung in der Sozialforschung feststellten – gar nicht so einfaches Unterfangen. Zu groß ist etwa in der Interviewsituation, getragen von ehrlichem Interesse an der Person und ihrer Geschichte, die Versuchung, etwas nachzufragen, was noch nicht angesprochen wurde. Manche Interviews dauerten daher eineinhalb Stunden, manche nur 5 Minuten.

Ausgangspunkt ist somit auch die angesprochene Annahme einer gewissen narrativen Grundkompetenz der InterviewpartnerInnen, die als gegeben angesehen wird, auch wenn sie sehr unterschiedlich ausgeprägt sein mag. Wie sich etwa aus verschiedenen Studien zeigte, sind vor allem die Antworten von Menschen mit einer Lernbehinderung stark von Beschreibungen und Erzählungen geprägt. Je standardisierter daher die Erhebungsinstrumente sind, umso mehr besteht die Gefahr, dass bestimmte Ausschnitte der sozialen Wirklichkeit nicht erfassbar sind, wenn sie z.B. in einem Fragenkatalog eines Leitfadenterviews nicht berücksichtigt werden oder nicht in die vorgegebenen Merkmalsräume eines standardisierten Fragebogens passen.

Die Interviews zur Eingangserhebung fanden im Dezember 2005 sowie im Jänner 2006 statt, nachdem alle TeilnehmerInnen zumindest das erste der 16 Ausbildungsmodule absolviert hatten. Als Erzählimpuls wurde folgende Frage gestellt: „Erzählen Sie mir bitte von Ihrem bisherigen Leben – was Ihnen in Ihrer ganzen Lebensgeschichte wichtig erscheint, von der Schulzeit bis jetzt, zum Beginn der Ausbildung zum/zur ProFit BeraterIn“¹.

Dabei konnten wir in der Eingangserhebung auch viel über „Barrierefreiheit der Sprache“ lernen. Wir als Forscherinnen mussten beispielsweise feststellen, dass die impulsgebende Frage trotz ihrer Offenheit zu viele Ebenen beinhaltete, sodass sie manche der InterviewpartnerInnen in der Situation überforderte. Als Resultat darauf haben wir diese Impulsfrage gestellt und in einem zweiten Schritt versucht, sie mehrmals mit verschiedenen Wörtern zu wiederholen. Auf diese Idee der umschreibenden Vereinfachung brachte uns einer der Teilnehmer, der uns zum Beginn des Interviews mit der Gegenfrage konfrontierte, was denn „Lebenslauf“ heißen würde. Wir sahen weiters, dass die Interviewsituation an sich meist gut gemeistert wurde – nur eine von 16 Personen machte etwa vom Angebot Gebrauch, eine Begleitperson mitzubringen.

Diese Form der Eigenbeteiligung der AusbildungsteilnehmerInnen (die „Beforschten“) an der Untersuchung ist aufgrund der Heterogenität der Gruppe (unterschiedliche Behinderungen, Lernbehinderungen) als besondere methodische Herausforderung zu betrachten, unterstreicht jedoch den Zugang, dass hier Begleitforschung nicht lediglich über sondern mit den Betroffenen passiert. Das narrative Interview in der von uns adaptierten Form erschien hier als besonders geeignet, da es in erster Linie durch die Erzählung durch die interviewte Person geprägt wird und weil die Bedeutungsstrukturierung der sozialen Wirklichkeit vor allem durch die Person selbst erfolgt.

Welche Prozesse und Veränderungen konnten wir sichtbar machen? Oder: Was hat die Ausbildung für die TeilnehmerInnen gebracht?

Derart ließen sich auch die Empowermentprozesse am besten nachzeichnen, da wir in der genauen Auswertung der Interviews auch die Veränderungen zwischen der Befragung zu Beginn und zum Ende der Ausbildung vergleichen konnten.

Es zeigte sich beispielsweise, dass TeilnehmerInnen, die davor in einer Werkstätte tätig waren, ihr Bild vom Arbeitsmarkt und vom Arbeitsleben, von den eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten erst entwickelt hatten. Die größten Veränderungen zeigen sich im Hinblick auf das Selbstbild (z.B. Bilder zur eigenen Behinderung) sowie die Sensi-

bilisierung für andere Behinderungsarten und die Bedürfnisse anderer Menschen mit Behinderung. Der Aspekt des Lebenslangen Lernens hat ebenfalls große Bedeutung. Für viele TeilnehmerInnen war es ein besonderes Erlebnis, an einer Ausbildung wie dieser teilzunehmen. Sie konnten direkt davon profitieren, indem sie ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz im Hinblick auf Selbstvertretung beträchtlich ausweiten konnten (z.B. Wichtigkeit der Selbstvertretung, Methoden und Instrumente, stärkeres Selbstbewusstsein, Üben von Auftritten). Die Motivation, eine Tätigkeit in der Selbstvertretung auszuüben, hat sich bei vielen TeilnehmerInnen beträchtlich verstärkt.

Die Heterogenität der Gruppe hat ebenso große Auswirkung gehabt. So zeigte sich, dass jene TeilnehmerInnen, die bereits im Berufsleben stehen (z.B. am ersten Arbeitsmarkt oder auf einem geschützten Arbeitsplatz) oftmals als „Role-Models“ für die anderen TeilnehmerInnen, die noch keine Erfahrungen dieser Art sammeln konnten, dienten. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zeigten auch, dass im Hinblick auf die Auseinandersetzung mit sich selbst, den eigenen Bedürfnissen, Wünschen und Grenzen, sehr viele Veränderungen eingetreten sind. Die Ausbildung hat vor allem Effekte auf die Fähigkeit zur Reflexion von sozialen Interaktionen gehabt und bei vielen TeilnehmerInnen Prozesse zur Neubewertung von als belastend erlebten Situationen in Gang gebracht. Prägend sind Erfahrungen, bei denen eine zunächst ängstlich oder stressig erlebte Situation durch eigenes Handeln positiv aufgelöst werden kann. Das Überwinden von Ängsten, das Ausprobieren und Erfolgreich-Sein stehen im Mittelpunkt. Eine Erweiterung der Handlungskompetenz ist auch im Kontext von Selbstwahrnehmung und sozialem Handeln sichtbar.

Es zeigte sich auch deutlich, dass gerade die TeilnehmerInnen mit einer Lernbehinderung eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung sowie mit dem Thema Behinderung in der Gesellschaft durchlaufen haben. Die Reflexion von eigenen Bedürfnissen und Wünschen sowie von Stärken und Schwächen hat stattgefunden und bildet die Basis für eine Veränderung im Selbstbild. In manchen dieser Interviews wurde zu Beginn der Ausbildung das Thema Behinderung völ-

lig ausgeklammert, falls es doch vor- kam dann transportiert durch eine be- sondere Betonung von Normalität (man sei nicht behindert, alles sei „völlig nor- mal“, etc.). Verstärkt hat sich bei vie- len AusbildungsteilnehmerInnen vor al- lem der Wunsch nach einer Tätigkeit in der Selbstvertretung. Die erweiterte Handlungskompetenz im Hinblick auf die Artikulation von Bedürfnissen und Grenzen sowie das erweiterte Hand- lungsrepertoire z.B. bezüglich des Um- gangs mit Ungerechtigkeiten, Diskrimi- nierung und Konflikten werden sichtbar und wirken sich auf die Wünsche für die Zukunft aus. Der Wunsch, aktiv für eine faire Chance von Menschen mit Behin- derung am Arbeitsleben teilzunehmen einzutreten, ist durch die Ausbildung gewachsen.

Für rund ein Viertel der Teilnehme- rInnen hingegen waren die Lernanfor- derungen zu hoch und es lassen sich auch kaum Empowermentprozesse nachzeichnen. Diese TeilnehmerInnen haben aber von einzelnen Inhalten pro- fitiert (z.B. Umgang mit PC geübt).

Vor dem Hintergrund der Ergeb- nisse der Begleitforschung erscheint es in besonderem Maße wichtig, Empo- wermenteffekte dort zu sichern, wo sie durch die Ausbildung erzielt werden konnten. Dazu gehört in den meisten Fällen auch die Unterstützung dabei, ei- ne Perspektive im Hinblick auf die Tä- tigkeit als Pro-Fit BeraterIn für Arbeit zu entwickeln. Weiters sind unterstüt- zende Maßnahmen notwendig, damit die AbsolventInnen der Ausbildung ei- ne Tätigkeit als Pro-Fit BeraterIn im je- weils angestrebten Ausmaß auch ausü- ben können (z.B. im Hinblick auf Mobi- lität, Organisation der Termine, Planung der Tätigkeit unter Berücksichtigung des beruflichen Alltags, etc.).

Das Instrument des narrativen Inter- views in der Form wie wir es für das Pro- jekt adaptiert haben, liegt darüber hin- aus – bereits in der Praxis getestet und von „Kinderkrankheiten“ weitestgehend befreit – als eine weitere Methode in der Arbeit mit Menschen mit Behinderun- gen im Kontext der beruflichen Integra- tion als ein weiteres Ergebnis des Pro- jektes vor.

Fußnote:

¹ Die Interviews der Ausgangserhebung fanden im Februar 2007, nach Abschluss der Ausbildung, statt. Die

16 AbsolventInnen wurden wiederum mittels narrativen Interviews befragt. Den Erzählimpuls stellte dabei die folgende Frage dar: „Erzählen Sie mir bitte, wie ist es Ihnen seit unserem letzten Gespräch ergangen, was hat sich in Ihrem Leben getan, was hat sich verändert? Was erscheint Ihnen diesbezüglich wichtig seit Beginn der Ausbildung zum/zur Pro-Fit BeraterIn?“

Kontakt:

Marlene Mayrhofer ist Soziologin und Diplom-Sozialarbeiterin
E-mail: marlene.mayrhofer@rmp.or.at

Doris Rath ist Pädagogin und Sonder- und Heilpädagogin
E-mail: doris.rath@rmp.or.at

Beide waren an der Entwicklung, Durchführung und wissenschaftlichen Begleitung des EQUAL-Projektes „Pro-Fit Niederösterreich“ beteiligt.

Mediation in Konfliktfällen am Arbeitsplatz

Praktische Erfahrungen mit der Umsetzung eines innovativen Angebotes aus dem österreichischen EQUAL Projekt „Pro-Fit Niederösterreich“

Von Marlene Mayrhofer und Doris Rath

Mediation für Konfliktfälle am Arbeitsplatz, in die Menschen mit Behinderung involviert sind, war eines der Teilprojekte der EQUAL Entwicklungspartnerschaft Pro-Fit Niederösterreich, das von Juli 2005 bis 2007 im Bundesland Niederösterreich umgesetzt wurde.

Im Zuge dieses Moduls wurde das Angebot einer Mediation, die im Falle von gefährdeten Dienstverhältnissen von Menschen mit Behinderung bzw. konkret bei Einleitung eines Kündigungsverfahrens als AnsprechpartnerInnen für Unternehmen, Betroffene und Integrationsfachdienste fungiert, in Niederösterreich aufgebaut und implementiert. Das Angebot unterscheidet sich von der Mediation im Kontext des neuen Behindertengleichstellungsgesetzes darin, dass es früher ansetzt als diese¹. Das Ziel war, Konfliktsituationen bearbeitbar zu machen und so Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu erhalten. Das Mediationsteam des Projektes stand ArbeitnehmerInnen, Interessensvertretungen sowie ArbeitgeberInnen zur Verfügung, sobald eine der Konfliktparteien Hilfe bei einem Konflikt am Arbeitsplatz suchte. Voraussetzung, um das Angebot in Anspruch nehmen zu können war die Involvierung einer Person mit Behinderung und in weiterer Folge die Bereitschaft aller Konfliktparteien, am Mediationsprozess teilzunehmen.

Die Bewertung der Erfolge dieses Angebotes passierte auf zwei Ebenen. Einerseits wurde die quantitative Zielerreichung bewertet, gleichzeitig wurde andererseits qualitativ anhand von Fallanalysen versucht herauszuarbeiten, was dieses neue Mediationsfeld besonders kennzeichnet und worauf hier im Speziellen zukünftig zu achten sein wird. Entlang dieser begleitenden Bewertung lassen sich im Sinne der Nachhaltigkeit der Projekte die folgenden zwei Kernkenntnisse aus unseren Lernprozessen festhalten und weitergeben:

1) Die Akzeptanz für ein neues Angebot wie Mediation entwickelt sich sehr langsam

Die Ergebnisse aus dem Projekt spiegeln zunächst mehr als deutlich einige Hemmnisse bei der Umsetzung bzw. die erst allmählich einsetzende Akzeptanz für ein solches Angebot wider. Das Angebot dieses Moduls wurde von den Zielgruppen nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen. Von den geplanten 80 Mediationen wurden lediglich drei durchgeführt sowie weitere 5 Informationsgespräche, die allerdings zu keinen Mediationen führten. Aus Diskussionen mit ExpertInnen der Integrationsfachdienste sowie der Interessensvertretungen wurde der Eindruck gewonnen, dass Mediation als Methode noch kaum bekannt ist – dementsprechend gibt es auch noch einige Vorbehalte. Damit sich Mediation als Konfliktlösungsverfahren soweit durchsetzt, dass sie im Anlassfall in einem relevanten Ausmaß eingesetzt wird, gilt es, die Hemmnisse abzubauen, die in Bezug auf den Einsatz neuer Methoden bestehen. Dazu muss der Mediation als Methode das Abstrakte genommen werden. Erst wenn persönliche Erfahrungen oder Erfahrungswerte in der engeren sozialen Umwelt vorliegen, wird Vertrauen zu dieser Methode aufgebaut. Ansonsten überwiegt vielfach die Skepsis, fremde Personen in einen Konflikt im Unternehmen, am Arbeitsplatz oder im Team einzubinden. Dabei spielt auch die Konfliktkultur in den Unternehmen eine große Rolle. Es bestätigte sich aus den Erfahrungen des Projektteams, dass ein Konfliktbewusstsein, das einen konstruktiven Umgang mit Konflikten und daraus resultierende positive Erfahrungen ermöglichen würde, in der Unternehmenslandschaft immer noch eher die Ausnahme als die Regel ist. In vielen Unternehmen ist der Begriff „Konflikt“ negativ besetzt, sodass ein Eingestehen eines solchen fast unmöglich ist. Und das Zurückgreifen auf Mediation käme in der Sichtweise der Konfliktbe-

teiligten einem solchen „Eingestehen“ gleich. Gekoppelt mit der Skepsis, betriebsfremden Personen wie den MediatorInnen einen derart tiefen Einblick in das Unternehmen zu erlauben, wie es die Bearbeitung eines Konfliktes verlangen würde, wirkt sich diese Einstellung als großes Hemmnis aus.

2) Mediation muss „weiter gedacht“ werden, wenn sie Menschen mit Behinderung als Konfliktparteien begegnet

Die von der wissenschaftlichen Begleitung und dem Mediationsteam vorgenommenen Fallanalysen zeigen auf, was Mediation in diesem Kontext von anderen Mediationsfeldern unterscheidet und worauf besonderes Augenmerk gelegt werden sollte.

Gleich vorweg: „Die Gruppe“ der Menschen mit Behinderung gibt es auch im Mediationskontext nicht. Die Erfahrungen aus den zwei Jahren Projektlaufzeit bestätigen, dass die Heterogenität und die unterschiedlichen Ressourcen und Bedürfnisse unterschiedlicher Behinderungsformen es nicht erlauben, generelle Aussagen zu treffen. Man kann nicht sagen, Mediation mit Menschen mit Behinderung funktioniert genau „so“ oder „so“. Wesentliche Unterschiede ergeben sich zunächst aus der Art der Behinderung, denn daraus leiten sich die konkreten Bedürfnisse bzw. der Unterstützungsbedarf einer betroffenen Person im Mediationsprozess ab. Darüber hinaus zeigt sich aus der Analyse, dass es sich bei den Fällen, die das Pro-Fit Team bearbeitet hat, kaum je um eine klassische Mediationskonstellation mit zwei Personen als sich gegenüberstehende Konfliktparteien gehandelt hat – sehr häufig ging es um Konflikte in Teams, wo unterschiedliche Personen beteiligt waren.

Den Mediationsprozess unter Beteiligung von Menschen mit Behinderung prägende Merkmale aber auch Unter-

schiede bzw. Handlungsoptionen lassen sich demnach also primär aus der Art des Konfliktes ableiten. Es macht nämlich einen bedeutenden Unterschied, ob es sich um einen **Konflikt im Team allgemein** oder um einen **Konflikt direkt im Zusammenhang mit der Behinderung** handelt. Bei ersteren ist es oft so, dass sich der/die Behinderte als Teil des Teams, in dem es einen unbearbeiteten Konflikt gibt, oft als diejenige Person wieder findet, an der sich der Konflikt schlussendlich entzündet. Die MediatorInnen von Pro-Fit reflektierten dies als „Sündenbock-Konstellationen“, in denen einer Person mit Behinderung über ihr eigenes Verhalten hinaus die Verantwortung für sonstige Probleme zugeschrieben wird. Aus ihrer Mediationserfahrung zeigt sich, dass solche Sündenbock-Konstellationen häufig in Systemen (also z.B. in Teams) auftreten, unabhängig ob in diesem Team auch behinderte MitarbeiterInnen sind oder nicht. Allerdings unterscheiden sich die „ausgewählten Sündenböcke“ häufig durch äußerlich erkennbare Merkmale vom Rest der Gruppe. Daher ist es so, dass der/die KollegIn mit anderer Muttersprache oder Religionsbekenntnis oder eben der behinderte Kollege/die behinderte Kollegin jene Person ist, der diese Verantwortung für Probleme zugeschrieben wird. Steht der Konflikt direkt in Zusammenhang mit der Behinderung, können Probleme oft durch eine Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse, die eine spezifische Einschränkung mit sich bringt, in der Organisation der Zusammenarbeit gelöst werden.

Im Spannungsfeld zwischen Mediation und Empowerment stellt z.B. auch die Zusammenarbeit mit Personen mit einer Lernbehinderung oder mit einer psychischen Erkrankung eine besondere Herausforderung dar. Mediation darf keine Partei ergreifen - Etwaige Impulse, eine/n behinderte/n Beteiligte/n zu „beschützen“ (z.B. ihn/sie in der Artikulation zu unterstützen), müssen ebenso kritisch reflektiert werden, wie die Frage der Selbstbestimmung und Freiwilligkeit. Die Aufgabe ist es, Konflikte sichtbar und dadurch bearbeitbar zu machen, überparteiliches Agieren der MediatorInnen ist dafür die unabdingbare methodische Grundlage. Das eigene Verhalten und die methodischen Spielräume müssen daher besonders intensiv Gegenstand laufender Reflexion

sein. Die Erfahrung aus diesem Projekt unterstreicht damit ein weiteres Mal, wie wichtig Supervision in diesem Zusammenhang ist. Ein Ergebnis der Begleitforschung zeigt deutlich auf, dass gerade in diesem innovativen Kontext Supervision von großer Bedeutung ist, denn Vieles ist noch nicht festgelegt und „sicheres“ Wissen wird erst durch Erfahrungen geschaffen.

„Die Grenzen liegen in der Selbstbestimmung“

Aus eben diesen zeigt sich auch, wo die Grenzen der Einsatzmöglichkeiten von Mediation unter Beteiligung von Menschen mit Behinderung liegen. Etwa dort, wo es nicht möglich ist, dass diese für sich selbst sprechen, denn dann werden grundlegende Prinzipien der Methode in Frage gestellt. In solchen Fällen ist es nötig, dass der Prozess mit viel methodischer Kenntnis und Fingerspitzengefühl von den MediatorInnen gesteuert wird. Ähnliche Erfahrungen wurden im Verlauf des Projektes auch im Hinblick auf die abzuschließende Mediationsvereinbarung gemacht. In manchen Fällen ist es gerade ein Symptom einer Behinderung, dass es für die Betroffenen schwierig ist, sich an gemeinsam getroffene Vereinbarungen zu halten. Wo das nicht möglich ist, ist ein wichtiger Pfeiler von Mediation nicht vorhanden, und es muss eine Lösung im Spannungsfeld zwischen Bedarfen im Prozess und der Mediation als sozialer Interventionsmöglichkeit mit ihren ethischen und methodischen Ansprüchen gefunden werden.

„Weiter-Denken ist nötig“

Daher lässt sich als wichtigster Punkt aus den Pro-Fit Erfahrungen zusammenfassend schlichtweg das „Weiter-Denken“ im wahrsten Sinne des Wortes festhalten. Denn spezielle Ressourcen und Bedürfnisse, die Mediations TeilnehmerInnen mit einer Behinderung in den Prozess einbringen können, machen es nötig Spielräume der Methode – die durchaus vorhanden sind – dort, wo es nötig ist, zu nutzen, so die einhellige Meinung des Pro-Fit Mediationsteams und der ForscherInnen nach Analyse der durchgeführten Mediationsfälle. So können etwa zusätzliche Personen zur Unterstützung in den Mediationsprozess eingebunden werden, wenn sich dies als nötig herausstellt. Für die MediatorInnen sind dabei Interventio-

nen derart möglich, dass sie diese Vorschläge einbringen können. Entschieden wird dann natürlich – ganz im Sinne der Selbstbestimmung und Freiwilligkeit in der Mediation – durch die betroffene Person selbst. Hinzugezogen können neben Angehörigen und SachwalterInnen auch BetriebsrätInnen und Behindertenvertrauenspersonen werden. Instrumente anderer Methoden oder Disziplinen können adaptiert werden oder einzelne Elemente daraus in dem konkreten Mediationsfall übernommen werden.

Fußnote:

- ¹ In Österreich gilt seit 1. Januar 2006 das neue Behindertengleichstellungsgesetz. Darin wird das Konfliktlösungsverfahren der Mediation zur außergerichtlichen Streitbeilegung erwähnt: Dem gerichtlichen Verfahren ist dabei jeweils ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt vorgeschaltet. Im Rahmen dieser Schlichtung kann unentgeltlich Mediation durch externe MediatorInnen in Anspruch genommen werden. Das Ziel der Mediation im Rahmen des Projektes Pro-Fit Niederösterreich war es, wesentlich früher anzusetzen – bevor konkrete Anlassfälle entstehen.

Problemfelder (lern-) behinderter junger Erwachsener an der Schnittstelle Schule-Beruf

Erfahrungen aus dem Merseburger Teilprojekt der EP Talente – dargestellt an drei Praxisbeispielen

Von Heike Ditzinger

Am Beispiel dreier Fälle sollen exemplarisch typische Problemfelder arbeitsloser, (lern-)behinderter junger Erwachsener dargestellt werden. Dabei steht jeder der Fälle stellvertretend für ein Problemfeld. Es soll aufgezeigt werden, wie die je individuellen Problemlagen der Betroffenen bearbeitet, und wie potentielle Integrationsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven erkundet wurden. In dieser Ausgabe wird das Beispiel von Herrn K. dargestellt, in den zwei folgenden Ausgaben je ein weiteres Beispiel.

Herr K.¹: Berufliche Integration auf Umwegen (Impulse 44)

Frau A.: Wie regionale Bedingungen die Schaffung von Nischenarbeitsplätzen erschweren (Impulse 45)

Herr E.: Über die Notwendigkeit Alternativen nicht aus dem Blick zu verlieren (Impulse 46)

Berufliche Integration auf Umwegen - das Beispiel von Herrn K.

Über Herrn K.

Gemeinsam mit einem seiner älteren Geschwister wohnt Herr K. bei den Eltern. Herr K.'s Vater ist selbständig mit einem Kleinstbetrieb im Baugewerbe. Beide Eltern sind interessiert an der Entwicklung ihres Sohnes, unterstützen ihn im Rahmen ihrer Möglichkeiten und bieten ihren Kindern ein gut strukturiertes Familienleben.

Herr K. besucht die örtliche Lernbehindertenschule, die er nach der 8. Klasse nach Erfüllung der „Allgemeinen Schulpflicht“ mit dem Abgangszeugnis verlässt. Danach besucht er einen Förderlehrgang (F2²) in einem Berufsbildungswerk.

Der Psychologische Dienst der Arbeitsagentur attestiert Herrn K. „keine Ausbildungsreife“.

Herr K. nimmt am Projekt Talente teil und wird von der Arbeitsagentur über eine Dauer von 6 Monaten gefördert.

Phase 1

In einem ersten Gespräch erklärt Herr K., dass er gerne im Baubereich arbeiten möchte, da er die Tätigkeiten kenne und sie auch gerne ausführt. Er schätzt sich selbst als eher ruhig und zurückhaltend aber freundlich ein.

Bei der Arbeit im Praxisprojekt wird deutlich, dass Herr K. immer dann Probleme bekommt, wenn eine Arbeitsaufgabe nicht aus einer einzigen Tätigkeit besteht, sondern mehrere verschiedene Tätigkeiten verlangt werden. Er holt dann auch nicht selbständig Hilfe oder zeigt Interesse an einer bestimmten Aufgabe. Bei Aufnahme seines Praktikums in einem Baustoffhandel (kleiner Familienbetrieb mit zwei Niederlassungen und insgesamt vier Mitarbeitern) besteht dieselbe Situation.

Im Verlauf seines Praktikums interessiert sich Herr K. zunehmend für seine Arbeit. Über die regelmäßig stattfindenden Praktikumsgespräche werden mit Herr K. Handlungsstrategien erarbeitet; z.B. Nachfragen, wenn er einen Arbeitsauftrag nicht versteht, Unterstützung holen, wenn er Probleme hat oder auch immer eine Aufgabe beenden, bevor er die nächste beginnt. Im praktischen Bereich verbessern sich seine Leistungen kontinuierlich und insbesondere im Praktikumsbetrieb werden seine Stärken sichtbar. Herr K. arbeitet sehr ordentlich, ist kollegial, hilfsbereit und zuverlässig. Er ist in guter körperlicher Verfassung und bereit, auch bei körperlich schweren Arbeiten mit anzupacken.

Im theoretischen Bereich (Hauptschulabschluss) werden seine Leistungen konstanter. Er arbeitet zwar in einem langsamen Arbeitstempo, bleibt aber konzentriert an einer Aufgabe. Im

Deutschunterricht ist er in der Lage, sich in einfachen Sätzen sowohl mündlichen als auch schriftlichen auszudrücken. In Mathematik bestehen noch Probleme. Er arbeitet langsam, kann aber nach entsprechendem Üben Aufgaben bereits lösen. Insgesamt zeichnet sich eine Entwicklung zu mehr Selbstständigkeit ab.

Nach ca. 5 Monaten ist klar, dass der Praktikumsbetrieb aufgrund der gezeigten Leistungen bereit ist, Herrn K. eine Ausbildung zum Fachlageristen anzubieten. Dies unter der Maßgabe, dass auch eine finanzielle Unterstützung durch die Arbeitsagentur erfolgt und Herr K. in die angebotenen „Ausbildungsbegleitenden Hilfen“ integriert werden kann. Soweit, so gut.

Phase 2

Die Arbeitsagentur lehnt eine Förderung aus zwei Gründen ab: Erstens wurde Herr K. in einem F2 Lehrgang schon einmal gefördert und zweitens wurde im Anschluss an den F2 Lehrgang vom Psychologischen Dienst der Arbeitsagentur die „fehlende Ausbildungsreife“ von Herrn K. festgestellt.

Da half es auch (erst einmal) nichts, dass von den ProjektmitarbeiterInnen in der Diskussion mit dem Arbeitsamt die besonderen Bedingungen des Ausbildungsplatzes hervorgehoben werden:

Es handelt sich bei dem Baustoffhandel um einen ortsnahen, übersichtlichen Kleinbetrieb in dem der Ausbilder stärker personenbezogen handeln kann. Darüber hinaus haben sich Herrn K.'s theoretische Leistungen im Projektverlauf stabilisiert und kontinuierlich leicht, im Praktikumsbetrieb sogar deutlich verbessert.

Darüber hinaus werden Möglichkeiten genannt, mit denen Herr K.'s weitere Entwicklung zusätzlich positiv unterstützt werden kann:

Günstig wäre es, ihm für die verbleibende Zeit bis zum Ausbildungsbeginn

ein Betriebspraktikum in dem Baustoffhandel zu ermöglichen. So könnte die bereits angestoßene positive Entwicklung weiter gefestigt werden und mit dem Aufbau der für die Ausbildung notwendigen Fertigkeiten begonnen werden.

Phase 3

Nach dieser ersten grundsätzlichen Ablehnung wird der Fall von den Projektmitarbeiterinnen dem zuständigen Abteilungsleiter vorgestellt, mit der Bitte um erneute Überprüfung der „Ausbildungsreife“ von Herrn K. Diese erneute Überprüfung hat zur Folge, dass Herr K. als teilausbildungsfähig eingestuft wird. Demnach würde die Arbeitsagentur eine betriebliche Teilausbildung fördern, nicht jedoch eine Vollausbildung. Auch eine überbetriebliche Teilausbildung würde nicht gefördert, da Herr K. in einer Qualifizierungsmaßnahme schon einmal gefördert wurde.

Fazit: Die vom Betrieb angebotene Ausbildung zum Fachlageristen ist eine Vollausbildung, die entsprechende Teilausbildung „Lagerhelfer“ wird im Kammerbezirk nicht geprüft und in den regionalen Berufsschulen gibt es keine entsprechenden Berufsschulkassen. Die betriebliche Ausbildung wird nicht gefördert, da es sich um eine Vollausbildung handelt.

Zu diesem Zeitpunkt sind die 6 Monate, die Herr K. über die Arbeitsagentur im Projekt gefördert wird, zu Ende und eine individuelle Verlängerung des Förderzeitraums ist nicht möglich.

Phase 4

Die Suche nach Alternativen

Über das Nachholen des Hauptschulabschlusses kann gezeigt werden, dass Herr K. voll ausbildungsfähig ist. Daher vereinbaren wir mit Herrn K. und seinen Eltern, dass er weiterhin freiwillig 2-3 Mal pro Woche in die DAA kommt, um die begonnene Vorbereitung auf die Hauptschulabschlussprüfung für Nichtschüler fortzuführen. Der in der Arbeitsagentur zuständige Vermittler gibt seine Zusage, bis zur Prüfung zu warten, bevor Herr K. mit überregionalen Beschäftigungsangeboten konfrontiert wird. Bei der Hauptschulabschlussprüfung fällt Herr K. leider in einem Fach, in Mathematik, durch. Die nicht bestandene Teilprüfung kann er erst ein Jahr später wiederholen.

Im Juni, nachdem Herr K. die Abschlussprüfung nicht bestanden hat, suchen die Eltern nach einer neuen Möglichkeit, ihrem Sohn die Integration ins Arbeitsleben zu ermöglichen, und verhandeln erneut mit der Arbeitsagentur.

Bei einem ersten Gespräch erhalten die Eltern folgende alte Auskunft: Die Agentur könne eine betriebliche Ausbildung nur unterstützen, wenn es eine Teilausbildung ist. Das ist in Herrn K.'s ehemaligem Praktikumsbetrieb aus bekannten Gründen nicht möglich. Herr K. müsse sich also einen Betrieb suchen, der eine Teilausbildung anbietet. Eine überbetriebliche Ausbildung wird die Agentur nicht fördern, da Herr K. schon einmal gefördert worden sei (F2-Lehrgang).

Aufgrund der oben beschriebenen Situation und der Tatsache, dass in der Region ohnehin betriebliche Ausbildungsplätze fehlen, ist die vom Berufsberater angebotene Möglichkeit jedoch nur eine rein theoretische.

Bei einem erneuten Termin im Juli verlangt der Vater eine Kopie des psychologischen Gutachtens³ und erklärt, er werde sich nun an Vorgesetzte wenden, da erstens deutlich ist, dass Herr K. sich weiterentwickelt hat und zweitens es aus Herrn K.'s und aus seiner Sicht nicht nachvollziehbar ist, warum Herr K. nach dem F2-Lehrgang keine Möglichkeit bekommen habe einen „Abschluss“ zu machen.

Darüber hinaus sei von dem Bildungsträger die Aussage getroffen worden, dass die Agentur nicht mehr finanziert. „Wir können dich nicht behalten, wir haben kein Geld mehr“ und daher müsse man Herrn K. auch eine zweite Chance geben, sonst würde die Agentur seine Zukunft verbauen.

Der Reha-Berater verwahrt sich gegen diese Version. Er erklärt sich bereit zu prüfen, ob es noch offene Plätze in einer durch die Arbeitsagentur geförderten überbetrieblichen Teilausbildung gibt. Gleichzeitig erklärt er, dass er die Zustimmung seiner Vorgesetzten zur Förderung benötige, darüber hinaus bedürfe es einer Rückfrage bei dem Ausbildungsträger, ob die Ausbildungsstelle nicht bereits besetzt sei. Er zieht daraufhin eine Liste aus seiner Schublade, auf der alle noch nicht belegten überbetrieblichen Ausbildungsplätze in Teilberufen verzeichnet sind. Herr K. ent-

Zum Projekt

Ziel der Entwicklungspartnerschaft Talente ist es, die Schnittstellenproblematik, mit der sich behinderte Menschen im Übergang Schule - Beruf auseinandersetzen müssen, aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und Wege zu beschreiten, die eine möglichst selbstbestimmte Integration der Betroffenen ins Berufsleben ermöglichen. Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft beschäftigt sich das Teilprojekt der Deutschen Angestellten Akademie (DAA) Merseburg mit den Möglichkeiten der Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung an der Übergangsschwelle Schule-Beruf.

Präventiv, das heißt berufsvorbereitend richtet sich das Projekt an SchülerInnen der zwei letzten Schuljahrgänge. Einbezogen sind derzeit SchülerInnen aus je zwei Schulen für Lern- und Geistigbehinderte. Es umfasst den Bereich Arbeitserprobung, d. h. in Projekten werden praktische Fähigkeiten eingeschätzt und handwerkliche Fähigkeiten gestärkt. Darüber hinaus steht der Zugang zur Arbeitswelt als Thema im Mittelpunkt, zum einen mit dem Initiieren von Berufswegekonferenzen auf institutioneller Ebene, zum andern mit dem Erarbeiten möglicher beruflicher Perspektiven und der Anbahnung von Ausbildungsverhältnissen auf individueller Ebene.

Intervenierend, das heißt helfend/unterstützend geht es in der Arbeit mit arbeitslosen, (lern-)behinderten jungen Erwachsenen um die Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt sowie um das Ausloten von Alternativen für diejenigen, für die eine unmittelbare Arbeitsmarktintegration nicht möglich ist.

Die TeilnehmerInnen verbringen zwischen 6 Monaten und einem Jahr im Projekt, abhängig davon, wer sie fördert: Die Arbeitsagentur fördert über einen Zeitraum von 6 Monaten, der Eigenbetrieb für Arbeit (Optierende Kommune in Merseburg) fördert über einen Zeitraum von 12 Monaten.

scheidet sich für die Ausbildung zum Holzbearbeiter.

Noch am selben Tag nimmt sein Vater Kontakt mit dem Träger auf, bekommt die Auskunft, dass der Platz noch frei sei und vereinbart einen Termin mit Herrn K. und dem Ausbildungsleiter.

Zur selben Zeit erfolgt das Einverständnis der Arbeitsagentur zur Förderung mit der Bedingung, dass das erste halbe Jahr Probezeit ist. Im September beginnt Herr K. sein überbetriebliches Ausbildungsverhältnis als Holzbearbeiter (3 Jahre), er besteht die Probezeit.

Zurzeit befindet er sich in Ausbildung, zeigt gute Praxisleistungen und hat in der Berufsschule durchschnittliche Noten. Er muss um 5.00 Uhr morgens aus dem Haus und kommt abends erst gegen 17.30 zurück. auch diese langen Tage bewältigt er.

Derzeit macht er seinen Führerschein. Die Theorieprüfung hat er bestanden, die Fahrpraxis bereitet ihm noch Schwierigkeiten.

Resümee

Auch wenn man sagen könnte ‚Ende gut, alles gut‘ wird am Beispiel von Herrn K. deutlich, dass Perspektiven für Menschen mit Behinderungen der Zusammenarbeit von allen Beteiligten bedürfen und manchmal viel Beharrlichkeit und Kooperation von Menschen mit Behinderung, Angehörigen und Fachdiensten der Integration im Umgang mit Leistungsträgern notwendig sind, da Sachlogik längst nicht immer ein logisches bzw. angemessenes Vorgehen zur Folge hat.

Um dies zu verdeutlichen, soll abschließend nochmals auf die verschiedenen Perspektiven und Rollen der am Fall beteiligten ‚Akteure‘ gesondert eingegangen werden:

Herr K.

Herr K. hat zwar Einschränkungen hinsichtlich seiner Lernfähigkeit, aber während des gesamten Prozesses war er interessiert und letztendlich überzeugte er durch sein Durchhaltevermögen, seine Zuverlässigkeit und dadurch, dass er etwas erreichen will. Auch der für ihn persönlich sehr schwierige Schritt, Abschied zu nehmen von seinem Wunsch, auf den er sich im Laufe des Jahres versteift hatte und für den er gearbeitet hatte (freiwillige Teilnahme am Unter-

richt), in dem Praktikumsbetrieb eine Ausbildung machen zu wollen und dann letztendlich doch woanders eine überbetriebliche Ausbildung aufzunehmen, zeichnet ihn aus.

Die Eltern

Während des gesamten Prozesses waren die Eltern sehr interessiert an der Entwicklung ihres Sohnes. Zuerst, als es um die betriebliche Ausbildung ging, nahmen sie Kontakt mit dem Betrieb auf und signalisierten ihre Unterstützung, falls aus dem Ausbildungsplatz etwas werden würde. Danach unterstützten sie Herrn K., dass er weiterhin 2-3 Mal wöchentlich den Hauptschulunterricht besuchte und erreichten beim zuständigen Berater, dass er bis zur Hauptschulabschlussprüfung kein überregionales Beschäftigungsangebot bekommen sollte.

Als Herr K. dann bei den Abschlussprüfungen durchfiel, setzte sich insbesondere sein Vater nachdrücklich bei der Arbeitsagentur ein. Nachdem klar war, dass die Ausbildung im Betrieb nicht gefördert werden würde, überzeugten sie ihren Sohn von der Wichtigkeit einer anderweitigen Ausbildung und von der Chance, die ihm so geboten wurde. Formelle Wege wie das „Einlegen eines Widerspruchs“ gegen getroffene Entscheidungen nutzte die Familie nicht.

Die ProjektmitarbeiterInnen

In diesem Fall bestand eine wichtige Aufgabe der Professionellen darin, mit den Eltern kontinuierlich im Gespräch zu bleiben und ihnen möglichst viele Informationen zukommen zu lassen, „wie ein Amt funktioniert“ (z.B. das Recht auf Einsichtnahme in Gutachten.)

Darüber hinaus ging es darum, Argumente zu liefern, die eine Überprüfung von Herrn K.'s fehlender Ausbildungsfähigkeit notwendig machten (z.B. schriftliche Erklärung des Praktikumsbetriebs, eigene Einschätzung über Herrn K.'s praktische und theoretische Leistungen im Projekt). Es ging darum, unter Mitwirkung von Herr K. und seinen Eltern, Argumentationslinien zu suchen und zu finden, die faktisch zeigen sollten, dass sich Herr K. entwickelt hat und dass es deshalb einer neuen Einschätzung bedarf. In diesem Zusammenhang ist auch zu sehen, dass Herr K. weiterhin am Unterricht zur Erlangung des Hauptschulabschlusses teilnahm, denn das Bestehen des Hauptschulabschlusses wäre wiederum ein Argument dafür, dass

er ausbildungsfähig ist. Darüber hinaus hätten sich mit dem Abschluss neue Alternativen ergeben können.

Aufgabe der Professionellen war es auch, nach Perspektiven zu suchen und diese langfristigen Perspektiven in konkrete Handlungen zur Zielerreichung umzusetzen. Darüber hinaus bestand ihre Aufgabe auch in der Zusammenarbeit mit den Eltern und der Agentur für Arbeit auch über den Zeitraum hinaus, in dem Herr K. im Projekt gefördert wurde.

Die Arbeitsagentur

Bei der Bewilligungspraxis der Ämter wurde deutlich, dass die Akte das „Handlungsmittel“ ist. In ihr werden die getroffenen Entscheidungen, Maßnahmen, Einschätzungen etc. festgehalten. Daher wurden Entwicklungspotentiale oder vollzogene Entwicklungen von Seiten der Ämter nicht gesehen und mussten vom Betroffenen oder von seinem Netzwerk eingefordert werden.

Das Beispiel Förderdauer verdeutlicht, dass der Förderzeitraum für die ProjektteilnehmerInnen sich nicht nach deren Entwicklung richtete, sondern sachfremd bestimmt war. Während der Eigenbetrieb für Arbeit 12 Monate förderte, förderte die Agentur nur 6 Monate. Grund: Beim Eigenbetrieb fielen die Betroffenen dann aus dem Bezug von Harz IV heraus und wechselten zur Agentur. Auch dass im Fall von Herrn K. keine Verlängerung der Förderung möglich war, selbst nachdem er im Projektverlauf eine positive Entwicklung vollzogen hat, verdeutlicht, dass nach Aktenlage und nicht nach Bedarf entschieden wurde.

Zugleich ist die Argumentationslinie des Beraters nicht sachlogisch am Fall orientiert. So wurde Herr K. zwar bereits durch die Agentur für Arbeit gefördert, aber ein F2- Lehrgang war ausdrücklich eine Maßnahme für Menschen, die zum Bewilligungszeitpunkt für eine Ausbildung nicht in Frage kamen, von einer Arbeit in der Werkstatt für behinderte Menschen jedoch unterfordert gewesen wären. Was war passiert?

Nach dem F2-Lehrgang wurde bei Herrn K. erneut eine fehlende Ausbildungsreife festgestellt (Situation bei Projekteintritt). Im Projekt Talente stellte sich die Situation jedoch anders dar. Nachdem durch die Projektmitarbeiter

rinnen eine erneute Überprüfung der Ausbildungsfähigkeit von Herr K. angeregt wurde, änderte sich die Situation. Mit der gutachterlichen Bestätigung, dass Herr K. teilausbildungsfähig sei, wurde die potentielle Möglichkeit eröffnet, Herrn K. in einer überbetrieblichen Teilausbildung zu fördern. Der Kern des Problems liegt hier in der Einschätzung durch die psychologischen Gutachten - nicht-ausbildungsfähig bzw. teilausbildungsfähig - die jeweils unterschiedliche Fördermöglichkeiten und Optionen eröffnen.

Fußnoten:

- 1 Die Namen in den Beispielen sowie weitere personenbezogene Daten sind anonymisiert.
- 2 F2 Lehrgänge gibt es derzeit nicht mehr. Ein F2 Lehrgang diente der Berufsvorbereitung von Jugendlichen mit Behinderungen, die für eine Ausbildung z.Zt. nicht in Frage kommen, von einer Arbeit in der Werkstatt für behinderte Menschen jedoch unterfordert wären. Die Dauer war zunächst auf ein Jahr begrenzt, eine Verlängerung um ein Jahr war möglich.
- 3 Daraufhin wird ihm die Einsichtnahme in das Gutachten gewährt, eine Kopie bekommt er jedoch nicht.

Kontakt:

Heike Ditzinger
DAA Deutsche Angestellten-Akademie
GmbH
Merseburger Straße 237, 06130 Halle
Fon: 0345 / 13687100
Fax: 0345 / 13687150
Internet: www.daa-bw.de

Lust auf Unternehmen! – soziale Verantwortung strategisch gestalten

Von Heidemarie Erhardt

Das Teilprojekt „Akzente“ aus der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“ beschäftigt sich mit der Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Im Rahmen des Projekts entstand ein Workshopformat zum Thema „Soziale Verantwortung von Unternehmen“.

Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz – das weckt bei vielen UnternehmerInnen und Personalverantwortlichen negative Assoziationen. Es wäre müßig, die mit der Beschäftigung behinderter Menschen verbundenen Vorurteile an dieser Stelle aufzuzählen. Sie sind nur allzu gut bekannt. Umso wichtiger erschien es uns, diesem „Negativ-Touch“ etwas Positives entgegenzusetzen, nämlich die Beschäftigung behinderter Menschen als Wahrnehmung sozialer Verantwortung und somit Imagegewinn für das beschäftigende Unternehmen.

Seit geraumer Zeit bemüht sich die Europäische Union, die Begriffe Corporate Citizenship (das Unternehmen als Bürger und Teil der Gesellschaft) und Corporate Social Responsibility (die soziale Verantwortung von Unternehmen), die für den Wettbewerb amerikanischer Unternehmen mittlerweile essentiell sind, auch in Europa einzuführen.

Auf der anderen Seite fühlen sich viele UnternehmerInnen moralisch unter Druck gesetzt. Hatten doch die Medien in der Diskussion um Massentlasungen und die Auslagerung von Produktionen ins Ausland die soziale Verantwortung von Unternehmen ins Spiel gebracht und als moralische Keule gegen die „vaterlandslosen Gesellen“ geschwungen.

UnternehmerInnen fühlen sich daher zunehmend zu sozialem Engagement verpflichtet – oft ohne recht zu wissen, wo sie ansetzen können. Denn nicht jedes Engagement passt zu Unternehmen und Produkt. Die Wahrnehmung sozialer Verantwortung ist kein Akt der Nächstenliebe und Sozialromantik. Vielmehr soll eine Win-Win-Situation, also ein Vorteil für beide Seiten, entstehen:

für den Geförderten **und** das Unternehmen. Dies bedarf einer strategischen Ausrichtung und Gestaltung.

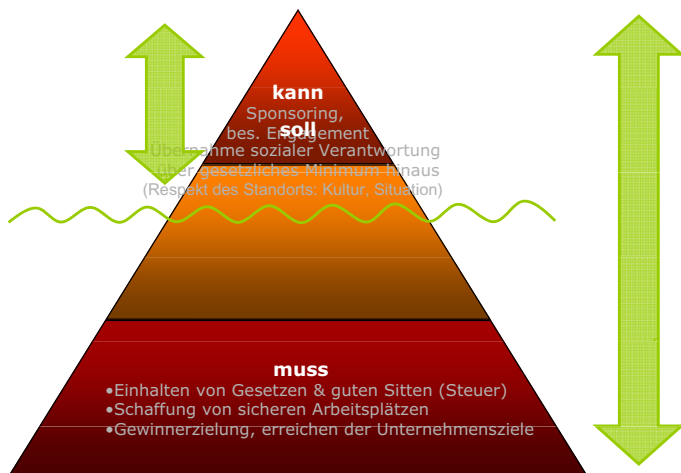
In Dr. Andreas Grabenstein, Geschäftsführer des Nürnberger Instituts Persönlichkeit und Ethik, fanden wir einen Mitstreiter, der sich seit einigen Jahren intensiv mit dem Thema Unternehmensethik auseinandersetzt. Gemeinsam entwickelten wir einen Workshop speziell für kleine und mittelständische Unternehmen, den wir „Lust auf Unternehmen! – soziale Verantwortung strategisch gestalten“ nannten. Zielgruppe sind neben GeschäftsführerInnen Personalverantwortliche und MitarbeiterInnen aus dem Bereich Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit.

Was verstehen wir unter sozialer oder gesellschaftlicher Verantwortung?

In landläufigem Sinn werden besondere Leistungen wie Spenden, Sponsoring und Ähnliches als Wahrnehmung gesellschaftlicher oder sozialer Verantwortung wahrgenommen. Dies ist ein enges, um nicht zu sagen zu enges Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung. Denn gesellschaftliche Verantwortung beginnt viel früher.

Schon mit ihrem „Kerngeschäft“ übernehmen Firmen soziale Verantwortung, ist doch die Gewinnerwirtschaftung Grundlage für die Sicherung von Arbeitsplätzen. Mit Produkten und Dienstleistungen reagieren sie auf gesellschaftliche Bedürfnisse und setzen Ressourcen effizient ein. Darüber hinaus engagieren sich viele Unternehmen für Bildung, Ökologie, Kultur und ein faires Miteinander innerhalb und außerhalb des Betriebs. Sie setzen sich für die

Unternehmensverantwortung



Grafik Pyramide Unternehmensverantwortung

gesellschaftliche Entwicklung des Standorts ein, an dem sie wirtschaften.

Ein weites Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung unterscheidet daher das, was gesellschaftlich verlangt ist, was zum Standard oder „guten Ton“ gehört, von dem, was Unternehmen tun „sollen“, was von ihnen „erwartet“ wird und dem „Sahnehäubchen“, was sein „kann“ oder gesellschaftlich „erwünscht“ ist.

Zu gesellschaftlich Verlangtem gehört:

- Die Einhaltung von Gesetzen & guten Sitten (z. B. Steuern zahlen)
- Schaffung von sicheren Arbeitsplätzen
- Gewinnerzielung, Erreichen der Unternehmensziele

Die Gewinnerzielung als Aspekt sozialer Verantwortung mag manchem erstaunlich erscheinen. Aber wer keinen Gewinn erwirtschaftet, kann keine Arbeitsplätze sichern und muss im Gegenteil sogar Arbeitsplätze abbauen.

Gesellschaftlich erwartet wird die Wahrnehmung sozialer Verantwortung über das gesellschaftliche Minimum hinaus. Dazu gehört der Respekt gegenüber dem Standort (Kultur, Situation). Besonders bei Unternehmen mit Dependancen im Ausland und hier insbesondere in Entwicklungs- oder Schwellenländern kann es dabei zu Konflikten kommen, weil die gesellschaftliche und kulturelle Situation des Standorts – zumeist aus Unwissenheit - nicht respektiert und gefördert wird.

Das gesellschaftlich erwünschte „Sah-

nehäubchen“ kann ein Kultursponsoring (Museum, Theater, Konzert etc.) oder ein besonderes Engagement (z. B. Bau eines Spielplatzes für einen Kindergarten, Computer für eine Schule) oder ähnliches sein.

Neben der Erklärung unterschiedlicher Definitions- und Sichtweisen von und auf Unternehmensverantwortung ist ein wichtiger erster Input die Vorstellung eines konkreten Unternehmens und seiner Aktivitäten. Für unsere Workshops konnten wir die Prokuristin und den Juniorchef einer Erlanger Großbäckerei gewinnen, die in einem Interview

ihre Aktivitäten darstellten.

Die Großbäckerei (über 1100 MitarbeiterInnen) arbeitet seit mehreren Jahren mit uns zusammen. Mittlerweile konnten bereits 6 MitarbeiterInnen über das Betriebliche Arbeitstraining von ACCESS in das Unternehmen integriert werden. Über das Projekt „Aktion Berufsstart“, das Jugendliche mit Behinderung im Übergang von der Schule in den Beruf begleitet, wurde ein Teilnehmer in Ausbildung vermittelt.

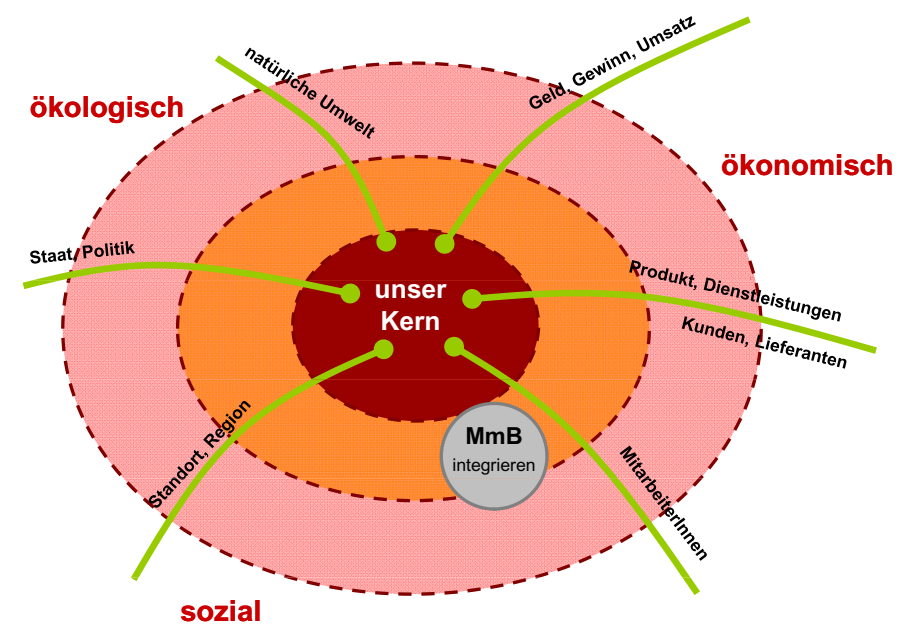
Daneben ist die Firma in vielen weiteren Bereichen aktiv. Neben einem ausgiebigen Kultursponsoring gehört die Förderung und Verwendung heimischer Produkte genauso zum Portfolio wie eine Stiftung zur Förderung von Kindern aus sozial schwachen Familien. Anhand des Beispiels lässt sich gut zeigen, welche Vielfalt an Möglichkeiten es gibt. Es zeigt aber auch, dass eine zu große Vielfalt eher verwirrend ist und ein gezielteres Engagement eine möglicherweise größere Außenwirkung hätte.

Landkarte der Unternehmensverantwortung

Die Aktivitäten werden auf einer „Landkarte der Unternehmensverantwortung“ eingeordnet.

Die Mitte der Landkarte ist der Kern, das „Kerngeschäft“ des Unternehmens. Je weiter außen etwas eingeordnet wird,

Landkarte



Grafik Landkarte Unternehmensverantwortung

umso weiter ist es vom Kerngeschäft entfernt. Die Farben der Ringe wiederum korrespondieren mit den Farben und Kategorien der Pyramide der Unternehmensverantwortung.

Unternehmensaktivitäten können in die Landkarte eingetragen werden. Dabei wird Engagement im ökonomischen, ökologischen oder sozialen Bereich unterschieden. Oftmals sind die Übergänge fließend und können mehreren Bereichen zugeordnet werden.

Das Engagement kann sich beziehen oder Einfluss haben auf

- Produkt, Dienstleistungen, KundInnen, LieferantInnen
- Geld, Gewinn, Umsatz
- MitarbeiterInnen
- Standort, Region
- Staat, Politik
- Natürliche Umwelt

Die TeilnehmerInnen sind aufgefordert, ihr eigenes Unternehmen unter die Lupe zu nehmen und Unternehmensaktivitäten anhand der Landkarte einzuordnen. Was die TeilnehmerInnen in Einzelarbeit über ihr Unternehmen herausfinden, stellen sie in der Kleingruppe vor. Kaum jemand hat sich zuvor einmal die Zeit genommen, das eigene Unternehmen auf die Fragestellung hin zu betrachten. Viele TeilnehmerInnen sind daher erstaunt angesichts der Fülle dessen, was sie schon auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung leisten.

Die nächste Frage, die sich stellt, lautet: Wie komme ich zu den Feldern, in denen ich mich engagiere? Oder anders formuliert: Ist das Engagement strategisch geplant oder reagiere ich nur dann, wenn jemand um Unterstützung bittet? Gibt es einen Fokus für das Engagement und ein Konzept, das dahinter steht?

Bei den sozial engagierten UnternehmerInnen unterscheiden wir zwischen den WohltäterInnen und den StrategInnen. Ein soziales Engagement kann sich in spontanen Projekten äußern oder in festen Kooperationen. Es kann regelmäßig oder unregelmäßig stattfinden, wie das Schema auf der folgenden Flipchart erläutert.

Wohltäter oder Strategie

Wer an einem solchen Workshop teilnimmt, wird sich in der Regel eingestehen müssen, dass er bzw. sie kein Konzept hat oder gar eine Strategie verfolgt

bei der Wahrnehmung sozialer Verantwortung. Umso sinnvoller und wichtiger ist es, einen Schwerpunkt auf dieses Thema zu setzen.

In den bisherigen zweieinhalbstündigen Abendveranstaltungen stellte sich jedoch heraus, dass gerade hierfür keine Zeit mehr blieb. Daher haben wir uns entschlossen, einen 2. Workshop anzuschließen, in dem es darum gehen wird, was ein sinnvolles Engagement fürs Unternehmen ist und wie man es nach außen und innen kommuniziert.

Die spannendste Frage zum Schluss: Interessiert das Thema die Zielgruppe wirklich und wie kommt der Workshop bei den TeilnehmerInnen und TeilnehmerInnen an?

Bei der Werbung für den Workshop haben wir hauptsächlich auf E-Mail und Telefon-akquise gesetzt. Das heißt, ich habe zunächst E-Mails verschickt mit einem Prospekt in .pdf-Format. Nach zwei bis drei Wochen habe ich telefonisch nachgehakt. Dieses Vorgehen erscheint mir sinnvoll, da ich bei Telefonaten einen Aufhänger – die E-Mail – habe. Das Schlagwort soziale Verantwortung brennt tatsächlich einigen auf den Nägeln. Viele GesprächsteilnehmerInnen sagten spontan, dass das ein Thema ist, mit dem sie sich gerne mal beschäftigen möchten. Bei vielen klappt es dann allerdings nicht auf Grund der fehlenden Zeit. Dies mag manchmal vorgeschoben sein. Bei den meisten war es durchaus nachvollziehbar. Aber so was ist ja nie endgültig. Dann werden sie beim nächs-

ten Mal eben wieder eingeladen. Und irgendwann klappt's bestimmt.

Diejenigen, die an einem der bisherigen Workshops teilnahmen, waren durchweg begeistert. Konnten sie sich doch hier einmal ausführlich mit „Gleichgesinnten“ austauschen.

Zitat einer Teilnehmerin: „Die Unternehmen sind vom Produkt her ziemlich unterschiedlich, aber gerade ein Austausch zu vermeintlich unterschiedlichen und im Grunde doch vergleichbaren Themen kann sehr erkenntnisreich sein.“

Die Teilnehmenden erhoffen sich durch eine Auseinandersetzung mit dem Thema eine bessere Unternehmenskultur. Der neue Blickwinkel auf ihr Unternehmen inspirierte sie dazu, weiterzudenken und sich mit den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zusammenzusetzen. Alle TeilnehmerInnen wollen den Workshop weiter empfehlen.

Wir sind gespannt, wie sich das Thema in der Zukunft entwickelt.

Wer sich genauer über das Projekt Unternehmensverantwortung informieren möchte, kann sich gerne an die Autorin wenden.

Kontakt
 Heidemarie Erhardt
 ACCESS gGmbH
 Michael-Vogel-Str. 1c
 91052 Erlangen
 Fon: 09131-897444
 E-Mail h.erhardt@access-ifd.de



Foto Typen Unternehmensverantwortung

Autofachwerker

Neuer Ausbildungsberuf erhöht Wahlmöglichkeiten im Kfz-Bereich

Von Tanja Lamp und Sven Tiemann

Seit August 2005 gibt es durch die Initiative des EQUAL-Projektes im Institut für Erwachsenenbildung (IEB) einen neuen theoriegeminderten Ausbildungsberuf ‚KraftfahrzeugbearbeiterIn‘, der im Bezirk der Handwerkskammer Ostfriesland durch den Berufsbildungsausschuss 2005 vorerst als Modellversuch verabschiedet wurde. Dadurch erhöhen sich die Wahlmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderung im KFZ- Bereich. Ein Modell auch für andere Regionen?

Das Institut für Erwachsenenbildung (IEB), ein privater Bildungsträger, führt in Aurich seit zehn Jahren überaus erfolgreich berufliche Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen durch. In der Zeit von 2002 – 2005 war das Institut für Erwachsenenbildung verantwortlich für die Durchführung eines Qualifizierungsprojektes für behinderte Jugendliche im Übergangsprozess Schule-Beruf. Die Entwicklungspartnerschaft (EP) „Keine Behinderungen trotz Behinderung“ war im Rahmen der ersten Phase Gemeinschaftsinitiative EQUAL EU-gefördert und fand seine erweiterte Fortführung im Projekt „Talente - Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ von 07/2005 – 12/2007.

Ein Aspekt bzw. angestrebtes Ziel in dieser zweiten EQUAL-EP ist es, die betrieblich begleitete Ausbildung von behinderten Jugendlichen zu fördern, zu ermöglichen und durchzuführen. Zur gesellschaftlichen Integration von behinderten Jugendlichen ist eine dauerhafte berufliche Integration von besonderer Bedeutung. Junge Menschen mit Behinderungen können nur bei möglichst guter beruflicher Qualifikation den Wettbewerb im Arbeitsleben bestehen.

Die Berufsausbildung entspricht jedoch vielfach nicht den realen Arbeitsplatzanforderungen. Sie findet oft in getrennten Einrichtungen statt und ist zudem nicht auf komplexe Tätigkeiten ausgerichtet. Personen mit Behinderungen erhalten dadurch weniger oder unzureichende arbeitsmarktaugliche Qualifikationen.

Seit August 2005 gibt es durch die Initiative des EQUAL-Projektes im IEB auch einen theoriegeminderten Ausbildungsberuf ‚KraftfahrzeugbearbeiterIn‘,

der im Bezirk der Handwerkskammer Ostfriesland durch den Berufsbildungsausschuss 2005 vorerst als Modellversuch verabschiedet wurde. Ab dem aktuellen Ausbildungsjahrgang wird die Berufsbezeichnung „KraftfahrzeugbearbeiterIn“ in „AutofachwerkerIn“, eine in anderen Regionen bereits eingeführte Bezeichnung, geändert. Wir verwenden daher im Folgenden nur noch die Bezeichnung AutofachwerkerIn.

Theoriegeminderte Ausbildungsberufe, mitunter auch als „Helferberufe“ oder „Benachteiligtenberufe“ bezeichnet, sind dabei im Anspruchsniveau der Ausbildung reduziert bzw. anders ausgerichtet, um so die Ausbildungschancen für praktisch begabte Jugendliche zu erhöhen. Sie bieten zumeist für die betroffenen Jugendlichen die einzige Chance, zu einem Ausbildungsabschluss zu gelangen. Kritiker äußern die Besorgnis, dass hierdurch einem breiten Absenken der Ausbildungsqualität Vorschub geleistet wird. Diese Befürchtung ist unbegründet, da theoriegeminderte Ausbildungsberufe nur von Menschen mit Behinderung ergriffen werden können.

Rechtliche Grundlagen

Die Ausbildung in theoriegeminderter Form stützt sich auf den § 64 BBiG (Berufsbildungsgesetz) und § 42k HwO (Handwerksordnung). Demnach können Auszubildende mit Behinderungen in anerkannten Ausbildungsberufen auch abweichend von der Ausbildungsordnung oder in anderen als den anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Nach den besonderen Regelungen für die Ausbildung Jugendlicher mit Behinderungen gibt es derzeit etwa 204 Ausbildungsberufe. Je nach Kammerbezirk differiert hier jedoch die

Zahl der tatsächlich anerkannten Ausbildungsberufe sehr stark. Im Raum Ostfriesland werden derzeit folgende Berufe für Jugendliche mit Förderbedarf angeboten:

- Bau- und MetallmalerIn
- Beikoch/Beiköchin
- FachwerkerIn im Gartenbau
- HelferIn im Gastgewerbe
- HelferIn in der Hauswirtschaft
- HolzbearbeiterIn
- MetallbearbeiterIn
- RecyclingwerkerIn
- WerkzeugmaschinenpannerIn (Drehen und Fräsen)
- AutofachwerkerIn

Eines der Ziele des Auricher EQUAL-Projektes ist es, weitere Ausbildungsberufe in den Kammerbezirken zu implementieren und hierdurch zusätzliche Wahlmöglichkeiten zu schaffen. In diesem komplexen Abstimmungsprozess übernehmen die ProjektmitarbeiterInnen die Funktion der Moderation:

Kooperation mit verschiedenen Akteuren

Akteur Betriebe

Um die Ausbildung ‚AutofachwerkerIn‘ auf den Weg zu bringen, wurden mehrer Kfz-Betriebe in der Region Ostfriesland angesprochen und über das Berufsbild des Autofachwerkers informiert. Viele Handwerksbetriebe zeigten großes Interesse an theoriegeminderten Ausbildungen und konnten sich eine Unterstützung des Projektes vorstellen. In einigen Betrieben befanden sich derzeit Langzeitpraktikanten, die von dem Betriebsinhaber als Auszubildende für die theoriegeminderte Ausbildung vorgeschlagen wurden.

Akteur Bildungsträger

Die regionale Vernetzung des EQUAL-Projektes mit anderen Bildungsträgern trug maßgebend zum Akquirieren von möglichen Auszubildenden im Kfz-Bereich bei. Jugendliche aus den regionalen Förderlehrgängen, die im Kfz-Bereich tätig werden wollten, wurden durch örtliche Bildungsträger

ger dem Projekt zugeführt und konnten so in den Ausbildungsgang münden. Innerhalb der Ausbildung konnte die Kreisvolkshochschule Aurich für den Stützunterricht gewonnen werden.

Akteur Berufsbildende Schulen

Die Berufsbildenden Schulen sind der zweite wichtige Partner in der dualen Ausbildung ‚AutofachwerkerIn‘. Um eine eigene Berufsschulklasse einzurichten, mussten im ersten Ausbildungsdurchlauf mindestens neun Schüler in die theoriegeminderte Ausbildung münden. Anhand des Rahmenlehrplanes aus Hildesheim gestalteten die Berufsbildenden Schulen in Aurich die Unterrichtsinhalte.

Akteur Handwerkskammer

Die Handwerkskammer für Ostfriesland, mit Sitz in Aurich, ist seit 2002 strategischer Partner der EQUAL-Gemeinschaftsinitiative (GI) ‚Keine Behinderung trotz Behinderung‘ sowie dem Nachfolgeprojekt ‚Talente‘. Eine außerordentlich gute und konstruktive Zusammenarbeit konnte durch die vorangegangene Mitarbeit unseres regionalen Netzwerkes ‚Übergang Schule und Beruf für Menschen mit Behinderungen‘ weiterentwickelt werden. Um die Ausbildung ‚AutofachwerkerIn‘ zu installieren, wurde ein Antrag beim Berufsbildungsausschuss der Handwerkskammer in Aurich gestellt. MitarbeiterInnen des EQUAL-Projektes und der Agentur für Arbeit begleiteten den Prozess der Handwerkskammer, um nähere Informationen zur regionalen Arbeitssituation und zum Ablauf der Ausbildung zu geben.

Akteur Agentur für Arbeit

Die Arbeitsagentur Emden, ebenfalls ein strategischer Partner der GI, ermittelte den regionalen Bedarf des Arbeitsmarktes. Die Recherche und Einschätzung der Arbeitsagentur ergab, dass das Berufsbild ‚AutofachwerkerIn‘ als eine weitere Möglichkeit der Integration für Menschen mit Behinderungen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt große Chancen eingeräumt wurde. Im weiteren Verlauf konnte die Arbeitsagentur den inhaltlichen Prozess mit allen Akteuren maßgeblich mitgestalten und unterstützen. Um den Betrieben einen Einstieg in den neuen Ausbildungsgang zu erleichtern, wurde ein Lohnkostenzuschuss seitens der Arbeitsagentur gezahlt.

Begleitete Ausbildung in Projektform

Der Ausbildungsgang ‚AutofachwerkerIn‘ wird seit dem 01.08.2005 als ein geschlossenes Projekt durchgeführt, um erste Erfahrungen zu sammeln und den Verlauf zu dokumentieren. Die beteiligten Akteure (gemeinsam mit der Gewerkschaft) bilden einen Steuerungskreis, der vom Institut für Erwachsenenbildung koordiniert wird. Der Kreis trifft sich zweimal jährlich, um alle Eckpunkte, Vorgehensweisen und einzelnen Abläufe abzustimmen.

Seit 2005 übernimmt das EQUAL-Projekt die Koordination sowie die sozialpädagogische Begleitung der Ausbildung. Die sozialpädagogische Fachkraft arbeitet engmaschig mit einem wöchentlichen Betriebsbesuch. Ebenfalls umfasst die sozialpädagogische Begleitung die gemeinsame Erarbeitung eines themenbezogenen Berichtsheftes. Der Stützunterricht bietet neben der sozialpädagogischen Begleitung und der Schule eine dritte Gelegenheit, die theoretischen Inhalte zu erarbeiten.

Für das neue Ausbildungsjahr 2007 wurde eine behindertenspezifische Ausbildung nach § 102 SGB III in kooperativer Form ausgeschrieben. Damit ist eine intensive Förderung und Unterstützung für die Auszubildenden auch zukünftig gewährleistet. Im Anschluss an die Ausbildung wird eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt von der Arbeitsagentur als positiv eingeschätzt. Eine Verdrängung des Berufsbildes des Kfz-Mechatronikers wird nicht erwartet, da die AutofachwerkerInnen andere Tätigkeiten ausüben.

Die Ausbildungsvergütung für AutofachwerkerInnen orientiert sich an dem Tarif der Kfz-MechatronikerInnen bzw. im Rahmen einer behindertenspezifischen Ausbildung nach § 102 SGB III nach den gesetzlichen Bestimmungen. Innerhalb der Steuerungsgruppe ergeben sich durch solche Regelungen auch polarisierte Standpunkte, die weiterhin diskutiert werden.

Kontakt:
Institut für Erwachsenenbildung
EQUAL-Talente
Fritz-Reuter-Straße 21, 26603 Aurich

Tanja Lamp, Fon: 04941 69829-66
Sven Tiemann, Fon: 04941 69829-12

Praxis-Beispiel: J.K., 20 Jahre alt

Nach dem Schulabschluss der Schule für Lernhilfe konnte J.K. mehrere Praktika über das EQUAL Projekt absolvieren. Nach einem 3-monatigen Praktikum im jetzigen Ausbildungsbetrieb, konnte die Ausbildung zum Kfz-Bearbeiter in der Kfz-Werkstatt Reinhard Kruse in Uppant-Schott beginnen.

Auszubildender: „Mein Berufswunsch war schon immer irgend etwas mit Autos zu machen. Ich bin deshalb froh, meine Ausbildung in einem Kfz-Betrieb machen zu können. Ich würde mir wünschen, noch etwas mehr als bisher an Reparaturen von Autos beteiligt zu werden, aber auch die Arbeit an Wohnmobilen macht mir Spaß.“

Betriebsleiter: „Die Spezialisierung unseres Betriebs auf Verkauf, Service und Reparatur von Wohnwagen und Wohnmobilen hat sich für die Entwicklung unseres Betriebes positiv ausgewirkt. Unser Einzugsgebiet beträgt z. Z. fast 500 km. Als Ausbildungsbetrieb ist es uns wichtig, trotz der hohen Arbeitsbelastung den Jugendlichen aus der Region eine Ausbildung zu bieten, die eine Grundlage für ihre weitere berufliche Perspektive sein kann.“



Foto von Jörg K.

Behinderung und Geschlecht

Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe

Von Astrid Nielsen und Erwin Ruhnau

Behinderung und Geschlecht sind soziale Konstruktionen und somit auf die jeweiligen Wirkungen zu befragen, wenn es z.B. um beschäftigungspolitische Initiativen, die Gestaltung von Arbeitsplätzen und -zeiten etc. geht. Dabei sind Frauen mit einer Behinderung deutlich gegenüber Männern mit einer Behinderung benachteiligt. Das Diskriminierungsmerkmal Behinderung ist manchmal so dominant, dass der Geschlechteraspekt dahinter verschwindet. Gender Mainstreaming als politische Strategie berücksichtigt in umfassender Weise die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern. Die Ergebnisse fließen unmittelbar in die Projektplanung ein. Exemplarisch wird dies an der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“ dargestellt.

Gender Mainstreaming ist noch lange nicht in aller Munde und somit auch nicht selbstverständlicher Teil von Alltagswissen, Politik und Planungsprozessen jedweder Art.

Selbst in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (EP), die es auf Grund von Antragstellung und Planungsdokument der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (PGI) eigentlich wissen, gibt es inneres und äußeres Kopfschütteln, sich damit auch noch befassen zu müssen, wo man „eh schon nicht weiß, wo einem vor lauter zusätzlichen Aufgaben der Kopf steht“.

An dem Wissen oder Nicht-Wissen über dieses Thema kann es nicht liegen. Allein beim „Googeln“ dieses Stichwortes tauchen 2.540.000 Einträge auf. Und die dazugehörigen Gesetze und Verordnungen liegen bereits seit fast 10 Jahren auf dem Tisch.

Gesetzliche Grundlagen

Der **Vertrag von Amsterdam** wurde von den EU-Staats- und Regierungschefs am 16. und 17. Juni 1997 verabschiedet und am 2. Oktober 1997 unterzeichnet. Er trat am 1. Mai 1999 in Kraft.

Nach Artikel 2 des EG-Vertrags ist die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft. Artikel 3(2) sieht vor, dass die Gemeinschaft in allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirken soll, Ungleichheiten zu beseitigen, und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (dies wird auch als „gender mainstreaming“ bezeichnet). Es gibt **drei** Rechtsgrundlagen im EG-Vertrag für EU-Gesetzgebung in Fra-

gen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen: Artikel 141(3) in Arbeits- und Beschäftigungsfragen; Artikel 13(1) außerhalb des Arbeits- und Beschäftigungsbereichs; und Artikel 137 in der Förderung von Beschäftigung sowie von verbesserten Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Der aktuelle EU-Fahrplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 (KOM 2006) sieht **sechs** Aktionsschwerpunkte vor:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer,
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen,
- Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt,
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen und
- Förderung der Gleichstellung in der Außen- und der Entwicklungspolitik.

Die Bundesregierung hat nach einem Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 die „Gleichstellung von Frauen und Männern als **durchgängiges Leitprinzip**“ anerkannt und fördert dies als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“.

Mit der Wortwahl „**durchgängiges Leitprinzip**“ ist ein Wesensmerkmal von Gender Mainstreaming als politischer Strategie ausgedrückt. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist als Grundprinzip in sämtlichen allgemeinen politischen Konzepten und Maßnahmen anzuwenden, indem Auswirkungen auf die Situation von Frauen bzw. von Männern bereits in der Kon-

zeptionsphase analysiert werden. Die Erkenntnisse daraus sind Bestandteil der Zielplanung („gender perspective“). Insofern ist die Genderanalyse immer der 1. Schritt von Maßnahmen und Projektentwicklungen und deren Zielformulierungen im Rahmen von Gender Mainstreaming.

Dazu braucht es verständlicherweise geschlechterdifferenziertes Datenmaterial, wobei die Aufteilung in Frauen und Männer als übergeordnete Kategorie wenig hilfreich ist. Gerade in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Strategien und Maßnahmen sind differenzierte Daten notwendig wie z.B. Alter, Qualifikationsniveau, Migrationshintergrund, familiäre Situation, Behinderung und regionale Besonderheiten, um so zielgruppengenau die unterschiedlichen Lebenswelten und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu erfassen.

Beispiele für eine differenzierte Betrachtungsweise im Bereich Arbeitsmarkt:

1. Der Anteil der männlichen Kinder und Jugendlichen an Förderschulen mit dem Merkmal „Lernbehinderung“ liegt bei über 60%. Beim Förderschwerpunkt „Sprache“ beträgt ihr Anteil in NRW mehr als 70% und beim Förderschwerpunkt „emotionale und soziale Entwicklung“ mehr als 85%.

„Der schulrechtliche Behinderungsbegriff neutralisiert und verdeckt bis heute geschlechtsspezifische Benachteiligungen insbesondere von Jungen, welche den Leistungs- und Verhaltensmaßstäben der Gesellschaft und somit auch des vorherrschenden hegemonialen Männlichkeitsbildes nicht entsprechen.“ (Manuel Höfs, Kritische Männerforschung und Behinderung, Vortrag Fachtagung Oldenburg 2005).

2. Behinderte Frauen sind immer noch das Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind von der allgemeinen Arbeitslosigkeit stärker betroffen als behinderte Männer. Nach dem bundesweiten Mikrozensus von 1999 waren nur 17 Prozent von ihnen er-

werbstätig, der Anteil der erwerbstätigen behinderten Männer lag bei 24 Prozent. Die Ausbildung orientiert sich in weiten Bereichen an klassischen Geschlechterstereotypen und bietet für junge Frauen mit Behinderungen Qualifizierungen in haushaltsnahen Dienstleistungen, Handel und Büro, Branchen in denen die Einkommen häufig niedrig und die Aufstiegschancen gering sind.

- Spätbehinderte Frauen haben häufig auf Grund unterbrochener Erwerbsbiografien oder familiärer Sorgearbeit keinen eigenen Anspruch auf Rehabilitationsleistungen oder Rente.

EQUAL-EP Projekt Talente - Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten im Übergang Schule – Beruf

Zielvorgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wurden im Projektantrag der Entwicklungspartnerschaft formuliert.

„Insbesondere der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, die Frauen und Männern mit Behinderungen in erhöhtem Maße betrifft und hier eine doppelte Benachteiligung von Frauen bewirkt, gilt es entgegen zu wirken. Frauen mit Behinderungen arbeiten nach wie vor häufig im haushaltsnahen Dienstleistungsbereich und im Einzelhandel, Branchen mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten und schlechter Bezahlung.

Die beruflichen Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten von jungen Frauen mit Behinderungen sollen über flexiblere Möglichkeiten der Berufsorientierung auch jenseits so genannter „klassischer Frauenberufe“ erprobt und ausgewertet werden.

Mögliche Zugangshemmnisse von behinderten Frauen auf dem Arbeitsmarkt sollen herausgearbeitet werden, Betriebe entsprechend sensibilisiert und junge Frauen und Männer bestärkt werden, sich entsprechend ihren Wünschen und Fähigkeiten beruflich zu orientieren und auszuprobieren.

Im Bereich der Qualifizierungsangebote soll die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen gendergerecht erfolgen.“ (Auszüge aus dem Antrag zur 2. Förderperiode der Gemeinschaftsinitiative EQUAL)

Gender Mainstreaming als eigenes Teilprojekt

Zur Koordinierung der Umsetzung von Gender Mainstreaming wurde in Trägerschaft der Ev. Aktionsgemeinschaft für Familienfragen – eaf Sachsen e.V. ein Teilprojekt mit folgenden Handlungszielen eingerichtet.

- Teilprojektleitungen und Mitarbeitende der Projekte sind durch Workshops, Trainings und Beratung bzgl. Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert - vorhandene Kenntnisse sind vertieft.
- Das Thema Gender ist im Steuerkreis präsent.
- Projektbezogene Maßnahmen sind in Kooperation entwickelt und umgesetzt.
- Strategische Partner und Partnerinnen sind projektbezogen in die Strategie des Gender Mainstreaming eingeführt - sie sind bzgl. Geschlechtergerechtigkeit über Vorträge und Workshops sensibilisiert.
- Die Außendarstellung der EP ist geschlechtergerecht, die Kategorien Geschlecht und Behinderung sind verknüpft.

Mittel zur Zielerreichung

- Themenbezogene Gender Workshops für Mitarbeitende und Kooperationspartner
- Implementierungsberatung und prozesshafte Begleitung in den Teilprojekten
- Gender Analyse und genderorientierte Projektplanung
- Vorträge zu Gender Mainstreaming und zu Fachthemen für die strategischen Partner und Partnerinnen der TP
- Unterstützung der Teilprojekte und der Koordination bei einer geschlechtersensiblen Darstellung der Dienstleistungen und Produkte der EP
- Mitarbeit in der AG Öffentlichkeitsarbeit der EP“

Blickpunkt Praxis

Gender-Workshops

Die Planung und Durchführung von Gender Workshops erfolgte in enger Absprache mit den Projektleitungen und Mitarbeitenden. Ziel war von Anfang an, themenbezogene Gender Work-

shops, die direkten Bezug zum Alltags Handeln der Beteiligten hatten, zu konzipieren und durchzuführen.

Insbesondere das Thema „Rolle“ verknüpft die Geschlechterthematik mit anderen Ebenen professionellen Handelns und Seins und eignet sich unserer Meinung nach sehr gut, um über eigene Prägungen, Zuschreibungen und Stereotype nachzudenken, eigenes Verhalten zu reflektieren und Team- und Organisationsstrukturen zu analysieren.

Welche Rollen übernehmen Frauen und Männer in den Teams und innerhalb der gesamten Organisation, welche Offenheit über Varianzen und/oder Veränderungen gibt es, welche Wünsche über Veränderungen bezüglich der eigenen Rolle sind vorhanden, was traue ich mir und anderen zu, was möchte ich gerne abgeben? Diese Fragestellungen haben wir in verschiedenen Workshops bearbeitet, wobei wir immer von der individuellen Ebene über eigene Prägungen in Berufs- und Geschlechterrolle über Teamstrukturen bis zur Ebene der Organisation ausgegangen sind.

Rückblickend hat sich dieses Herangehen als sinnvoll erwiesen. Die Reflexion des Themas „Rolle“ in seiner Komplexität bietet sich zur Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Identität an. Es reduziert mögliche Widerstände, es verknüpft die individuelle mit der organisatorischen Ebene und lässt die Thematik der Konstruktion von Geschlecht erfahrbar machen.

Projekttag (Curriculum)

Im Rahmen des betrieblichen Arbeitstrainings nehmen Jugendliche einmal wöchentlich an einem Projekttag teil. Dieser Tag dient primär dem gegenseitigen Austausch und der Reflexion der betrieblichen Erfahrungen sowie der Vermittlung von fachspezifischen und allgemeinen Themen. Der Tag hat eine feste Struktur bzgl. des Zeitrahmens und des Aufbaus, bietet jedoch bzgl. der Inhalte Offenheit an, um so aktuelle Bedarfe und Wünsche zu berücksichtigen. Für den Bereich der Fachthemen hat eine Mitarbeiterin von ACCESS, Erlangen, im Rahmen einer Zusatzausbildung ein „Curriculum“ entwickelt, welches sich zur Zeit in Überarbeitung befindet.

Das Gender Team hat auf Anfrage ein Gendergutachten zum bisherigen Stand des Curriculums erstellt. Besonders berücksichtigt wurde dabei der sprachliche und methodische Aufbau. Kriterien für

eine geschlechtergerechte Darstellung wurden vorgestellt und das Material daraufhin gemeinsam mit den Projektverantwortlichen bearbeitet.

Geschlechtergerechtigkeit in der Darstellung bedeutet u.a.:

- Unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern klar ansprechen und benennen ohne dabei in Klischees zu verfallen
- Frauen haben etwas zu sagen
- Expertinnen und Experten befragen
- Klischees thematisieren in der Darstellung, bei Beispielen, Mut zum Perspektivwechsel haben, neugierig sein

Für ausgewählte Bereiche wie Einstiegssituationen und Schlüsselqualifikationen haben wir mit den Projektverantwortlichen eine 1-tägige Methodenschulung durchgeführt. Ein wesentliches Ziel war die Sensibilisierung für Geschlechterperspektiven in Bezug auf Auswahl, Anwendung beim Einsatz von Methoden und deren Wirkungsweise.

Das „Curriculum“ wird von den Projektverantwortlichen entsprechend verändert und erweitert, die Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Methodenschulung werden an das Team weitervermittelt und angewendet.

Potentialassessment (Taste for girls)

Technik Ausprobieren Stärken Entdecken – Taste for girls, ist ein Potential Assessment Verfahren, das sich speziell an Mädchen wendet und im Rahmen der ersten Förderphase der Gemeinschaftsinitiative EQUAL entwickelt wurde.

Zielsetzung ist es, Mädchen am Ende der Schulzeit eine Praxiserfahrung in Berufen, zu denen sie bisher wenig oder gar keinen Kontakt hatten (Handwerk, IT und Technik) zu ermöglichen, unentdeckte Begabungen aufzuspüren und sie zu einem erweiterten Berufswahlverhalten zu ermutigen.

Dieses Verfahren schien uns speziell für die Übergangssituationen von Schule in weitere Qualifizierungsmaßnahmen geeignet, brauchte jedoch in Hinblick auf die Zielgruppe „Mädchen/Jungen und Frauen/Männer mit besonderem Förderbedarf“ eine Modifizierung.

In folgenden Schritten wurde dieses Verfahren in die EP implementiert:

- Vorstellung des Verfahrens und der Erfahrungen durch die Entwicklerin an 2 Standorten unter Beteiligung von vier Teilprojekten
- Entscheidung für eine Fortbildung zur Modifikation des Verfahrens in drei Teilprojekten
- Abstimmung und Klärung in der und Finanzierung durch die EP
- Durchführung einer 4-tägigen Fortbildung durch „flying experts“ zur „Entwicklung von Assessmentaufträgen“ und „Beobachtungsschulung“
- Weiterentwicklung der Assessmentaufträge an den einzelnen Standorten

In Vorbereitung:

- Integration der Beobachtungsschulung in bestehende Kompetenzfeststellungsverfahren (Beobachtung im Betrieb)
- Schulung eines gesamten Teams im Bereich Jobcoaching
- Zusammenstellung und redaktionelle Überarbeitung des vorhandenen Materials
- Drucklegung

Handlungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren dienen der Erfassung von Potentialen und werden seit Jahren in der Arbeit mit Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf eingesetzt.

Fazit

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit ihren Förderrichtlinien, in denen u.a. Gender Mainstreaming als verpflichtende Querschnittsaufgabe vorgeschrieben wurde, bot in herausragender Weise Rahmenbedingungen, um einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern zu leisten. In der Praxis funktioniert die Implementierung dann, wenn die Leitungsebene die Verantwortung für die Umsetzung übernimmt und entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellt (Top down Prinzip). Dadurch werden Handlungsspielräume für Akteure und Akteurinnen auf allen Ebenen einer Organisation oder eines Projektes für kreative und innovative Prozesse eröffnet.

Aus unserer Sicht besteht eine Interdependenz zwischen fördernden strukturellen Rahmenbedingungen und Motivation und Engagement aller Beteiligten, Genderziele auf der Handlungsebene umzusetzen.

Für die nächste ESF-Förderperiode

von 2008 – 2013 wünschen wir uns, dass Gender Mainstreaming auf der Tagesordnung bleibt, wenngleich der Begriff in den Operationellen Programmen der Bundesländer nicht explizit auftaucht, sondern als Teilaspekt von „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ subsumiert und damit nicht mehr dem Anspruch eines „durchgängigen Leitprinzips“ gerecht wird

Damit die vielfältigen Erfahrungen aus EQUAL auch für die Zukunft in der Praxis genutzt werden, wird es zum Jahresende 2007 eine Handreichung zum Thema „**Gleichstellungsorientierte Innovationen - Lernen aus EQUAL für den ESF**“ geben. Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, BMAS und Begleitung durch den Fachbeirat Gender wird diese Handreichung von einem Teilprojekt einer anderen EQUAL-EP, dem Frauenforum Münster e.V. herausgegeben.

Kontakt

Erwin Ruhнау

E-mail: erwin.ruhnau@t-online.de

Astrid Nielsen

E-mail: neumann-nielsen@t-online.de

„Supported Employment – working for all?“

Bericht von der 8. Konferenz der European Union of Supported Employment

Von Stefan Doose

Die European Union of Supported Employment (EUSE) ist der europäische Dachverband der nationalen Organisationen für Unterstützte Beschäftigung (www.euse.org). Unter dem Titel „Supported Employment – working for all?“ fand vom 13.-15. Juni 2007 die nunmehr achte EUSE-Konferenz mit 650 TeilnehmerInnen aus 35 Ländern statt (s. a. www.euseconference2007.org). Während Menschen aus ganz Europa, aber auch aus Malaysia, Südkorea, Neuseeland, Kanada und den USA die Tagung zu einer wahrhaft internationalen Tagung machten, waren leider nur drei Teilnehmer aus Deutschland vertreten, selbst aus Slowenien und Neuseeland waren mehr VertreterInnen da. Schade eigentlich, denn die EUSE-Konferenz bietet eine ausgezeichnete Plattform über den Tellerrand zu schauen, Ideen zu bekommen und internationale Kontakte zu knüpfen. Außerdem gibt es in Deutschland genügend Erfahrungen und Projekte, die wiederum gut in den internationalen Diskurs eingebracht werden können.

Zugegeben, das Wetter in Belfast entsprach den Vorurteilen über das irische Wetter, indem es fast drei Tage ununterbrochen regnete. Aber Belfast ist, seitdem der Friedensprozess in Nordirland voranschreitet, eine aufstrebende Stadt, in der es einiges zu entdecken gibt und hinsichtlich der Barrierefreiheit der Stadt könnte sie vielen deutschen Städten als Vorbild dienen.

Die bisherige Präsidentin der EUSE Monica Wilson wies in ihrem Eröffnungsstatement auf einige Aufgabenbereiche für die zukünftige Arbeit der European Union of Supported Employment hin:

1. So sei es wichtig, die Grundsätze und Ziele von Unterstützter Beschäftigung wieder in den Blick zu nehmen und angesichts der in vielen Ländern noch unzureichenden finanziellen und rechtlichen Absicherung von

Supported Employment eine neue Phase der Lobbyarbeit auf nationaler und europäischer Ebene zu beginnen.

2. Das Leitziel der Inklusion bedeute, dass keiner mehr ausgegrenzt werde und ein konstruktiver Umgang mit Vielfalt in Betrieben stattfinde. Behinderung sei dabei nur eine Dimension von gesellschaftlicher Heterogenität. Unterstützte Beschäftigung sollte daher auch anderen Zielgruppen zur Verfügung stehen, die diese Art von Unterstützung benötigen, um Arbeit zu finden und zu halten.
3. Teilhabe sei mehr als Teilhabe im Arbeitsleben, Leben sei mehr als Arbeit. Wichtig sei daher Unterstützte Beschäftigung stets im Kontext sozialer Integration zu sehen und diese auch mit geeigneten Maßnahmen zu unterstützen.
4. Die NutzerInnen von Unterstützter Beschäftigung sollten systematisch mit einbezogen werden. Beispielfhaft in diesem Zusammenhang sei die Konferenz „ready, willing, able“ der Nutzer von Supported Employment mit den Dienstleistern im April 2007 in Nordirland gewesen. Dort hat sich seit einiger Zeit eine Arbeitsgruppe von NutzerInnen mit verschiedenen Behinderungen und Dienstleistern gegründet, die die Arbeit im Bereich Unterstützte Beschäftigung begleitet und diese Konferenz vorbereitet hat.

Internationale Entwicklungen

Ein wichtiger Bezugspunkt in der internationalen Diskussion, der auch auf der EUSE-Tagung vorgestellt wurde, ist die neue UN-Konvention zur Förderung und zum Schutz der Rechte und Würde von Menschen mit Behinderungen (UN 2006), die am 13. Dezember 2006 nach langer Vorarbeit in der UN-Generalversammlung verabschiedet und mittlerweile von 114 Staaten unterzeichnet wurde. Sie soll erstmals ver-

bindliche internationale Standards setzen, um den weltweit schätzungsweise 650 Millionen Menschen mit einer Behinderung das Leben einfacher zu machen. Die UN-Konvention beruht auf grundlegenden Prinzipien wie Würde, individuelle Selbstbestimmung, Nichtdiskriminierung, Teilhabe, Respekt vor der Unterschiedlichkeit, Chancengleichheit, Barrierefreiheit und Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau. Sie enthält Verpflichtungen der unterzeichnenden Staaten gegenüber behinderten Menschen u. a. in den Bereichen Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, Barrierefreiheit, Recht auf Leben, persönliche Freiheit und Sicherheit, Freizügigkeit, Zugang zur Justiz, unabhängige Lebensführung und Teilhabe an der Gemeinschaft, Schutz von Kindern und Familie, persönliche Mobilität, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen, Achtung der Privatsphäre, Bildung, Habilitation und Rehabilitation, Arbeit und Beschäftigung, angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz, Teilnahme am politischen und öffentlichen Leben, Teilnahme am kulturellen Leben sowie Erholung, Freizeit und Sport. Die UN-Konvention beinhaltet beispielsweise im Artikel 27 das Recht von behinderten Menschen „auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, Integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichem Arbeitsmarkt frei gewählt und angenommen wurde.“ Der Artikel enthält ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der Behinderung in allen Fragen der Beschäftigung, einschließlich der Bedingungen in Bezug auf Rekrutierung, Einstellung und Beschäftigung, Weiterbeschäftigung und Aufstieg. Das Recht auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und die gleichberechtigte Ausübung von Arbeitnehmerrechten mit anderen Beschäftigten. Die Staaten verpflichten sich u. a. Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen

auf dem Arbeitsmarkt sowie Unterstützung bei der Arbeitssuche, dem Erwerb und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Deutschland und Österreich gehören zu den Erstunterzeichnern der UN-Konvention, der nächste und wichtigere Schritt ist die Ratifizierung der Konvention, die damit in deutsches Recht umgesetzt wird. Bundeskanzlerin Angela Merkel hat im Gespräch mit dem Sprecher des Deutschen Behindertenrats am 18.9. 2007 zugesagt, dass Deutschland die UN-Konvention schnell ratifizieren und ein entsprechendes Gesetz erarbeiten wolle.

Trend zur Zielgruppenerweiterung

Das Motto der Tagung „Supported employment – working for all“ wies bereits auf den erkennbaren Trend in Europa hin, dass Unterstützte Beschäftigung nicht nur für Arbeitssuchende und ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen, sondern auch für andere Zielgruppen angeboten wird. Nun ist Unterstützte Beschäftigung sicher kein Instrument der beruflichen Integration, das in seiner Breite für alle Arbeitssuchenden sinnvoll ist, aber es gibt eine Reihe von Personengruppen, bei denen die Vermittlung eines Arbeitsplatzes keine ausreichende Unterstützung der betrieblichen Integration darstellt. Der methodische Ansatz von Unterstützter Beschäftigung bietet jedoch sinnvolle Möglichkeiten, andere Personengruppen mit „Arbeitsbehinderungen“ wie Personen mit schwerwiegenden sozialen Problemen, z. B. Jugendliche aus der stationären Jugendhilfe, Jugendliche nach Gefängnisaufenthalt und Drogenabhängigkeit oder MigrantInnen durch Job Coaching erfolgreich in Betriebe einzugliedern. Die EUSE hat deshalb bereits im Jahr 2005 ihre Definition von Unterstützter Beschäftigung so erweitert, dass sie auch andere benachteiligte Personengruppen einschließt:

„Unterstützte Beschäftigung bietet Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Gruppen, um bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten und zu halten“ (EUSE 2005, 13, Übersetzung durch den Verfasser).

Beispiel Schweden: Unterstützte Beschäftigung für MigrantInnen

In Schweden gab es beispielsweise im Jahre 2006 landesweit 600 Job Coaches, von denen sich 325 um die berufliche Integration der Zielgruppe Menschen mit Behinderung und 275 um MigrantInnen kümmerten. Die Job Coaches in Schweden sind alle beim staatlichen Arbeitsservice angestellt, insgesamt werden ungefähr 15.000 Personen im Jahr unterstützt. Im Jahre 2003 kam zu der Zielgruppe Menschen mit Behinderung die Zielgruppe der MigrantInnen hinzu. Der Prozess der beruflichen Integration ist mit der Erstellung eines beruflichen Profils, der individuellen Arbeitsplatzentwicklung, der Unterstützung der Einarbeitung im Betrieb und der nachfolgenden Unterstützung für beide Zielgruppen erstmalig gleich. Die Unterstützung im Betrieb richtet sich dabei ungefähr zur Hälfte an die unterstützte ArbeitnehmerIn und zur Hälfte der Zeit an die KollegInnen und Vorgesetzte im Betrieb. Die meisten der gefundenen Arbeitsverhältnisse sind Vollzeitstellen. Die Arbeitslosenquote in Schweden beträgt zurzeit 3,9 %, Lohnkostenzuschüsse sind bis zu einer Dauer von 4 Jahren möglich. Es wird großen Wert darauf gelegt, dass die TeilnehmerInnen, wenn sie in das Programm kommen, prinzipiell „vermittlungsfähig“ sind und z.B. die medizinische Rehabilitation oder grundlegende Sprachkurse abgeschlossen sind. Bei MigrantInnen verläuft der Prozess der beruflichen Integration in der Regel deutlich schneller. So unterstützen die Job Coaches für MigrantInnen auch eine größere Personenzahl.

Ein Job Coach für Menschen mit Behinderungen findet im Durchschnitt für sieben Menschen mit Behinderung Arbeit und unterstützt 25-30 Personen im Jahr. Die Zielgruppe umfasst hauptsächlich Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychischer Behinderung sowie blinde und gehörlose Menschen. Dabei werden auch Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf vermittelt wie Arbeitssuchende mit Asperger-Syndrom oder ohne Lautsprache. Zur Arbeitssuche stehen für Menschen mit Behinderungen in der Regel sechs Monate, für Unterstützung nach Abschluss des Arbeitsvertrags 12 Monate zur Ver-

fügung, was aber in einigen Fällen verlängert werden kann. Nach sechs Monaten haben 55 % der unterstützten Menschen mit Behinderungen einen Job.

Ein Job Coach für MigrantInnen unterstützt dagegen eine größere Gruppe und vermittelt im Durchschnitt 24 MigrantInnen im Jahr in Arbeit. Nach sechs Monaten haben im Durchschnitt 65 % der unterstützten MigrantInnen Arbeit, die Nachbetreuungszeit beträgt nur 6 Monate. Die Barrieren für MigrantInnen sind zum einen die Sprachkenntnisse, auf der anderen Seite werden die formalen Abschlüsse der Herkunftsländer oft nicht anerkannt oder sind schwer zu übertragen. Viele MigrantInnen haben keine oder wenig Arbeitserfahrung. Sie haben keine Kontakte zu Arbeitgebern in Schweden. Bei einigen kommen neben sprachlichen Barrieren auch Behinderungen hinzu. Bei der Bewerbung und Einarbeitung im Betrieb spielen insbesondere die unterschiedlichen kulturellen Standards und die damit verbundenen unterschiedlichen Erwartungen eine wichtige Rolle. Die Rolle des Job Coaches ist hier die eines Kontaktabwägers und eines Vermittlers zwischen den Kulturen.

Dieses Beispiel zeigt, wie vielfältig mittlerweile Unterstützte Beschäftigung in Europa ist. Auf der Konferenz wurde aber auch deutlich, dass es trotz zahlreicher erfolgreicher Modellprojekte sehr große nationale und regionale Unterschiede in der finanziellen Absicherung und der Umsetzung von Unterstützter Beschäftigung gibt.

Eindrücke über die Praxis von Unterstützter Beschäftigung in Europa

Im Rahmen einer qualitativen Studie des Work Research Instituts in Oslo (Spjelkavik & Evans 2007) wurden Supported Employment Projekte in Irland, Finnland, Portugal, Schottland, den Niederlanden, Spanien und Norwegen jeweils 3-7 Dienste besucht und Interviews mit Job Coaches durchgeführt. Ziel war es, einen vertieften Einblick in die Praxis von Unterstützter Beschäftigung in Europa zu gewinnen und zu erforschen, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den einzelnen Ländern zu beobachten sind und herauszufinden,

was diese Unterschiede verursacht. Die Studie erhebt keinen Anspruch auf eine repräsentative Darstellung von Unterstützter Beschäftigung in Europa, sondern will vielmehr Eindrücke wieder geben und daraus resultierende Fragen stellen.

Zunächst kann festgestellt werden, dass die sehr unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen, Finanzierungen und Anreize auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, zu großen nationalen Unterschieden hinsichtlich der Organisationsform, der tatsächlichen Arbeitsweise, der erreichten Zielgruppe und der Ergebnisse von Unterstützter Beschäftigung führen. Hinzu kommt, dass in den einzelnen europäischen Ländern Begriffe wie Behinderung, Vermittlung, Arbeitsplatz oder Arbeitserprobung unterschiedlich definiert sind. Dies macht einen direkten Vergleich schwierig, ermöglicht aber auf der anderen Seite unterschiedliche Kontextfaktoren miteinander zu vergleichen.

In einer Reihe von europäischen Ländern, wie beispielsweise in den in der Untersuchung beteiligten Ländern Portugal und Spanien, gibt es immer noch keine gesicherte Finanzierung, während es in anderen Ländern wie z. B. Norwegen oder Irland nationale Programme und Finanzierung gibt. In den Niederlanden war die Vergütung der untersuchten Supported Employment Dienste weitgehend erfolgsabhängig. Sie wurden nur bezahlt, wenn sie einen Arbeitsplatz vermitteln konnten. In den Ländern, in denen es nationale Programme gab, war einerseits eine größere Stabilität und Sicherheit der Dienste zu beobachten, andererseits hatten die Fachdienste weniger Autonomie und waren häufig auf Zuweisung von Klienten durch die Arbeitsverwaltung abhängig. Dies führte nicht selten dazu, dass sie Arbeitssuchende mit einer geringeren Motivation und vielfältigen Vermittlungshemmnissen unterstützen müssen. Die Zahl der von einem Job Coach unterstützten Personen mit Behinderungen schwankt signifikant zwischen 7 und 40 Klienten.

Die unterstützten Menschen mit Behinderungen sehen sich in der Regel als zu leistungsfähig für die Werkstatt für behinderte Menschen und möchte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Viele haben wenig oder gar keine Arbeitserfahrungen. Die Alternati-

ve zur Unterstützten Beschäftigung ist für sie Arbeitslosigkeit oder die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Es gab nach Eindruck der Forscher jedoch wenig Kooperation mit den Werkstätten für behinderte Menschen. Menschen mit einer psychischen Behinderung sind neben Arbeitssuchenden mit Lernschwierigkeiten eine große und wachsende Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung. Generell wird von den unterstützten ArbeitnehmerInnen erwartet, dass sie einigermaßen stabil und vermittlungsfähig sind. Dennoch gibt es in den verschiedenen europäischen Ländern eine große Spannweite hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und Motivation der unterstützten Personen.

Die Arbeitsplätze werden durch den Fachdienst in der Regel durch informelle Kontakte in kleinen und mittleren Betrieben gewonnen. Es handelt sich oft um niedrig qualifizierte Arbeitsplätze. Es folgt in der Regel eine Arbeitserprobung, deren Ausgestaltung und Dauer jedoch sehr unterschiedlich ist. In fast allen Ländern gibt es Lohnkostenzuschüsse, jedoch sind sie unterschiedlich in Art und Dauer. In einigen Ländern ist bei niedriger Produktivität der ArbeitnehmerInnen eine Kombination von Lohn und Erwerbsminderungsrente möglich, in einigen Fällen zahlt der Arbeitgeber unter Umständen gar nichts. Viele unterstützte ArbeitnehmerInnen arbeiten Teilzeit. Ein besonderes Problem stellt in vielen Ländern wie z. B. in Irland die sogenannte „Sozialleistungsfalle“ (benefit trap) dar, die es für Klienten unattraktiv macht Vollzeit zu arbeiten und zu viel zu verdienen, da sie dann Sozialleistungen verlieren und sich die Mehrarbeit nicht lohnt bzw. sogar zu Mindereinnahmen führt. In der Regel wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag angestrebt, häufig werden jedoch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. In einigen Fällen wurden auch extrem lange vom Arbeitgeber unbezahlte Praktika vorgefunden, in denen die ArbeitnehmerInnen dann ihre Sozialleistungen weiter beziehen.

Eine Vermittlungsquote von 30-45 % scheint abhängig von der unterstützten Zielgruppe und der Zugangsbedingungen für die untersuchten Dienste typisch zu sein, obwohl es teilweise keine zuverlässige Dokumentation der Vermittlungen gab und, wie bereits erwähnt, Vermittlungen unterschiedlich definiert

wurden. Es gab in keinem der besuchten Ländern Statistiken oder Untersuchungen zur Nachhaltigkeit der Vermittlungen. Obwohl die längerfristige Unterstützung von vielen Diensten als Notwendigkeit angesehen wurde, gab es nur wenige Beispiele für eine Finanzierung der langfristigen Unterstützung. Häufig wurde die Nachbetreuung durch die Fachdienste, auch wenn sie nicht bezahlt wurde, im Rahmen der Möglichkeiten etwa durch Telefonate und Betriebsbesuche durchgeführt.

Die Job Coaches hatten meist eine Qualifikation im sozialen Bereich, selten im Bereich der Wirtschaft. Einige hatten an keiner spezielle Fortbildung in Unterstützter Beschäftigung teilgenommen, während andere das „Diploma in Supported Employment“ gemacht oder an informellen Fortbildungen teilgenommen hatten. Diese wurde jedoch teilweise als nicht genügend praxisrelevant angesehen, sodass hier ein weiterer Verbesserungsbedarf besteht.

Die Untersuchung offenbart, obwohl erklärtermaßen nicht repräsentativ für die Situation von Unterstützter Beschäftigung in Europa, insgesamt noch einen großen Verbesserungsbedarf sowohl hinsichtlich der finanziellen Rahmenbedingungen als auch der Qualität der Arbeit vor Ort. Insofern sind die von der EUSE (2005) entwickelten europäischen Qualitätsstandards ein wichtiger Schritt zu einer einheitlichen, qualitativ guten Praxis von Unterstützter Beschäftigung in Europa. Letztlich muss man aber vor allem festhalten, dass die Finanzierung, die Ausgestaltung der Arbeit der Dienste und die damit erreichte Zielgruppe maßgeblich steuert.

Zukunft

Der ehemalige Präsident der EUSE Christy Lynch forderte dann auch in seinem engagierten Vortrag „a lot done – more to do!“ aus den seit Langem vorliegenden Praxiserfahrungen endlich die notwendigen strukturellen Konsequenzen zu ziehen. Es seien keine weiteren Modellprojekte und Erfolgsgeschichten mehr notwendig, sondern die Etablierung eines wertegeleiteten, qualitativ hochwertigen integrativen betrieblichen Unterstützungssystems. Unterstützte Beschäftigung müsse bereits in der Schule beginnen. Unterstützte Beschäftigung

solle ein Instrument sein, um die Zukunftspläne von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Es müsse Anreize geben, dass sich Arbeit für Menschen mit Behinderung lohne und nicht Inaktivität oder die Beschäftigung in einer Werkstatt belohnt werde. Werkstätten für behinderte Menschen müssen strategisch umgebaut werden zu einem Netzwerk unterstützter Arbeitsplätze im Gemeinwesen. Dafür sei es notwendig zu analysieren, wohin die Finanzströme im Bereich der beruflichen Rehabilitation derzeit fließen und ob mit ihnen die gewünschten Ergebnisse erreicht würden. Es sei immer noch so, dass trotz mittlerweile gegenteiliger sozialpolitischer Zielsetzungen, der Großteil des Geldes in außerbetriebliche Einrichtungen fließe. Unterstützte Beschäftigung müsse endlich als regelhafte Unterstützung der beruflichen Teilhabe für alle Menschen, die diese Art der Unterstützung benötigen, etabliert werden. Dafür seien auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene strategische Allianzen und ein umfassender Aktionsplan erforderlich.

Für die EUSE wird sich darum Mike Evans von der Scottish Union of Supported Employment kümmern, der auf der Tagung als neuer EUSE Präsident gewählt wurde. Am 25.-26. Oktober 2007 fand das erste Treffen des neuen EUSE Councils in Edinburgh statt, indem ich die BAG UB vertreten habe. Der Schwerpunkt der Arbeit der EUSE in den nächsten zwei Jahren soll auf der einen Seite auf einer stärkeren Lobbyarbeit auf europäischen Ebene und einer Analyse der Politiken in den einzelnen Mitgliedsstaaten erfolgen. Mike Evans hatte zwischenzeitlich ein Gespräch mit der zuständigen EU Kommissarin in Brüssel. Die EU-Kommission denkt darüber nach ein Positionspapier zu Supported Employment zu entwickeln. Im Herbst 2008 soll ein Seminartag der EUSE mit Parlamentariern der EU in Brüssel zum Thema S.E. stattfinden.

Die andere Idee ist auf der Basis der Qualitätsstandards im Rahmen eines Leonardo Projektes ein europäisches Curriculum und Materialien zu den einzelnen Phasen in Unterstützter Beschäftigung weiter zu entwickeln. Innerhalb der Entwicklung des Kurses sollte es z.B. möglich sein, die bestehenden Kurse zu aktualisieren, best practise Beispiele aus Europa hinzuzufügen, für andere Zielgruppen anschlussfähig zu machen, die

Materialien als E-Learning Material z.B. für blended learning zur Verfügung zu stellen und vor allem auch eine vertiefte inhaltliche Diskussion auf europäischer Ebene zu führen. Die Hoffnung ist, damit die Qualität in S.E. in Europa zu verbessern.

Die neunte Konferenz der EUSE wird übrigens vom 3.-5 Juni 2009 in Prag stattfinden. Es werden noch gute, inspirierende Referenten gesucht und gehofft, dass auch aus dem deutschsprachigen Raum wieder mehr Teilnehmer dabei sind.

Ich hoffe Sie sind dabei! Europa is calling!

Literatur

Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung im Kontext von internationalen, europäischen und deutschen Entwicklungen in der Behindertenpolitik. In: Impulse (2003), H.27, 3-13, Zugl. verfügbar über <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-kontext.html> [Datum des Zugriffs: 30.9.2007]

European Union of Supported Employment (EUSE) (Hrsg.): Information booklet & quality standards. (2005). Verfügbar über <http://www.euse.org/DocFdocs/30-docFDoc08062000164152.pdf> [Datum des Zugriffs: 30.9.2007]
Deutsche Übersetzung: EUSE (Hrsg.): Informationsbroschüre und Qualitätsstandards. Hamburg: BAG UB 2007. Verfügbar über: http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_quality_EUSE_de.pdf [Datum des Zugriffs: 30.9.2007]

Spjelkavik, Øystein & Evans, Michael: Impressions of Supported Employment. A study of some European Supported Employment Services and their activities. Oslo: Work Research Institute 2007. Verfügbar über: http://www.af-wri.no/stream_file.asp?iEntityId=2240 [Datum des Zugriffs: 30.9.2007]

UNITED NATIONS (UN): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York 13.12.2006. Verfügbar unter: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml> [Datum des Zugriffs: 30.9.2007]. Eine vorläufige deutsche Arbeitsübersetzung findet sich unter http://www.ingeborgkolodzeike.de/web/download/000126/files/Behindertenkonvention_DUED_16_2_07.pdf [Datum des Zugriffs: 30.9.2007]

Kontakt:

Dr. Stefan Doose
Lindenstr. 5, 23558 Lübeck
Fon.: 0451 8804777
eMail: stefan.doose@t-online.de

„Wir sind bekannt für gute Qualität und etwas höhere Preise“

Situation und Perspektiven von Menschen mit Behinderung in Kroatien – ein Reise –und Tagungsbericht

Von Ute Mank

Mitarbeiter der BAG UB waren im September 2007 eine Woche lang zu Gast in Kroatien. Eine Tagung in Zadar sowie Besuche in so genannten geschützten Werkstätten in Split und Zagreb gehörten zum Programm. Eingeladen dazu hatte der „Fond für professionelle Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten“. Die Organisation verwaltet die Ausgleichsabgabe und koordiniert und finanziert die Maßnahmen zur besseren Integration behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Die Organisation möchte dabei auch Erfahrungen und Konzepte anderer Länder nutzen.

Das Engagement für Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit ist in Kroatien ein noch junges Arbeitsfeld. Doch die Bereitschaft, die Teilhabe behinderter Menschen an der Gesellschaft zu verbessern, ist hoch. Kroatien ist das zweite Land in Europa und das vierte Land weltweit, das die UN-Konvention bereits ratifiziert hat. An der Umsetzungsstrategie hat das Land intensiv gearbeitet. Bis 2015 soll der nationale Aktionsplan umgesetzt sein. Dem Aufgabengebiet Arbeit und Beschäftigung wird dabei besondere Beachtung geschenkt.

Am 17.06.2003 wurde der „Fond für professionelle Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten“ (kurz „Fond“) gegründet. Am 13. und 14. September 2007 veranstaltete der Fond nun eine **Fachtagung in Zadar unter dem Titel: „Aktuelle Situation und Perspektiven der Beschäftigung der Behinderten im Geiste der UN-Konvention über die Rechte der Behinderten.“** Zirka 100 Zuhörer aus Werkstätten, Integrationsbetrieben, Arbeitsverwaltung und Wissenschaft nahmen daran teil.

Ziel des Fonds ist es, die professionelle Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen zu unterstützen, die sich positiv auf deren bessere Beschäftigung auswirken. „Es ist eine junge Organisation, und wir machen erste Schritte“, sagte Dr. Slavko Leban bei der Eröffnung der Konferenz. „Der Fond will sich verstärkt in der Öffentlichkeit vorstellen.“ Das ist mit der Konferenz bereits gelungen. Die lokalen Medien, überregionale Zeitungen, Ra-

dio und das erste kroatische Fernsehen waren anwesend und haben in der Zwischenzeit ausführlich über die Tagung berichtet. Außerdem wurde die Tagung von zwei Journalisten des ersten kroatischen Fernsehens moderiert. Mit zukünftig zwei Konferenzen jährlich will der Fond auch internationale Kontakte herstellen. Zu dieser ersten Tagung waren Referenten aus Österreich, Slowenien und Deutschland eingeladen. Sie berichteten über Programme, Arbeits- und Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen in ihren Ländern. Angelika Thielicke, Vorstandsvorsitzende der BAG UB, stellte das Konzept der Unterstützten Beschäftigung vor.

Im Umgang mit behinderten Menschen habe ein Wertewandel vom medizinischen Ansatz zu einem integrativen Ansatz stattgefunden, sagte Dr. Zorislav Bobuš, der den größten kroatischen Verband behinderter Menschen, „SOIH“, bei der Tagung vertrat. Seit 25 Jahre kämpfe die Organisation für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In Kroatien ist die offizielle Bezeichnung für behinderte Menschen „Personen mit Invalidität“. 2003 im Europä-

ischen Jahr der Menschen mit Behinderung wurde eine entsprechende Deklaration nach einem Treffen behinderter Menschen in Zagreb verabschiedet. Bobuš plädierte dafür, bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen Menschen mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen. Arbeitgeber müssten für deren Anliegen sensibilisiert werden. Die Organisation bietet auch Fortbildungen an. So hat sie unter anderem ein E-Learning-Programm in vier Städten angeboten, an dem zirka 350 Menschen mit Behinderungen teilgenommen haben. Dies sei eine Qualifizierung, die Personen mit Invalidität auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger mache, sagte Bobuš in seinem Vortrag.

Im Anschluss an die Tagung hatten die ausländischen Referenten Gelegenheit dazu, die beiden größten geschützten Werkstätten Kroatiens kennen zu lernen. Sie besuchten die Werkstätten DES in Split und URIHO in Zagreb. Geschützte Werkstätten in Kroatien entsprechen von der Struktur den Integrationsbetrieben in Deutschland. Mindestens 50 % der Mitarbeiter haben eine Behinderung. Gezahlt wird ein regulä-



Foto: Einblicke in die Werkstattarbeit

rer Lohn, aber die Arbeit ist an das Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst.

Gegründet als Staatsbetrieb für gehörlose Menschen – DES in Split

Eine Druckerei, eine Näherei vor allem für Schutz- und Arbeitskleidung, Verpackungen, Textildruck und eine Volksküche für die Bedürftigen der Stadt Split sind die Betriebsbereiche der geschützten Werkstatt DES in Split. 1949 wurde sie als Staatsbetrieb für Menschen mit Hörbehinderung gegründet. „In der Vergangenheit hat der Betrieb viele Höhen und Tiefen erlebt“, berichtet der Leiter der Einrichtung,

Der Fond

Der Fond wurde 2003 von der Regierung gegründet und ist beim Wirtschaftsministerium angesiedelt. Dr. Slavko Leban ist der erste ernannte Leiter des Fonds, der seine Arbeit nun aufnimmt. Elf Mitarbeiter sind in der Behörde beschäftigt. Der Fond verwaltet die Ausgleichsabgabe, die in Kroatien nur von Staatsbetrieben abgeführt werden muss. Jeder staatliche Betrieb zahlt 0,1% der Bruttolohnsumme in den Fond, sofern er ab einer Mitarbeiterzahl von 49 die Beschäftigungsquote von 2 % nicht erfüllt, muss er den doppelten Beitrag zahlen, dann sind 0,2 % der Bruttolohnsumme abzuführen. 37 Millionen Kuna hatte der Fond 2006 zur Verfügung. Das entspricht etwa 5 047 000 Euro. Bei 4 Millionen Staatsbürgern und 491.422 erfassten Menschen mit Behinderung ist diese Summe etwa dreimal so hoch wie in Deutschland. Mehr als 20 Millionen Kuna hat der Fond bisher investiert. 67 Unternehmen wurden bisher unterstützt, aber auch Einzelpersonen können unterstützt werden.

Finanziert werden:

- Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen behinderter Arbeitnehmer
- technische Ausrüstung von Behinderten-Arbeitsplätzen
- Weiterbildung
- Persönliche Assistenz
- Minderleistungsausgleich
- Kredite für Menschen mit Behinderungen, die sich selbstständig machen wollen

Ivan Grbi, bei der Besichtigung. Er leitet DES seit einem Jahr. 1997 wurde der Betrieb in seiner heutigen Form gegründet. 198 Mitarbeiter sind hier beschäftigt, 103 davon sind Menschen mit Behinderungen. Sie kommen aus Split und einem Umkreis von 30 Kilometern. 80 Prozent der behinderten Mitarbeiter arbeiten in der Verpackungsabteilung.

Zurzeit wird in dem Gebäude rege renoviert. Vor allem die sanitären Einrichtungen werden barrierefrei gestaltet. Finanziert werden diese Arbeiten durch den Fond. Die Löhne der Mitarbeiter werden zu 65 Prozent von der Stadt Split bezahlt, 35 Prozent bezahlt die Gespanschaft (Politische Ebene, die im Vergleich mit Deutschland zwischen Kreis und Land anzusiedeln wäre). Minderleistungsausgleich zahlt der Fond.

Ihre Produkte muss die Werkstatt auf dem freien Markt anbieten. „Unser Hauptproblem ist die veraltete Technik“, erklärte Ivan Grbi beim Rundgang durch die Einrichtung. „Wenn wir funktionierende Maschinen hätten, könnten wir sehr viel marktorientierter produzieren.“ Die ausländischen Besucher konstatierten allerdings besonders die hohe handwerkliche Qualität der Produkte. Vieles wird aufgrund der älteren Technik noch in Handarbeit und als Einzelanfertigung hergestellt, die Rahmenbedingungen ähneln einer Manufaktur.

Der Betrieb plant eine Abteilung für Rehabilitation, in der ein Psychologe, ein Soziologe und ein Behinderten-Experte zusammen arbeiten sollen. Damit will DES unter anderem die Beurtei-

lung der Arbeitskraft seiner Mitarbeiter verbessern. Die wird in Kroatien bisher von einer Kommission festgestellt, die ausschließlich aus Ärzten besteht. Nur Menschen, bei denen eine Arbeitsfähigkeit von über 50 Prozent diagnostiziert wird, können arbeiten. Alle anderen haben in Kroatien keine Beschäftigung. Mit der Rehabilitationsabteilung will DES die Diagnose verfeinern und auch Menschen mit stärkerer Leistungseinschränkung individuelle Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

URIHO in Zagreb ist der größte Betrieb für behinderte Menschen in Kroatien

500 Beschäftigte, davon 300 Menschen mit Behinderungen, arbeiten bei URIHO in der Hauptstadt Zagreb. Der Betrieb bildet auch aus. In der Näherei wird wie bei DES überwiegend Schutz- und Arbeitskleidung hergestellt, hauptsächlich für öffentliche Betriebe. Allerdings sind die alten Nähmaschinen im Gegensatz zu DES bereits alle durch neue ersetzt worden. Gerade hat Abteilungsleiter Goran Folnegovi den Auftrag an Land gezogen, die Arbeitskleidung für die Busfahrer der städtischen Nahverkehrsbetriebe zu fertigen, wie er stolz berichtet. Der Auftrag ist so groß, dass ein Teil der Arbeit von Subunternehmen übernommen werden muss. „Wir sind bekannt für gute Qualität und etwas höhere Preise“, erklärt er bei der Führung durch seine Abteilung. Dane-



Foto Eindruck von der Tagung

ben werden hier für zwei bekannte Designerinnen auch ausgefallene Einzelstücke genäht, die diese in ihren Läden in Zagreb verkaufen.

Galanterija nennt sich die Abteilung, in der Handtaschen, Lederkleidung, Gürtel und Schuhe gefertigt werden. Drucksachen und Verpackung gehören ebenfalls zu den großen Produktionsbereichen von URIHO. Daneben werden noch orthopädische Hilfsmittel, orthopädische Schuhe sowie Kunsthandwerk aus Eisen und Keramik hergestellt. Auch ausgefallene Dienstleistungen hat URIHO zu bieten: Mitarbeiter des Betriebs beflaggen die Hauptstadt an Feiertagen.

Seine Produkte muss URIHO auf dem freien Markt anbieten – und hat dabei unter anderem mit der Konkurrenz aus Fernost zu kämpfen. Die handgefertigten Keramik-Produkte können nicht zu deren Dumpingpreisen gefertigt werden. Und ein Bewusstsein für die Besonderheit der Produkte aus einer geschützten Werkstatt gibt es in Kroatien noch nicht. Dort ist das Käuferverhalten so wie in anderen nachsozialistischen Ländern – die Menschen wollen billig und

viel für ihr Geld. Daher ist URIHO dabei, Kooperationen mit anderen Organisationen aufzubauen, um den Menschen mit Behinderungen und damit auch der Werkstatt eine Lobby zu verschaffen. „Der Politik muss immer wieder erklärt werden, welche Bedürfnisse Menschen mit Behinderungen haben“, erklärt General Manager Josip Dražić. Als eine Form von Öffentlichkeitsarbeit organisiert die Werkstatt Kulturveranstaltungen wie Konzert und kreative Werkstätten. Zu den kreativen Werkstätten werden beispielsweise Künstler eingeladen, die ihre Bilder und Kunstwerke anschließend dem Betrieb überlassen. Sie schmücken die Räumlichkeiten und werden auch verkauft.

Seit 61 Jahren gibt es die Werkstatt in ihrer heutigen Form. Gegründet wurde sie vom Bund der Hörgeschädigten und von der Stadt Zagreb. Der eigentliche Betrieb ist sogar noch älter. Die Arbeitsbereiche sind über ganz Zagreb verteilt. Um die Arbeit und die Verwaltungsabläufe in Zukunft besser koordinieren zu können ist ein modernes Zentrum mitten in Zagreb geplant.

Unterstützungsbedarf der Werkstätten

Die LeiterInnen und MitarbeiterInnen der beiden Werkstätten sowie der Sozialdezernent der Stadt Zagreb wandten sich mit ganz konkreten Anliegen an die ausländischen Besucher. Vor allem wird in der kroatischen Behindertenhilfe im Bereich Arbeit folgendes gebraucht:

- Technische Ausrüstung
- Ideen für bessere Vermarktungsstrategien der Produkte
- Konkretes Know-how für die Arbeit mit den behinderten Menschen
- MitarbeiterInnen aus dem Ausland, die Interesse haben in Kroatien - auch nur vorübergehend - in der Behindertenhilfe zu arbeiten

Wer immer Ressourcen hat oder einen Kontakt herstellen kann, wende sich bitte an:

Kontakt
Dr. Slavko Leban (Leiter des Fonds)
00385-1-6040 495 (Büro)
E-Mail: slavko.leban@h-d-z.de

Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen Ein Auszug aus der Konvention der Vereinten Nationen (UN-Konvention)

Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

1. Die Vertragsstaaten erkennen das gleichberechtigte Recht behinderter Menschen auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für behinderte Menschen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem
 - a) Diskriminierung auf Grund einer Behinderung in allen Fragen der Beschäftigung jeder Art, einschließlich der Bedingungen in Bezug auf Rekrutierung, Einstellung und Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Aufstieg sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
 - b) das gleichberechtigte Recht behinderter Menschen auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und Abhilfe bei Beschwerden zu schützen;
 - c) sicherzustellen, dass behinderte Menschen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
 - d) behinderten Menschen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
 - e) Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt sowie Unterstützung bei der Arbeitssuche, dem Erwerb und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu fördern;
 - f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und Unternehmensgründungen zu fördern;
 - g) behinderte Menschen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;
 - h) die Beschäftigung behinderter Menschen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen, wie gegebenenfalls Förderprogramme, Anreize und andere Maßnahmen, zu fördern;
 - i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen getroffen werden;
 - j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch behinderte Menschen zu fördern;
 - k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg behinderter Menschen zu fördern.
2. Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass behinderte Menschen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.

Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in Österreich¹

Von Marion Preßlauer

Auch in Österreich ist es für Menschen mit Behinderung besonders schwer, einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu erlangen oder beizubehalten. Tatsächliche Leistungsschwankungen, häufig aber auch Vorurteile führen dazu, dass Unternehmen die Arbeitskraft von Menschen mit Behinderung in geringem Maße nachfragen.

Die österreichische Bundesverfassung kennt keinen Kompetenztatbestand der „Behindertenpolitik“ oder „Rehabilitation“, sodass auch die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung eine Querschnittmaterie ist.

Angelegenheiten der beruflichen Rehabilitation behinderter Menschen fallen in die Kompetenz des Bundes und werden vorwiegend vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) wahrgenommen. Auf Grundlage des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) werden vom BMSK Behindertenprogramme und Richtlinien zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung erstellt, die von den nachgeordneten Dienststellen, dem Bundessozialamt und seinen Landesstellen, umgesetzt werden. Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung wurde 2001 eine Beschäftigungsoffensive zur Eingliederung dieses Personenkreises in den Arbeitsmarkt gestartet. Die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt wird vom BMSK durch verschiedenste Maßnahmen unterstützt, die u.a. aus den Mitteln dieser Beschäftigungsoffensive (sog. „Behindertenmilliarde“) finanziert werden. Die Behindertenmilliarde wird jährlich mit ca. € 60 – 70 Mio. aus allgemeinen Budgetmitteln dotiert.

In einem kurzen Überblick möchte ich die wichtigsten (Förder-)Maßnahmen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in Österreich vorstellen.

1. Mobilitätshilfen

Ein wesentliches Element der erfolgreichen Integration von Menschen mit Behinderung stellen Förderungen zur Erreichbarkeit von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen dar.

Allgemein versteht man unter Mobilitätshilfen Zuschüsse zu jenen Kosten, die mit der Suche nach einem Arbeitsplatz oder der Ausübung einer Beschäftigung verbunden sind. Solche Zuschüsse können gewährt werden, wenn die behinderte Person nachweisen kann, dass ihr die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels aus behinderungsbedingten Gründen nicht möglich ist. Unter diesen Voraussetzungen können etwa Zuschüsse zur Erlangung einer Lenkerberechtigung oder zum Erwerb eines Kraftfahrzeuges gewährt werden. Für Menschen mit Sehbehinderung können die Kosten für ein Mobilitätstraining übernommen werden, das die Selbständigkeit blinder Menschen erhöhen und den Antritt bzw. die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erleichtern soll.

2. Lohnkostenzuschüsse

Unter dem Überbegriff Lohnkostenzuschüsse werden diejenigen Förderungen zusammengefasst, die Dienstgebern einen finanziellen Anreiz bieten sollen, behinderte Menschen einzustellen bzw. ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

Integrationsbeihilfe

Stellt ein Unternehmen einen arbeitslosen Menschen mit Behinderung ein, kann diesem für die maximale Dauer von drei Jahren ein Zuschuss zu den Lohnkosten gewährt werden, die sog. Integrationsbeihilfe.

Entgeltbeihilfe

Bei aufrechtem Dienstverhältnis kann dem Dienstgeber eine Entgeltbeihilfe bewilligt werden, wenn sich herausstellt, dass die berufliche Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung im Vergleich zu einem Dienstnehmer ohne Behinderung herabgesetzt ist.

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

Ist der Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderung letztlich gefährdet, kann dem Dienstgeber für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung eine Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe als Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden (maximal drei Jahre).

3. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Ausbildungsbeihilfen

Nur die bestmögliche Ausbildung trägt zu einer optimalen Integration von jugendlichen Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt bei. Das Bundesministerium unterstützt dieses

Ziel, indem für schwer behinderte junge Menschen ab dem 15. Lebensjahr sog. Ausbildungsbeihilfen geleistet werden können. Ziel dieser Maßnahme ist es, den im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung entstehenden, durch die Behinderung bedingten Mehraufwand für die Dauer dieser Ausbildung abzudecken.

Qualifizierungsmaßnahmen

Durch die verstärkten Anforderungen am Arbeitsmarkt, insbesondere durch den technischen Fortschritt, ist es aber auch erforderlich, gezielte Schulungsmaßnahmen für ältere Menschen mit Behinderung zu setzen. Der Schwerpunkt der Interventionen wird bei dabei auf die Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen gelegt. Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Menschen haben dabei im verstärkten Maße im Technologie- und Kommunikationsbereich zu erfolgen, um Zugänge zu neuen Berufsparten zu eröffnen.

4. „Integrative“ Berufsausbildung

Als besonders bedeutsame und erfolgreiche Qualifizierungsmaßnahme für junge Menschen mit Behinderung kann die Berufsausbildungsassistenz im Rahmen der „Integrativen“ Berufsausbildung hervorgehoben werden.

Dieses Angebot wurde für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen geschaffen, denen die Absolvierung ei-

ner „üblichen“ Lehre nicht möglich ist. Durch neue Formen der Berufsausbildung können die individuellen Bedürfnisse von benachteiligten Jugendlichen ganz gezielt berücksichtigt werden. So wird die Ausbildung entweder als eine Lehrausbildung mit einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeit gestaltet oder es werden im Rahmen einer Teilqualifizierung nur bestimmte Teile eines Berufsbildes erlernt.

Die integrative Berufsausbildung ist durch geschulte BerufsausbildungsassistentInnen zu unterstützen und zu begleiten. Ziel der integrativen Berufsausbildung ist es, Jugendlichen mit persönlichen Vermittlungshindernissen den Eintritt in den Arbeitsmarkt auch dann zu ermöglichen, wenn ein regulärer Lehrabschluss nicht erreicht werden kann.

5. Clearing

Förderungen für Menschen mit Behinderung werden wie beschrieben während einer Schul- oder Berufsausbildung gewährt. An der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf fehlte für behinderte Jugendliche jedoch lange Zeit ein flächendeckendes Auffangnetz.

Die Leistung des „Clearing“ dient dazu, jugendlichen Menschen mit Behinderung den bestmöglichen Übergang zwischen Schule und Beruf zu ermöglichen und die Zielgruppe an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Clearing – Teams haben dabei die Aufgabe, im letzten bzw. vorletzten Schuljahr gemeinsam mit den Betroffenen Möglichkeiten einer beruflichen Entwicklung zu erarbeiten, zu begleiten und anschließend einen Karriereplan zu erstellen. Damit soll für junge Menschen mit Behinderung ein bestmöglicher Übergang zwischen Schule und Beruf gewährleistet werden.

Die Maßnahme Clearing wurde von der Europäischen Kommission für das Jahr 2004 als „Best-practice-Beispiel“ auserkoren und anschließend interessierter Europäischen Ländern vorgestellt.

6. Vermittlungsorientierten Unterstützung

Unter vermittlungsorientierter Unterstützung versteht man Leistungen der Arbeitsassistenten, des jobcoaching und der persönlichen Assistenz

Arbeitsassistenten²

Das Angebot der Arbeitsassistenten richtet sich sowohl an Menschen mit Behinderung, als auch an Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen bzw. beschäftigen wollen. Qualifizierte Fachkräfte unterstützen Menschen mit Behinderung bei der Erlangung von Arbeitsplätzen und bei drohendem Arbeitsplatzverlust. Des Weiteren beraten sie Dienstgeber über Fördermaßnahmen zur beruflichen Integration und führen Gespräche mit zukünftigen Vorgesetzten und Kollegen. Einrichtungen der Arbeitsassistenten für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen bestehen in Österreich in allen Bundesländern und bieten zeitlich begrenzte Begleitung auf unentgeltlicher Basis.

Auch die Arbeitsassistenten in Österreich wurde von der Europäischen Kommission als „Best-Practice“ Beispiel und somit als erfolgreiche und nachahmenswerte Maßnahme für alle Mitgliedstaaten ausgewählt.

jobcoaching

Im Anschluss an die Vermittlung eines Arbeitsplatzes bietet jobcoaching Arbeitsbegleitung und Hilfe sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich. Durch qualifizierte Fachkräfte werden den Betroffenen etwa berufsbezogene Kenntnisse vermittelt oder Hilfestellungen zur Verbesserung der individuellen Lebenssituation geboten. Ziel ist es, Menschen mit schwerer Behinderung dabei zu unterstützen, einen erlangten Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz zu behalten.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Menschen mit schwerer Behinderung ist der Zugang zum Arbeitsmarkt sowie der Verbleib im Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung oft erschwert. Durch die persönliche Assistenz wird Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben oder am Ausbildungsplatz ermöglicht. Sie orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen und ist jede Art von persönlicher Hilfe, die Menschen mit schwerer Behinderung brauchen, um überhaupt berufstätig sein zu können. Beispiele dafür können sein: die Begleitung am Weg zwischen der Wohnung und der Arbeitsstelle, Unterstützungstätigkeiten manueller Art oder die

Assistenz bei der Körperpflege während der Diensttätigkeit.

7. Transitarbeitsprojekte

Die sog. Transitarbeitsprojekte wenden sich an diejenigen Personen, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht geeignet sind. Diese Beschäftigungsprojekte bieten die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung in Begleitung einer fachlich geeigneten Betreuungsperson. Ziel ist es, diese Personengruppe zu stabilisieren, um sie so in einer möglichst realen Arbeitssituation auf die Beschäftigung in der freien Wirtschaft vorzubereiten.

8. Sensibilisierung für die Anliegen behinderter Menschen, Information und Öffentlichkeitsarbeit, investive Maßnahmen

Finanzielle Zuwendungen wie die eingangs erwähnten Lohnkostenzuschüsse für Dienstgeber sollten nicht die Hauptmotivation für die Einstellung behinderter Menschen sein. Trotz beachtlicher Fortschritte sind Vorurteile gegen Menschen mit Behinderung noch immer tief im gesellschaftlichen und kulturellen Leben verwurzelt.

Um das Potenzial von Menschen mit Behinderung ausschöpfen zu können, müssen diese Vorurteile abgebaut werden. Das Bundesministerium unterstützt daher professionelle Beratungsleistungen für Unternehmen, die insbesondere rechtliche Grundlagen für die Einstellung behinderter Menschen, das Förderangebot des BMSK oder die Gestaltung von geeigneten Arbeitsplätzen umfassen.

Abschließend sollen auch noch jene vom BMSK geförderten Projekte und Maßnahmen aufgeführt werden, durch die die Zugänglichkeit behinderter Menschen zu Informationen, aber auch zur baulichen Umwelt unterstützt wird.

Zugänglichkeit im umfassenden Sinn ist eine zentrale Voraussetzung für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und ihre gesellschaftliche Teilnahme. Um eine verbesserte Zu-

Unterstützte Beschäftigung in Kroatien

Von Marija Alfrev, Daniela Bratković, Marijana Janković

gänglichkeit von Gebäuden zu erreichen, unterstützt das BMSK die Durchführung sog. „investiver Maßnahmen“. Auch hier soll durch eine mögliche Förderung ein Anreiz für Unternehmen geschaffen werden, bauliche Barrieren abzubauen (z.B. Errichtung von Rampen, Einbau von Treppenliften, Errichtung von Behindertenparkplätzen, Leitsystemen für Blinde oder schwer Sehbehinderte).

Zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Informationen werden beispielsweise Broschüren oder Formulare öffentlicher Stellen auf ihre Verständlichkeit hin geprüft und für Menschen mit Les- und Lernschwierigkeiten vereinfacht aufbereitet („easy to read“). Des Weiteren wurden „Leitlinien für die Gestaltung von barrierefreien Websites“ entwickelt, durch die öffentliche Stellen angeregt werden sollen, ihre Internetseiten weitgehend barrierefrei zu gestalten.

Soweit in aller Kürze der Überblick über die Maßnahmen des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) im Rahmen der beruflichen Integration. Ausführliche Informationen finden sie auf der Homepage des BMSK (www.bmsk.gv.at), Fachbereich Behinderung), über die auch ein download der den Förderungen zugrunde liegenden Richtlinien möglich ist.

Fußnote

¹ Bei dem Artikel handelt es sich um einen Vortrag für die Fachtagung am 13. September 2007 in Zadar (siehe auch Artikel auf Seite 41)

² Anmerkung der Redaktion: Der Begriff Arbeitsassistenz ist in Deutschland u. a. in § 102 Abs. 4 SGB IX rechtlich definiert und unterscheidet sich inhaltlich von der Definition in Österreich. Weitere Informationen sind im Handbuch „Arbeitsassistenz“ nachzulesen. Dieses steht auf der Internetseite www.arbeitsassistenz.de zum Download kostenlos zur Verfügung.

Kontakt:

Marion Preßlauer
Bundesministerium für Soziales und
Konsumentenschutz Fachbereich
Behinderung Stubenring 1A-1010 Wien
www.bmsk.gv.at
Marion.Preszlauer@bmsk.gv.at

Die Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Kroatien ist noch in der Pionierphase. Die Assoziation für Promotion der Inklusion – API (Association for promoting inclusion) begann mit ersten Modellprojekten im Jahr 2000. API wird vom Ministerium für Gesundheit und Sozialordnung, privaten und staatlichen Firmen, internationale Organisationen finanziell gefördert und durch die Fakultät für Pädagogik und Rehabilitation der Universität Zagreb wissenschaftlich begleitet. Das sozialpolitische Ziel der API ist die Verankerung und Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung als ambulante Unterstützung im Arbeitsleben innerhalb des gesetzlichen Rehabilitationssystem. Neben praktischen Projekten hat API da.

Wie andere europäische Projekte auch basiert API auf den methodischen Elementen:

1. Individuelle Berufsplanung,
2. Unterstützung bei der Suche des Arbeitsplatzes,
3. Arbeitsplatzanalyse und Arbeitsplatzanpassung,
4. Erstellung eines Einarbeitungs und Unterstützungsplanes,
5. Qualifizierung am Arbeitsplatz und Nachsorge (Job Coaching),
6. Evaluierung der Arbeitsleistung und Arbeitslebensqualität.

Die direkte Begleitung am Arbeitsplatz wird durch Job Coaches wahrgenommen. Je nach Leistungs- und Unterstützungsbedarf einer Person umfassen die Aufgaben des Job Coaching dabei verschiedene Aufgabenbereiche – von Begleitung der betrieblichen Orientierung und Einarbeitung, Qualifizierung bis Unterstützung bei Problemlösung.

API wendet sich an Menschen mit Lernschwierigkeiten (einschließlich Menschen mit einer schweren geistigen Behinderung). Mittlerweile sind ca. 50 Personen durch das Programm auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ver-

mittelt worden; dies u.a. in den Bereichen Montage, Hauswirtschaft, Gärtnerei, Reinigung und Lager. Zudem wurde durch API 2005 das Handbuch «Unterstützte Beschäftigung» herausgegeben, welches eine kroatischsprachige Einführung in die Methoden von Unterstützter Beschäftigung bietet.

Als Erschwernis für die Verbreitung von UB in Kroatien kann neben der schwierigen wirtschaftliche Situation mit hoher Arbeitslosigkeit vor allem die ungenügenden gestrichlichen Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung bezeichnet werden. So existieren noch keine Förderinstrumente, die bei einer Arbeitsaufnahme die besonderen Sozialleistungen von behinderten Menschen gewährleisten.

In Kroatien fehlt (noch) eine gesetzliche Regelförderungen, so dass API von Projektmitteln abhängig ist. Im Rahmen des CARDS 2004.-Programm hat das neuer Projekt «Zugang zu Beschäftigung: Soziale Inklusion für Menschen mit Lernschwierigkeiten» begonnen, mit dem 40 Menschen mit Lernschwierigkeiten durch unterstützte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden sollen.

Weiterführende Links:

www.inkluzija.hr
www.inkluzija-sibenik.hr

Kontakt:

Marija Alfrev
alfrev@inkluzija-sibenik.hr

Daniela Bratkovic
daniela@erf.hr

Marijana Jankovic
inkluzija@inkluzija.hr

„Die Realität verlangt noch viele Anstrengungen“

Ein Bericht über die Europäische Konferenz zur Integration behinderter Menschen

Von Ute Mank

„Bildung, Beschäftigung, Barrierefreiheit - Menschen mit Behinderungen stark machen“. Unter diesem Titel stand die Europäische Konferenz zur Integration behinderter Menschen, die am 11. und 12. Juni in Berlin stattfand. Veranstaltet wurde sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft Deutschlands.

Eröffnet wurde die Konferenz vom (ehemaligen) Bundesarbeitsminister Franz Müntefering, der in seiner Rede für ein „Europa für alle ohne Diskriminierung“ warb. Bildung und Beschäftigung seien entscheidende „Schlüssel“ für gesellschaftliche Teilhabe. Die gesellschaftliche Aufteilung in Menschen mit und ohne Behinderung sei kontraproduktiv, niemand sei perfekt, sondern alle Menschen hätten früher oder später Einschränkungen. Mit Zahlen verdeutlichte Müntefering, dass beim Engagement für Menschen mit Behinderungen nicht von einer „Minderheitenpolitik“ die Rede sein könne:

- 650 Millionen Menschen mit Behinderungen gibt es weltweit,
- 50 Millionen in Europa,
- 6 Millionen davon in Deutschland.

Mit der Unterzeichnung der UN-Konvention (siehe auch Infokasten auf Seite 43) sei die Integration behinderter Menschen eine Frage der Rechte geworden und kein Zeichen guten Willens der Gesellschaft, sagte Nikolaus van der Pas, Generaldirektor der Europäischen Kommission (Belgien) in seinem Grußwort. Damit sei die Arbeit aber noch nicht zu Ende. „Die Realität verlangt noch viele Anstrengungen“, so van der Pas. Als „Meilenstein“ und „Höhepunkt der Kampagne, die wir geführt haben“, bezeichnete Yannis Vardakastanis die Konvention. Der Präsident des European Disability Forum (Griechenland) gehörte ebenfalls zu den Eröffnungsrednern. Die Konvention werde nach seiner Überzeugung großen Schwung und Anreiz geben, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Daher sei sie eine „große Errungenschaft“. Sie biete das Grundrecht zur Nichtdiskriminierung in allen Lebensbereichen.

Nach den Grußworten stellte Professor Gerard Quinn von der Universität Galway in Irland die UN-Konvention inhaltlich vor. Es werde schwierig, die Konvention umzusetzen, merkte er kritisch an, aber sie sei eine Verpflichtung zur Veränderung. Entsprechend dem Konferenz-Motto „Bildung, Beschäftigung und Barrierefreiheit“ gab es anschließend je einen Einführungsvortrag zu den drei Themen.

Kenneth Eklindh von der UNESCO (Frankreich) hielt einen Vortrag mit dem Titel „Integration behinderter Menschen in das allgemeine Bildungssystem“. Er warb dabei für integrative Bildung an normalen Schulen. Zur „Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt“, sprach Nicolaus van der Pas. 16 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung seien Menschen mit Behinderungen. Nur die Hälfte habe einen Job. Bei nicht behinderten Menschen seien es dagegen 68 Prozent. Die Belange von Menschen mit Behinderungen nicht isoliert behandeln und das Mainstreaming zum Grundprinzip der Integration zu machen sei seiner Ansicht nach das, was die EU tun könne und müsse.

„Chancengleichheit in der Gesellschaft unter besonderer Berücksichtigung der Barrierefreiheit“ lautete der Vortragstitel von Kalle Könkkölä von Disabled Peoples International (Finnland). Es sei keine Fürsorge sondern ein Menschenrecht, dass man es Menschen mit Behinderungen ermögliche, überall hinzugelangen. An Orten mit Barrieren wolle man Menschen mit Behinderungen nicht haben, sagte er in seiner Rede immer wieder, und machte damit das Gefühl deutlich, dass behinderten Menschen mit wenig durchdachten Regelungen vermittelt

wird. Als ein Beispiel erzählte Könkkölä, dass finnische Cafés erst ab zwölf Sitzplätzen barrierefrei sein müssten. Damit seien Menschen mit Körperbehinderungen aus kleinen Cafés ausgeschlossen.

Am Nachmittag konnten sich die zirka 300 Teilnehmer in Panels zu den drei Themen Integrative Bildung, Mehr Beschäftigung und Barrierefreiheit aufteilen. In jedem Panel saßen drei Fachleute auf dem Podium, mit denen die Zuhörer diskutieren konnten. Die wichtigsten Diskussionsthesen wurden am nächsten Morgen im Plenum vorgetragen und anschließend in einer Podiumsdiskussion von Fachleuten aus den Bereichen Rehabilitation, Wirtschaft, Gewerkschaft, Gleichstellung und dem Vorsitzenden des Deutschen Behindertenrates diskutiert. Auch wenn schon einige Erfolge zu verzeichnen seien und die UN-Konvention einen wichtigen Meilenstein zur Integration von Menschen mit Behinderung darstelle, wurde auch hier die Einschätzung geteilt, dass noch viele Anstrengungen nötig seien, um die Rechte der behinderten Menschen Realität werden zu lassen.

Wie gut, dass während der Konferenz außerdem ein Arbeitstreffen der für Behindertenpolitik zuständigen europäischen MinisterInnen stattfand.

Was können wir aus den Modellprojekten lernen?

Ergebnisse aus der bundesweiten Erprobung „Trägerübergreifender Persönlicher Budgets“ - (Teil 2)

Von Thomas Meyer und Christine Rauscher

Der „Nutzen“ Persönlicher Budgets wird vor allem in der Verbesserung von Teilhabechancen und einer höheren Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung gesehen. Eine höhere Selbstbestimmung soll sich dabei insbesondere in sachlichen, sozialen und zeitlichen Dispositionsspielräumen bezüglich der Leistungserbringung manifestieren: BudgetnehmerInnen sollen mit Hilfe des (trägerübergreifenden) Persönlichen Budgets selbst entscheiden können, *welche* Unterstützung sie von *welchen* Personen und zu *welchem* Zeitpunkt erhalten. Nicht zuletzt aufgrund dieser Dispositionsspielräume wird erwartet, dass BudgetnehmerInnen mit Hilfe des Persönlichen Budgets „individuellere“ Hilfearrangements entwickeln werden. Auf Seiten der Leistungserbringer wiederum ist zu erwarten, dass die Einführung Persönlicher Budgets mittel- bis langfristig die „Angebotslandschaft“ beeinflussen und Impulse zu einer Veränderung und Weiterentwicklung bestehender Hilfe- und Unterstützungsstrukturen setzen kann.

Die Wirkungen Persönlicher Budgets werden dabei in einen engen Zusammenhang mit der „Nutzung“, d.h. der Budgetverwendung gebracht. Dies gilt für die Wirkungen auf Seiten der BudgetnehmerInnen als auch für Wirkungen auf Seiten der Leistungserbringer. Die Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitforschung zur Erprobung „Trägerübergreifender Persönlicher Budgets“ besteht aus diesem Grunde auch darin, eben diesem Zusammenhang nachzugehen und die Nutzung Persönlicher Budgets im Kontext der jeweils „eingekauften“ Leistungen und der rekrutierten Unterstützungspersonen bzw. -dienste zu beleuchten. Kurz: Warum wollten die BudgetnehmerInnen das Persönliche Budget haben und für was setzen sie dieses ein?

Gegenstand des zweiten Teils¹ der Ergebnisdarstellung der Modellpro-

jekte „Trägerübergreifendes Persönliches Budget“ ist daher die Nutzung/Verwendung Persönlicher Budgets mit Blick auf die jeweils dahinter stehenden Motive der Budgetbeantragung sowie auf die jeweils eingekauften Leistungen und Arrangements mit den Leistungserbringern. Folgenden Fragestellungen wird dabei im Kern nachgegangen:

- Warum wollten die BudgetnehmerInnen das Persönliche Budget haben und was sind die Hintergründe der Budgetbeantragung?
- Wie ist die Budgetverwendung bzw. die Unterstützung organisiert?
- Für welche Leistungen setzen die BudgetnehmerInnen ihr Persönliches Budget ein?
- Wie sind die BudgetnehmerInnen an die unterstützenden Personen/Dienste gekommen und was ist ihnen bei der Auswahl geeigneter Personen/Dienste besonders wichtig?
- Hatten die BudgetnehmerInnen Schwierigkeiten, geeignete Personen/Dienste zu finden?

1. Motive der Budgetbeantragung

In der Befragung der BudgetnehmerInnen (n=196) wurde unter anderem auch danach gefragt, welche Motive und Beweggründe zu einer Beantragung des Persönlichen Budgets geführt haben („Was gab den Ausschlag?“, „Warum wollten Sie das Persönliche Budget beantragen?“). Da es sich hierbei um eine offene Frage handelt, musste die Vielfalt der Antworten zu Kategorien zusammengefasst werden. Zwar können solche Kategorien die Individualität der Antworten nur teilweise widerspiegeln, dennoch lassen sich durchaus vergleichbare oder ähnliche Beweggründe erkennen und zu Komplexen zusammenfassen.

Die Analyse zeigt hierbei, dass der Wunsch „*passende(re) Hilfen*“ einzukaufen und zu organisieren im Vordergrund stehen – etwa jede zweite befragte Person nennt Gründe, die diesem Themen-

komplex zugeordnet werden können. Passende(re) Hilfen sollen den individuellen Bedürfnissen und vorhandenen Ressourcen entsprechen und zur Verwirklichung des eigenen Lebensstils beitragen. In einigen Fällen wird in diesem Zusammenhang auch deutlich, dass eine Unzufriedenheit mit bisher erhaltenen Leistungen eine Rolle für die Budgetbeantragung gespielt hat. Der Motivkomplex „*passende(re) Hilfen*“ umfasst dabei drei verschiedene Komponenten:

- den Wunsch nach individuellen Lösungen, insbesondere hinsichtlich „sachlicher“ Dispositionsspielräume (etwa das Ermöglichen von sportlicher Aktivität durch die Finanzierung von Sportbekleidung, die Anschaffung eines Navigationsgeräts zur Orientierung, die Unterstützung eines Kindes durch einen speziellen „Schulbegleiter“)
- den Wunsch nach zeitlicher Flexibilität (etwa eine Freizeitbegleitung auch mal außerhalb der „üblichen“ Zeiten oder an den Wochenenden nutzen zu können; auf der anderen Seite aber auch Hilfe nur dann in Anspruch zu nehmen, wenn sie tatsächlich gebraucht wird bzw. darauf zu verzichten, wenn sie nicht erforderlich ist)
- das Bedürfnis, die Unterstützungspersonen selbst auswählen zu können (z.B. auch Freunde und Bekannte engagieren zu können; sich in Form kleiner Geschenke für informelle Hilfe erkenntlich zu zeigen)

Als zweithäufigstes Motiv wird die „*Sicherstellung der Versorgung*“ genannt. Etwa jede dritte befragte Person versucht durch das Persönliche Budget eine Versorgungssituation zu sichern. Dieses Motiv steht in engem Zusammenhang mit (akuten) Krisensituationen, mit dem Wunsch nach psychischer bzw. gesundheitlicher Stabilisierung oder mit Übergangsphasen. Des Weiteren spielen Situationen eine Rolle, in denen die Unterstützung nicht (mehr) über die entsprechende Sachleistung ge-

währleistet ist (etwa durch Kündigung eines Betreuungsverhältnisses; Personen, die eine bestimmte Leistung nicht in Anspruch nehmen wollen oder keine passenden Angebote finden).

Einen ähnlich hohen Stellenwert hat ferner der Wunsch nach einer möglichst „selbständigen Lebensführung“. Mit Hilfe des Persönlichen Budgets soll beispielsweise der Auszug aus einer stationären Einrichtung der Behindertenhilfe bzw. aus dem elterlichen Haushalt vorbereitet und vollzogen werden (z.B. in eine ambulant betreute Wohnform). Andere Personen wollen mit dem Persönlichen Budget ihre (bereits erreichte) Selbständigkeit erhalten bzw. eine Heim- oder Klinikaufnahme vermeiden.

Ein weiteres - quantitativ ebenfalls bedeutsames - Motiv stellt der Wunsch nach *Aktivitäten und sozialer Teilhabe* dar - etwa ein Viertel der BudgetnehmerInnen möchten mit Hilfe des Budgets mobiler und aktiver werden, Freizeitinteressen verwirklichen können und mehr Kontakte zu anderen Menschen pflegen. Die „Entlastung des sozialen Umfelds“ (insbesondere der Eltern) bildet einen letzten Motivkomplex, wobei es Überschneidungen zur „Sicherstellung der Versorgung“ und „Selbständigere Lebensführung“ gibt.

2. Organisation und Gestaltung der Budgetverwendung

Die Befragung der BudgetnehmerInnen macht deutlich, dass diese mit Hilfe des Persönlichen Budgets vorwiegend professionelle Hilfen einkaufen (48% aller befragten BudgetnehmerInnen). Dies geschieht z.B. über Leistungsverträge mit Einrichtungen, Diensten oder qualifizierten Fachkräften. Einige dieser BudgetnehmerInnen ergänzen bzw. kombinieren die professionellen Hilfen durch eine zusätzliche Inanspruchnahme anderer Dienstleistungen (z.B. Bildungskurse, Sportvereine, Mitgliedsbeiträge in Fitnessstudios) oder Sachmittel (z.B. Sportausrüstung, Fahrkarten).

Nur ein kleinerer Anteil der BudgetnehmerInnen organisiert die Unterstützung durch:

- eine Kombination professioneller mit nicht-professionellen Hilfen (14%),
- fest angestellte AssistentInnen oder Honorarkräfte (Arbeitgebermodell) (13%),

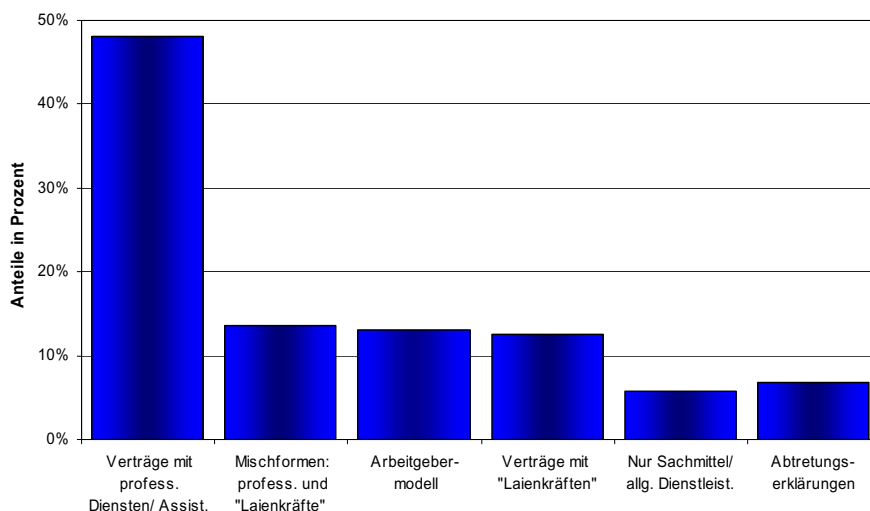


Abbildung 1: Organisation der Budgetverwendung (n=191)

- ausschließlich „nicht-professionelle“, nebenberufliche oder informelle/private Hilfen (13%)
- ausschließlich Sachmittel und/oder allgemeine Dienstleistungen wie Fahrtkosten, Mitgliedsbeiträge für Bildungs-, Musik-, oder Sportangebote, Hilfsmittel usw. (6%).

Ca. 7% der BudgetnehmerInnen haben eine Abtretungserklärung unterschrieben. In diesen Fällen überweist der Leistungsträger das „Budget“ direkt an den Leistungserbringer, was konzeptionell eher der Sachleistungslogik als der Idee eines Persönlichen Budgets entspricht (siehe Abb.1).

Betrachtet man diese Organisationsformen differenziert nach Modellregionen, so fällt auf, dass in den Modellregionen Bayern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein der Anteil der BudgetnehmerInnen, die ihr Persönliches Budget schwerpunktmäßig für professionelle Dienste verwenden höher ist als in den anderen Regionen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass in diesen Modellregionen „Fachkraftquo-

ten“ in den Zielvereinbarungen festgelegt werden. Dabei wird es den BudgetnehmerInnen auferlegt, einen bestimmten Budgetteil für professionelle Dienste/Einrichtungen oder qualifizierte Fachkräfte einzusetzen. Auch der in den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Thüringen erhöhte Anteil der Budgets, die direkt vom Leistungsträger an den Leistungserbringer überwiesen werden, deckt sich mit der bekannten Praxis dieser Modellregionen, mit Abtretungserklärungen zu arbeiten.

Das „Arbeitgebermodell“ spielt hingegen insbesondere in Berlin eine große Rolle, und die Unterstützung durch nicht- oder semiprofessionelle Kräfte (i.d.R. private Hilfen) ist in den Modellregionen in Hessen und Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich häufig verbreitet. In den zuletzt genannten Modellregionen wurde auch der Großteil der Budgets bewilligt, die ausschließlich für Sachmittel und allgemeine Dienstleistungen gedacht sind.

Des Weiteren zeigen sich Unterschiede in der Budgetverwendung in Abhän-

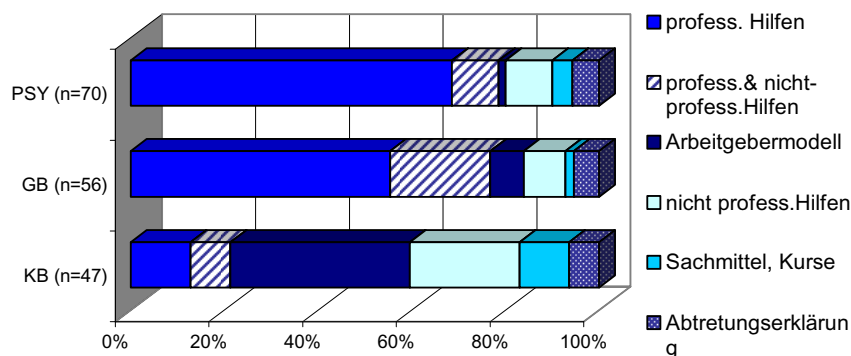


Abbildung 2: Organisation der Budgetverwendung nach Art der Behinderung (n=173)

gigkeit von der Art der Behinderung: Während professionelle Unterstützung insbesondere für Menschen mit psychischer Erkrankung (67%) und für Menschen mit geistiger Behinderung (55%) eine vorrangige Rolle spielt, bevorzugen BudgetnehmerInnen mit Körperbehinderung Unterstützung im Arbeitgebermodell (38%) und durch nicht-professionelle Helfer (23%) (siehe Abb. 2).

3. Art und Inhalte der Unterstützung

Mit Hilfe eines Persönlichen Budgets kaufen sich die meisten BudgetnehmerInnen alltagspraktische Hilfen (wie z.B. die Unterstützung im Haushalt), psychosoziale Unterstützung oder Begleitung in der Freizeit ein: Über 40% der befragten BudgetnehmerInnen nennen „alltagspraktische Hilfen“, knapp 40% „psychosoziale Unterstützung“ und etwa ein Drittel kauft sich Unterstützung im Bereich Freizeit ein. Eine Rolle spielen weiterhin Leistungen im Bereich „tägliche Versorgung/Pflege“ (13%) sowie Angebote in Einrichtungen wie z.B. teilstationäre Angebote, Angebote in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche (12%), Fahrdienste (11%) und spezielle Leistungen und Therapien wie z.B. Ergotherapie, Arbeitstherapie, ABA-Therapie (11%). Andere Leistungen wie Angebote in den Bereichen Gesundheitsfürsorge, Bildung und Beschäftigung, Teilnahme an Kursen und/oder in Vereinen, Sport usw. haben hingegen eine geringere Bedeutung (unter 10% der befragten Personen) (siehe Ab. 4).²

Der größte Teil der BudgetnehmerInnen kauft sich diese Hilfen bei (sozial-) pädagogisch, pflegerischen oder medizinisch qualifizierten Fachkräften ein (43%).

Knapp ein Drittel der BudgetnehmerInnen (31%) gibt zudem an, dass sie von professionellen Einrichtungen/Diensten betreut werden bzw. Leistungen dieser Einrichtungen/Dienste einkaufen.

Genauere Angaben über die jeweiligen Qualifikationen fehlen allerdings; es ist jedoch davon auszugehen, dass es sich dabei zum größten Teil um MitarbeiterInnen mit vergleichbarer Qualifikation handelt (siehe Abb. 5).

Knapp ein Viertel (24%) der BudgetnehmerInnen nimmt Unterstützung durch „private Hilfen“ in Anspruch, wobei es sich aller Wahrscheinlichkeit nach um nicht spezifisch qualifizierte Kräfte aus dem sozialen Umfeld handeln dürfte (Freunde, Bekannte, nachbarschaftliche Hilfen usw.). Angebote von allgemeinen Dienstleistungen (Kurse, Fitnessstudios, Sportangebote usw.) sowie Haushaltshilfen und „Assistenten“ nehmen unter 20% der befragten Personen in Anspruch.

4. Rekrutierung der unterstützenden Personen, Dienste und Einrichtungen

Die Antworten auf die Frage „Wie sind Sie an die Personen und Dienstleister gekommen, die Sie unterstützen?“

lassen erkennen, dass offensichtlich die persönliche Bekanntschaft mit den unterstützenden Person bzw. Einrichtungen sowie die Informationen und Empfehlung durch eine vertraute Person (z.B. MitarbeiterInnen aus Einrichtungen, Be-

kannte, Freunde, gesetzliche BetreuerInnen etc.) die wesentliche Zugangswege zu den im Rahmen des Persönlichen Budgets eingekauften Leistungserbringern darstellen. Eine geringere Bedeutung spielen hingegen Suchkanäle über Medien (Internet, Zeitungen usw.) sowie Informationen/Vermittlung über Selbsthilfegruppen, Behörden, Sozialdienste usw.

Dass diese Vorgehensweisen keine „Notlösungen“ sind, sondern durchaus mit den Wünschen und Erwartungen der BudgetnehmerInnen zusammenhängen, bestätigen die Antworten auf die Frage „Was war Ihnen besonders wichtig bei der Auswahl der Personen/Dienste, die Sie unterstützen?“: Hier wird deutlich, dass die BudgetnehmerInnen großen Wert darauf legen, dass eine vertraute Person die Unterstützung leistet: für 60% aller befragten BudgetnehmerInnen ist dies von ausschlaggebender Bedeutung. So genannte „weiche“ Faktoren wie Sympathie (29%) und Verständnis/Empathie (24%) spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Auswahl der unterstützenden Personen. Hinsichtlich „härterer“ Faktoren legen die BudgetnehmerInnen Wert auf „Qualifikation und Erfahrung“ der unterstützenden Person bzw. des unterstützenden Dienstes (38%) sowie auf „Qualität und Service“ (23%) und Zuverlässigkeit der Unterstützung (20%). Der Preis als Auswahlkriterium hingegen spielt lediglich eine untergeordnete Rolle.

5. Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Personen/Dienste

Die im Hinblick auf die Versorgungsstrukturen zentrale Frage lautet „Hatten Sie Probleme dabei, geeignete Personen/

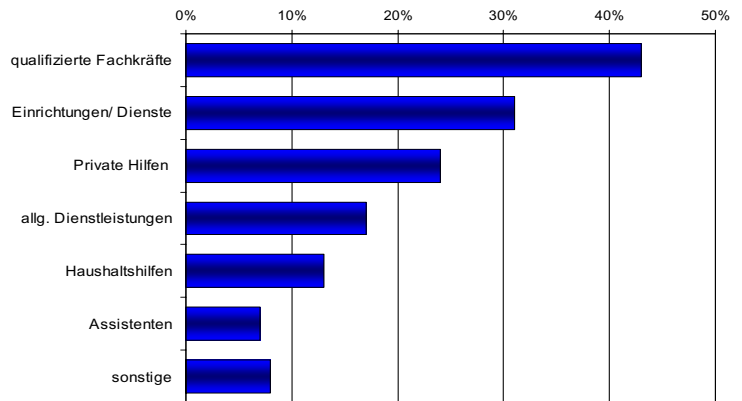


Abbildung 4: Qualifikationsprofil der Leistungserbringer (n=191; Mehrfachantworten, Angaben in Prozent)

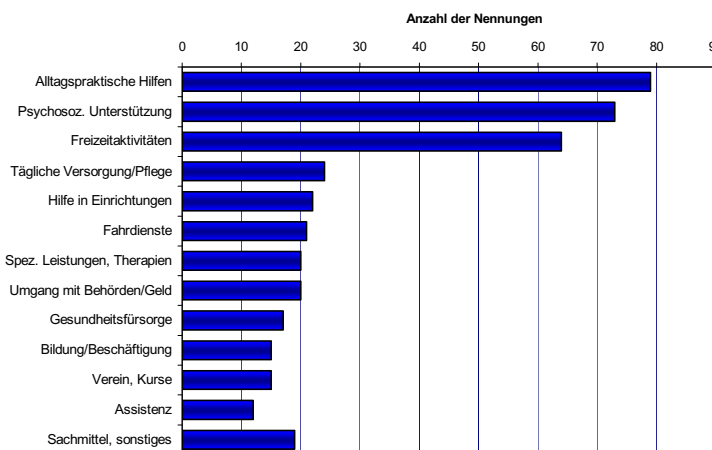


Abbildung 3: Art und Inhalt der Budgetverwendung (n=191; Mehrfachantworten)

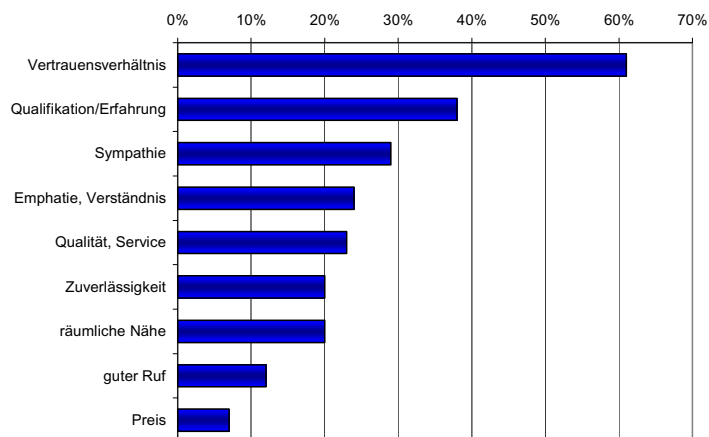


Abbildung 5: Wichtige Faktoren bei der Auswahl der unterstützenden Leistungserbringer (n=175; Mehrfachantworten, Angaben in Prozent)

Dienste zu finden?“. Insgesamt antworten 179 BudgetnehmerInnen auf diese Frage. Von ihnen geben rund zwei Drittel (68%, n=121) an, dass sie keine Probleme bei der Suche nach geeigneten Personen/Diensten hatten, 16% (n=29) berichten von „teilweisen“ Problemen und 10% (n=18) hatten größere Probleme damit, geeignete Personen bzw. Dienste zu finden. Weitere 6% der Befragten (n=11) betonten, dass gar keine Auswahlmöglichkeiten bestanden haben.

Die 18 BudgetnehmerInnen, die Probleme bei der Rekrutierung von unterstützenden Personen/Diensten benennen, führen als Grund meist an, dass es in ihrer Umgebung zu wenig Anbieter bzw. zu wenig Auswahlmöglichkeiten gebe oder dass es schwer gewesen sei, eine Person zu finden, die über die notwendige (spezifische) Qualifikation verfüge. Ebenfalls häufig werden zwischenmenschliche Probleme zwischen BudgetnehmerIn und unterstützender Person genannt: dass die „Chemie“ nicht stimmt, dass die Personen „überheblich“, „unzuverlässig“, „unmotiviert“, „schlampig“ etc. gewesen seien. Zum Teil berichten die BudgetnehmerInnen auch von Schwierigkeiten, für einen festgelegten Stundenlohn (z.B. Haushaltshilfe für 6,52 Euro oder 8 Euro als Einzelfallhelferpauschale) jemanden zu finden, der bereit sei, für diese Vergütung zu arbeiten.

6. Fazit

Im Rahmen der Ergebnisse der Budgetnehmer-Befragung wird deutlich, dass BudgetnehmerInnen ihr Persönliches Budget überwiegend dazu nutzen wollen, passgenaue(re) Hilfen bzw. individuelle(re) und flexible(re) Unter-

stützungsarrangements einzukaufen. Daneben spielt die „Sicherung der Versorgung“ sowie Leistungen, die eine selbständige(re) Lebensführung ermöglichen sollen, eine wichtige Rolle.

Zur Verwirklichung dieser Ziele greifen die BudgetnehmerInnen zu einem großen Teil auf Leistungen von professionellen Leistungserbringern zurück. In einigen Fällen ergänzen bzw. kombinieren sie diese Leistungen auch mit allgemeinen Dienstleistungen insbesondere in den Bereichen Freizeit, Bildung, Mobilität usw. oder mit privaten bzw. nicht-professionellen Hilfen. Die Ursachen dafür, dass professionelle Leistungen bei der Budgetverwendung überwiegen, liegen zum einen darin begründet, dass die Aspekte „Vertrauen“ und „Sicherheit“ nicht zu unterschätzende Faktoren bei der Auswahl von unterstützten Personen und Diensten darstellen: BudgetnehmerInnen greifen oftmals auf bekannte Leistungserbringer zurück, zu denen (bereits) ein Vertrauensverhältnis besteht – zumal einige BudgetnehmerInnen bereits vor der Beantragung eines Persönlichen Budgets von diesen Leistungserbringern unterstützt wurden. Zum anderen zeigt sich hierbei aber auch der Einfluss (und die Einflussmöglichkeiten) der Leistungsträger, die in den Zielvereinbarungen häufig bestimmte Qualifikationen eines „potenziellen“ Leistungserbringers vorschreiben bzw. so genannte „Fachkraftquoten“ festlegen oder sogar konkrete Dienstleister benennen. Auch werden die Budgets oftmals in Anlehnung an Fachleistungsstunden bemessen.

Alles in allem zeigt die Analyse, dass BudgetnehmerInnen mit dem Persönlichen Budget nach wie vor professionelle Hilfen und qualifizierte Fachkräfte in die Unterstützungsarrangements integrieren. Auch kann die Befürchtung, das Persönliche Budget könne zu einer Verschiebung hin zu „Billiganbietern“ führen oder zu einer Finanzierung von „Familienangehörigen“ missbraucht wer-

den, mit den vorliegenden Daten nicht bestätigt werden: In Ergänzung zu budgetfinanzierten Hilfen erhalten ca. zwei Drittel der BudgetnehmerInnen (weitere) unentgeltliche Unterstützung von Familienangehörigen, Freunden, Bekannten, Beratungsstellen, Ehrenamtlichen, Selbsthilfegruppen usw., die sie nicht mit dem Persönlichen Budget bezahlen.³ Das deutet daraufhin, dass Persönliche Budgets keineswegs unentgeltliche Hilfen aus dem sozialen Umfeld des Budgetnehmers verdrängen und i.d.R. nicht dafür genutzt werden, diese Unterstützung zu bezahlen. Vielmehr kann das Persönliche Budget dazu beitragen, das soziale Umfeld der BudgetnehmerInnen zu entlasten und zu stabilisieren.

Fußnoten

- 1 In dem ersten Teil der Ergebnisdarstellung wurden die theoretischen und methodischen Hintergründe der wissenschaftlichen Begleitforschung zur Erprobung „Trägerübergreifender Persönlicher Budgets“ dargestellt. Neben einem Überblick über die Anzahl bewilligter Persönlicher Budgets im Rahmen der Modellprojekte sowie über die jeweils bewilligten Leistungen und den Personenkreis der BudgetnehmerInnen sollte insbesondere der Frage nachgegangen werden, welche Rahmenbedingungen und Faktoren zu einer verstärkten Umsetzung Persönlicher Budgets beitragen können. Der Artikel ist abgedruckt in Impulse 3/2007.
- 2 Die Prozentwerte errechnen sich anteilig an der Anzahl der befragten Personen. Da es sich um Mehrfachantworten handelt - d.h. die genannten Leistungen werden oftmals miteinander kombiniert – beläuft sich die Summe der Prozentwerte auf über 100%.
- 3 Eine genauere Analyse zeigt, dass es vorwiegend Familienangehörige (meist die Mütter), PartnerInnen oder Verwandte sind, die unentgeltliche Unterstützung leisten. Erst danach folgen Unterstützungsleistungen durch Freunde, Bekannte, Nachbarn, Arbeitskollegen, ehrenamtliche Kräfte, Selbsthilfvereine usw..

Kontakt

Thomas Meyer, Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen, Pestalozzistr. 53, 72762 Reutlingen, e-mail: meyer01@ph-ludwigsburg.de

Christine Rauscher, Universität Tübingen, Forschungsstelle „Lebenswelten behinderter Menschen“, Nauklerstr. 37a, 72074 Tübingen; e-mail: christine.rauscher@uni-tuebingen.de

InDiPro – Budgetberatung für Menschen mit geistiger Behinderung in den Modellregionen Groß-Gerau und Marburg-Biedenkopf

Von Thomas Bauer

Seit November 2005 arbeitet das Team InDiPro als Budgetberatung für Menschen mit geistiger Behinderung. InDiPro arbeitet dabei eng mit den hessischen Modellregionen des Bundesmodellprojekts „Trägerübergreifendes Persönliches Budget“ zusammen. Der Auftrag InDiPros besteht darin, Interessierte über das Persönliche Budget zu informieren und bei der Antragstellung und der Umsetzung des gewährten Persönlichen Budgets behilflich zu sein. InDiPro wird bis Oktober 2008 über ein Projekt der AKTION MENSCH finanziert.

In diesem Beitrag soll auf die bisherigen Erfahrungen InDiPros in Bezug auf die Begleitung von Menschen mit einer geistigen Behinderung im Kontext des Persönlichen Budgets eingegangen werden.

Information

Am Anfang des Modellprojekts standen die Landkreise vor der Aufgabe, auf die neue Leistungsform aufmerksam zu machen und zukünftige BudgetnehmerInnen zu werben. Für den **Personenkreis der Menschen mit einer geistigen Behinderung** übernimmt InDiPro größtenteils die Informationsverbreitung. Dies geschieht durch direkten Kontakt zu betroffenen Personen, sowie MitarbeiterInnen von Einrichtungen der Behindertenhilfe und Gesetzlichen BetreuerInnen. Des Weiteren liegt der Infobroschüre der Landkreise eine Kontaktkarte bei, die über das Zusatzangebot informiert.

Im Zuge der Veranstaltungen wird deutlich, dass ein deutliches Informationsdefizit bei den angesprochenen Personengruppen in Bezug auf das Persönliche Budget herrscht. Neben Falschinformationen grassieren auch widersprüchliche Gerüchte rund um das Thema, z.B. wurde gegenüber Eltern geäußert, dass das Persönliche Budget, einmal beantragt, ein Leben lang festgelegt sei. Zentrale Beobachtung bei den Informationsveranstaltungen ist zudem, dass die betroffenen Personen und deren Angehörige nur unzureichend über ihre rechtlichen Ansprüche informiert sind. Erst durch die Veranstaltungen wird vielen Anwesenden bewusst, welche Rechte sie haben. Weiter wird deutlich, dass das bestehende Angebot an Hilfeleistungen (z.B. Betreutes Wohnen; Freizeitmöglichkeiten) ebenfalls unzureichend

bekannt ist. Die Kostenträger, die sich auch als Ansprechpartner anbieten, werden von den betroffenen Personen nach unserer Erfahrung nicht kontaktiert. Die Träger von Diensten beschränken sich meist auf den eigenen „Leistungskatalog“. Daraus folgt, dass die Umsetzung des Wunsch- und Wahlrechts nach SGB IX schon daran scheitert, dass kein Informationsfluss herrscht.

Das oben angeführte Thema „Kennen der rechtlichen Ansprüche“ spiegelt sich auch in den individuellen Beratungsgesprächen zum Antrag auf ein Persönliches Budget wider. Hier gilt es vor allem, den Personen die Grundlagen ihrer Ansprüche klar zu machen. Bisher sind in den hessischen Modellregionen fast alle Anträge auf ein Budget gleichzeitig Neuanträge auf Leistungen.

Bedarfsfeststellung im Vorfeld des Assessments

Nachdem die Person einen Antrag auf ein Persönliches Budget gestellt hat, bietet InDiPro ein gemeinsames Treffen an, um über die aktuellen Bedarfe zu besprechen und wie deren Deckung mit dem Budget aussehen soll. Dies geschieht meist in einem offenen Interview, in dem die Person ihre Wünsche und Vorstellungen äußert und erklärt. Meistens agieren Angehörige oder Gesetzliche BetreuerInnen als Unterstützer, die die Ausführungen des/der AntragstellerIn ergänzen. Die meisten Personen mit einer geistigen Behinderung sind spontan nicht in der Lage, ihre

Bedarfe explizit zu äußern und bedürfen einer adäquaten Interviewleitung, um diese zu eruieren. Die Erfahrungen zeigen aber, dass die AntragstellerInnen nur das „Nötigste“ nennen und beantragen. Im Kontext dieser Beratungsgespräche wird deutlich, wie wichtig eine Instanz ist, die mit Erfahrungen im Themenbereich berät und begleitet.

Das Gespräch wird schließlich protokolliert und nach Rücksprache mit dem/der AntragstellerIn an den jeweiligen Kostenträger gesandt. Das Protokoll des Gesprächs dient als Vorbereitung des Assessmentgesprächs und soll zudem das Treffen „verkürzen“.

Wie uns durch unsere Tätigkeit **außerhalb der Modellregion** deutlich wird, passiert es immer wieder, dass sich der/die AntragstellerIn und der Kostenträger im Assessment nicht auf gleicher Augenhöhe begegnen – häufig herrscht mangelnde Transparenz in Bezug auf die Kostengestaltung, was unter Umständen dazu führen kann, dass die Betroffenen mit dem zur Verfügung gestellten Geldbetrag ihre Bedarfe nicht adäquat decken können.

Innerhalb der Modellregion Marburg spiegelt sich dies jedoch nicht wider. Auch aus dem Erfahrungsaustausch mit anderen Beratungsinitiativen wird deutlich, wie schnell ein Assessment nur durch das Thema Kosten dominiert wird. Um dem entgegen zu wirken, bedarf es einer geeigneten neutralen Anlaufstelle für die AntragstellerInnen, die gleichzeitig auch Begleiter im Assessment sein kann.

Budgetassistenz (Verwaltung des Budgets) / Case-Management (Organisation der Hilfen)

Bisher zeigt sich, dass die Notwendigkeit von Budgetassistenz, bezogen auf die Verwendung des Budgets, von der Form der beantragten Leistungen abhängig ist. In dem Bereich „Freizeit“

beschränkt sich der Kontakt nach Eingang des Budgets auf formale Inhalte, wie die Anstellung der Assistenten. Entsprechend steigt der Aufwand für die Lebensbereiche „Wohnen“ und „Arbeit“. Hier gilt es den Erfahrungsschatz auszuweiten, um die Tätigkeitsfelder „Case-Management“ und „Budgetassistentenz“ deutlich abzugrenzen.

Für den Personenkreis der Menschen mit geistiger Behinderung treten oft die Eltern bzw. Gesetzlichen BetreuerInnen ein. Dieses Vorgehen entfacht immer wieder die Diskussion um Selbstbestimmung und Abhängigkeit von den Eltern. Bisher konnten wir keine dem Zweck der Selbstbestimmung widerstrebende Anzeichen in der Verwendung des Budgets erkennen.

Aus der bisherigen Arbeit wird deutlich, dass Budgetberatung ein unerlässliches Instrument des Persönlichen Budgets ist. Das viel diskutierte Bild des Menschen mit Behinderung als Kunden bedarf der Unterstützung durch Berater, die nur den Menschen und seine Lebenssituation betrachten. Weiter zeigt sich anhand der Zahlen der Modellregion Marburg-Biedenkopf, dass eine aktive Budgetberatung eine deutlich höhere Inanspruchnahme zur Folge hat. Hier werden 56% der Budgets von Menschen mit einer geistigen Behinderung in Anspruch genommen, während es im bundesweiten Vergleich 25,5% (Stand: 01.2007) sind.

Es bleibt die Grundaussage: Nur durch Budgetberatung kann das Persönliche Budget zu einer ernstesten Alternative für Menschen mit Behinderung reifen, ohne dass diese Einschränkungen in der Deckung ihrer Hilfebedarfe erleben.

InDiPro

Interdisziplinäre Diagnose & Individuelles Programm



InDiPro ist ein Modellvorhaben des Deutsch-Israelischen-Vereins für Rehabilitation und soziale Eingliederung Gießen e.V. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung finanziert.

Teilnehmen können hundert Menschen im Raum Mittelhessen im Alter von 15 bis 35 Jahren, die in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen leben oder arbeiten bzw. noch die Schule besuchen.

InDiPro will die Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gemeinschaft aktiv unterstützen.

InDiPro fragt danach, in welchen Lebensbereichen die Projektteilnehmer und Projektteilnehmerinnen den Wunsch und das Bedürfnis nach mehr Selbstbestimmung und Selbstständigkeit haben.

Durch persönliche Unterstützung wird in Individuellen Programmen auf Ziele hin gearbeitet, für die sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entschieden haben (z. B. selbständig essen, Bus fahren, einkaufen o. ä.).

Vorbild für das Projekt InDiPro ist die interdisziplinäre Diagnose und das Individuelle Programm für Menschen mit geistiger Behinderung in Israel.

Kontakt

Deutsch-Israelischer Verein für
Rehabilitation Gießen e.V.

1. Vorsitzende: Maren Müller-Erichsen

Projekt Indipro: Thomas Bauer, Regina

Eccher, Andrea Pahlich

Heegstrauchweg 68, 35394 Gießen

Fon / Fax 0641 – 966 25 110

eMail: dipro@deutsch-israelischer-verein.de

Internet: www.projekt-indipro.de

Sozialkritik, Lyrik und die Leiden Jesu

JOMI – ein Pantomime folgt seit 30 Jahren seiner Berufung

Was ist Pantomime? Eine beim Publikum viel Sympathien hervorrufende, künstlerische Ausrucksform, die nur Mittel zur Heiterkeit ist? Ist ein Pantomime also ein Clown? Nein! Seit fast 30 Jahren folgt der Pantomime JOMI (Josef Michael Kreuzer) der Berufung, mit dieser noch landauf, landab weit verbreiteten Ansicht von Pantomime entgegenzuwirken. Dies macht er mit allen Fasern seines Körpers, mit Mimik, Gestik und einer unglaublichen Ausdruckskraft und Bühnenpräsenz, die den von Geburt an gehörlosen Künstler zu einem international gefeierten Pantomime-Künstler hat werden lassen.

„Pantomime ist weit mehr als die Belustigung des Publikums durch komische und schräge Darstellungen“, betont JOMI immer wieder. „Gerade der Pantomime, der ja sprachübergreifend in allen Nationen der Erde zu verstehen ist, hat auch die Aufgabe, geradezu Verpflichtung, zur Sozialkritik.“ Das kann beispielsweise heißen: Satire und Parodien, die Bezug zu aktuellen gesellschaftlichen und politischen Themen nehmen. Denn trotz aller ernsthafter Betrachtung seines künstlerischen Fachs möchte JOMI in seinen Programmen natürlich das Lachen nicht vergessen lassen. So spannt der Solokünstler einen breiten, thematischen

Bogen, der alle Facetten erfasst: Sozialkritik, Parodie, Lyrik und sogar religiöse Themen.

Gerade mit letzterem hat JOMI bereits in vielen deutschen Städten mit seinem Programm „Der Kreuzweg – die Leidensgeschichte Jesu“ für Furore und Begeisterung gesorgt. Seit vielen Jahren setzt er auch religiöse Themen pantomimisch um. Dabei ist seine Art der Darstellung dem religiösen Hintergrund mit einer tiefen Verinnerlichung angepasst. JOMIs Kunst liegt bei allen seinen Darstellungen nicht nur in der Präzision und genauen Beobachtung, sondern auch darin, dass er die unterschiedlichsten Personagen im wahrsten Sinne des Wortes „beseelt“. So zieht der Künstler seine Zuschauer immer wieder aufs Neue in seinen Bann.

Eine große Portion Talent, aber auch viel Arbeit an der künstlerischen Ausdrucksfähigkeit und jene Beharrlichkeit, die ihn konsequent seine künstlerische Laufbahn verfolgen ließ, haben JOMI ein viel beachtete Karriere beschert und ihn zu einem der bekanntesten Künstler mit Handicap gemacht. 1981 schloss er sein Studium bei Marcel Marceau in Paris ab. Seither arbeitet er als Solopantomime. Seit 1991 ist er Dozent für Pan-

tomime und Körpersprache an der Musikhochschule des Saarlandes.

Große Ehrung wurde JOMI 1999 durch den damaligen Bundespräsidenten Johannes Rau zuteil. Er zeichnete ihn für seine Verdienste um die Pantomime und die interkulturellen Beziehungen in Europa mit dem Bundesverdienstkreuz aus. Außerdem wurde er 1997 in den Vorstand von EUCREA Deutschland berufen, einer europäischen Vereinigung zur Förderung behinderter Künstler. Und er selbst initiierte bereits 1988 das Internationale Pantomime-Festival des Saarlandes, das seitdem alle zwei Jahre stattfindet und ein Forum für Künstler und Interessierte der verschiedensten Nationalitäten und die unterschiedlichen Formen der Pantomime schafft.

JOMI zeigt seine Kunst mittlerweile weltweit auf Theatertourneen, die ihn bereits in zahlreiche europäische Länder, nach Nordafrika und nach Lateinamerika führten. Denn: Pantomime und Körpersprache bedürfen keiner Übersetzung, sondern werden überall gleichermaßen verstanden und interpretiert.

Kontakt:
Handicap Event Management
Michael Ertel
Tel.: 09281/140 797 – 0
Fax: 09281/140 797 – 11
eMail: michael.ertel@integra-hof-ggmbh.de
Internet: www.integra-hof-ggmbh.de

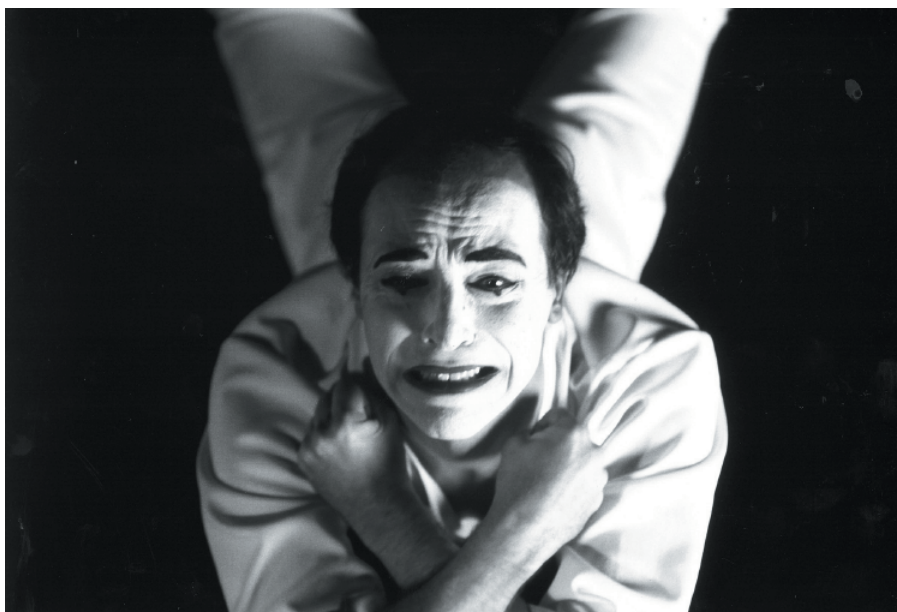


Foto Jomi

Teilhaben! Eine Buchrezension

Von Thorsten Hirsch

„Das Herausgeber- und Autorenteam macht in „Teilhaben!“ anschaulich und nachvollziehbar, wie Therapie im Alltag der Patienten stattfindet, auch zu Hause oder am Arbeitsplatz. Die Patienten lernen erfolgreich Hindernisse zu überwinden und gegebenenfalls mit der Behinderung zu leben. Das geht nicht ohne intensiven Austausch und Zusammenarbeit [der verschiedenen Beteiligten]“ (Klappentext).

Dem vorliegenden Buch ist es gut gelungen eine praxisnahe und disziplinübergreifende, konzeptionelle Möglichkeit der auf Teilhabe fokussierten neurologischen Rehabilitation praxisnah zu beschreiben und dabei auch immer wieder ihre Grenzen aufzuzeigen und zu diskutieren. Neben der Zielgruppe des Autorenteam, der PhysiotherapeutInnen, ErgotherapeutInnen, SprachtherapeutInnen, NeuropsychologInnen, Ärzte und TherapeutInnen anderer Fachbereiche angehören, ist das Buch jedem zu empfehlen, der im Rahmen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation mit Menschen arbeitet, die eine Hirnschädigung erworben haben. Gerade für KollegInnen aus dem Tätigkeitsbereich der unterstützten Beschäftigung ist interessant, dass der Fokus der AutorInnen immer das Erwerbsleben einschließt und darauf in den Fallbeispielen regel-

mäßig eingegangen wird. Auch wenn sicherlich nicht jede geschilderte Therapiemethode für die Vermittlung und Begleitung von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen relevant ist, geben die (vielen) verschiedenen Disziplinen mit ihren fachlichen Sichtweisen und (Be-) Handlungsansätzen den LeserInnen den für die Komplexität der Behinderungen notwendigen, differenzierten und detaillierten Blick auf die medizinische und berufliche Rehabilitation von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen.

Das Buch beginnt mit einer Standortbestimmung der Rehabilitation zur Teilhabe, dabei wird das Modell der funktionalen Gesundheit kurz skizziert, wie es die Weltgesundheitsorganisation in der ICF¹ verabschiedet und veröffentlicht hat. Die Bedeutung der ICF als zugrundeliegendes, interdisziplinäres Meta-Modell wird im ersten Kapitel umrissen und mit Fallbeispielen aus dem Erwerbsleben verdeutlicht.

Anschließend wird vielschichtig die Philosophie der Rehabilitation vorgestellt und der Umgang mit Entscheidungen während des Rehabilitationsprozesses im Hinblick auf therapeutische Strategien dargelegt. Dabei werden die Entscheidungsgrundlagen „im Sinne eines Clinical Reasoning“ kritisch diskutiert, durch Fallbeispiele verdeutlicht

Fries, Wolfgang; Lösli, Heliane und Wagenhäuser, Steffi: Teilhaben!; Neue Konzepte der Neurorehabilitation für eine erfolgreiche Rückkehr in Alltag und Beruf;

220 Seiten mit 110 meist farbigen Abbildungen; feste, gebundene Ausgabe; Thieme Verlag, 2007, ISBN: 978-3-13-142621-5; 49,95 € (D) 82,00 CHF

und Kategorien möglicher Interventionen zusammenfassend aufgestellt.

Als grundlegendes Ziel und Voraussetzung für die an Teilhabe orientierte neurologische Rehabilitation wird anschaulich das Erlangen von Bewusstsein über die eigenen Funktionsstörungen und die emotionale Bewältigung der eigenen Krankheit beschrieben. Methodische Möglichkeiten, sowie Grenzen der therapeutischen Angebote werden dabei aufgezeigt. Ausführlich wird später ein Kapitel der methodischen Nutzung von Kreativität im Rahmen der Kunsttherapie als psychodynamische und psychosoziale Behandlungsmethode gewidmet. Dies erscheint für die neurologische Rehabilitation vielleicht überraschend; aber die vielen Bilder, Beispiele und die konzeptionelle Beschreibung der Kunsttherapie geben den methodischen Wert der Gestaltungsprozesse und die Auswirkungen auf die Teilhabe darüber hinaus nachvollziehbar wider.

Nachfolgende Kapitel zeigen anschaulich und praktisch – verbunden mit vielen Bildern aus dem Alltag – die interdisziplinären Therapieansätze zum Erlangen von Teilhabe. Kapitelüberschriften wie „Mobil im Alltag: Stolpersteine überwinden“, „Häusliche Lebensführung: - weit mehr als Kochen und Putzen...“ und „Bank, Post, Metzgerei: Erinnern, Planen, Organisieren im Alltag – Umgang mit kognitiven Störungen“ skizzieren den Teilhabe-Fokus. Durch die Fallbeispiele und den klaren Aufbau werden die verschiedenen Aspekte des Alltags in der Rehabilitation und die Anforderungen im Alltag der Betroffenen gut verständlich präsentiert.

Wie Kommunikation trotz neurologischer Einschränkungen und der besonderen, individuellen Bedeutung von



Foto: Jomi

Sprache im Alltag gelingen kann, wird im Kapitel „Wege aus der Sprachlosigkeit: Kommunikation mit Hindernissen – Mut zum trotzdem Sprechen ...“ alltagsnah geschildert. Methoden und Fallbeispiele belegen wie erfolgreiche interdisziplinäre Arbeit in der neurologischen Rehabilitation gestaltet werden kann.

Für Hausbesuche werden ICF-basierte Betätigungslisten und eine Checkliste für Hinderungsfaktoren vorgestellt und die Therapiemöglichkeiten im häuslichen Umfeld aufgezeigt. Fallbeispiele umrahmen diese genauso wie die ausführlich dargestellte Methode der Projektarbeit. Die Schilderung der Information und Unterstützung für Angehörige, sowie der Teilhabe-Möglichkeiten durch flankierende Maßnahmen nach dem Therapieende (wie z.B. Ehrenamt, selbständiges Training oder Selbsthilfegruppe) thematisiert die besondere Bedeutung des sozialen Netzes für die Teilhabe betroffener Menschen. So wird die Bedeutung der Angehörigen hervorgehoben und die Interventionsmöglichkeiten und konkreten Angebote an mehreren Fallbeispielen aufgezeigt.

Eines der längsten Kapitel wird den „Strategien für die berufliche Wiedereingliederung“ gewidmet. Dort werden ausführlich die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Zuständigkeit der möglichen Kostenträger (gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung und Berufsgenossenschaften) für die stufenweise berufliche Wiedereingliederung nach der neurologischen Rehabilitation aufgezeigt. Die medizinischen Besonderheiten der Klientengruppe bei der beruflichen Wiedereingliederung werden skizziert und auf die häufig notwendige lange Dauer und Komplexität des Prozesses hervorgehoben. Beim Überblick über den aktuellen wissenschaftlichen Stand überrascht zunächst, dass nicht die funktionellen Fähigkeiten im Vordergrund stehen, sondern das Resümee der Autoren lautet: „Als wesentlicher Anteil am Erfolg beruflicher Wiedereingliederung haben sich in neuerer Zeit die Akzeptanz der Erkrankung, die Anpassungsfähigkeit und die soziale Kompetenz der von einer Hirnschädigung betroffenen Menschen herausgestellt.“ Das pragmatische Vorgehen der beruflichen Wiedereingliederung wird im Einzelnen geschildert und dabei sowohl notwendige Themen benannt und



Foto Jomi

methodische Prinzipien vorgestellt, als auch entsprechende Grenzen durch Beispiele unterlegt. Abschließend erläutert ein Glossar die wichtigsten Begriffe und ordnet diese soweit möglich in die Terminologie der ICF ein.

Insgesamt ist das Buch sowohl als Ganzes als auch in Teilen sehr lesenswert. Dabei mag es ein besonderer Vorzug für die LeserInnen sein, sich von der konsequenten Teilhabe-Orientierung und den nahezu idealen Rahmenbedingungen (insbesondere in Bezug auf das breite Therapieangebot und den frühen Beginn der beruflichen Rehabilitation) für die eigene Arbeit mit Menschen mit erworbenen Hirnverletzungen inspirieren zu lassen.

Autor

Thorsten Hirsch, Ergotherapeut B.Sc. und systemischer Berater (SG). IFB - Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung, Coubertinstr. 1, 48301 Nottuln (hirsch@i-f-b.org). Der Autor führt betriebliche Arbeitstrainingsmaßnahmen für Menschen mit verschiedenen Behinderungen durch, ein Schwerpunkt seiner Arbeit liegt bei Menschen mit neurologischen Behinderungen. Er war mehrere Jahre in der neurologischen Rehabilitation tätig.

Fußnote

¹ Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit

Zeitschrift für Inklusion

Die „Zeitschrift für Inklusion“ ist eine Fachzeitschrift mit dem Fokus integrativer Pädagogik und Inklusion. Sie ist eine reine Online-Fachzeitschrift ohne festgelegte Auflagengröße. Jede Ausgabe kann jederzeit abgerufen werden. Die Zeitschrift erscheint periodisch in unregelmäßigen Abständen. Pro Jahr sind mindestens zwei Ausgaben geplant.

Herausgeber der „Zeitschrift für Inklusion“ ist der Förderverein bidok Deutschland e.V. Mit der Veröffentlichung stimmen die AutorInnen zu, dass der Textbeitrag in der Internet-Volltextbibliothek bidok, online im Internet unter: <http://bidok.uibk.ac.at>, archiviert wird. Die dritte Ausgabe mit fünf Fachartikeln ist im November 2007 erschienen und kann unter <http://www.inklusion-online.net/index.php?menuid=25> eingesehen werden.

HWelt

HWelt ist eine Online Publikation die es sich zur Aufgabe gemacht hat, rund um das Thema Menschen mit Behinderung zu berichten. Das Angebot richtet sich nicht wie üblich nur an einen Personenkreis sondern hat vielmehr den Anspruch aus allen Richtungen Informationen zusammenzutragen und die jeweilige Perspektive von Angehörigen, Eltern, Menschen mit Behinderung, Pflegepersonal, Heilpädagogen, Psychologen, Ärzten, Mitarbeitern von Ämtern und Interessierten zu erweitern. Näheres unter http://www.hwelt.de/c/component?option=com_frontpage/Itemid,1/

Check and Go (ESF – Leonardo da Vinci)

Ein Projekt zur Verbesserung der Barrierefreiheit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Das Projekt „Check and Go“ will dazu beitragen, Barrieren im Berufsleben abzubauen – und zwar für Arbeitssuchende wie für Unternehmen. Abbau von Barrieren setzt das Erkennen voraus. Einerseits wissen Unternehmen zu wenig über Barrieren am Arbeitsplatz Beschaid, andererseits bringen BewerberInnen ihre spezifischen Anforderungen nicht exakt auf den Punkt.

An dem Ziel, dass beide Seiten nicht aneinander vorbeireden sondern genau wissen, was der andere für eine erfolgreiche Partnerschaft benötigt, ist das Projekt „check and go“ orientiert. In dem Projekt werden drei unterschiedliche Hilfsmittel („tools“) entwickelt:

1. Das „check and go – tool“ unterstützt BewerberInnen und ArbeitgeberInnen dabei ein individuelles Anforderungs- und Zugänglichkeitsprofil zu erstellen. Hier wird erfasst, welche Arten von Barrieren für eine individuelle Person bestehen. (Alle Tools beziehen sowohl Lernschwierigkeiten als auch Körper- und Sinnesbehinderungen ein).
2. Das „Qualifizierungs-tool“ für Menschen mit Behinderung bietet in Form einer Schulung Hilfe bei der Verbesserung von beruflich relevanten Qualifikationen und Soft Skills. Insgesamt werden 10 unterschiedliche Module entwickelt.
3. Das „Beratungs-tool“ schließlich soll die Unternehmen fit für BewerberInnen mit Behinderung machen. Dabei können die eigenen Qualitätsstandards in puncto Barrierefreiheit überprüft werden.

Eine (noch provisorische Kostprobe) dieser Tools ist einsehbar unter <http://checkandgo.eu>. Die endgültige Version soll Mitte 2008 zur Verfügung stehen.

Das Projekt wird gefördert im Zeitraum von September 2006 bis Oktober 2008 im Rahmen des ESF / Leonardo-da-Vinci – Programmes. In dem Projekt arbeiten 12 Organisationen aus 7 verschiedenen Europäischen Ländern. Die Projektkoordination liegt bei atempo in Graz, Projektpartner aus Deutschland ist die Hamburger Arbeitsassistenten.

Nähere Informationen über: www.atempo.at oder www.hamburger-arbeitsassistenten.de

Berufsbegleitende Weiterbildung ,Integrationsberatung‘

Beginn ab April 2008

Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und Förderung des Übergangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt stellen für Integrationsfachdienste, Werkstätten für Menschen mit Behinderung und alle weiteren Fachdienste der beruflichen Rehabilitation eine wichtige Herausforderung dar, die spezifische fachliche Kompetenzen für die Begleitarbeit erfordert.

Um MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen und zu professionalisieren, bietet die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) zum neunten Mal eine berufsbegleitende Weiterbildung in Integrationsberatung an. Eine Anmeldung ist ab sofort möglich.

In insgesamt acht Modulen wird der Prozess der beruflichen Integration nachvollzogen: Von der Individuellen Berufsplanung über die erfolgreiche Akquisition von Arbeitsplätzen bis hin zur Qualifizierung am Arbeitsplatz sowie der Stabilisierung bestehender Arbeitsverhältnisse. Wahlmodule ermöglichen es innerhalb der Qualifizierung, individuelle Schwerpunkte zu setzen.

Nähere Angaben zu Terminen, Inhalten und Preisen sowie einen Prospekt erhalten sie telefonisch unter 040/ 432 53 123 (Ralf Specht), per mail unter: info@bag-ub.de oder über unsere homepage unter <http://www.bag-ub.de/weiterbildung/>

Tagungsankündigung

Persönliches Budget für berufliche Teilhabe - jetzt mitgestalten!

Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG UB
am 6. und 7. Mai 2008 im Tagungshaus des Berufsförderungswerk Nürnberg gGmbH

Das Persönliche Budget ist eine große Chance zur Stärkung der Selbstbestimmung und des Wunsch- und Wahlrechts von Menschen mit Behinderungen – auch und gerade für den Bereich der beruflichen Teilhabe. Nach einer mehrjährigen Erprobungsphase wurde nun das Persönliche Budget im Januar 2008 verbindlich in das Sozialgesetzbuch IX aufgenommen. Auf unserer Fachtagung werden wir darum der Fragestellung nachgehen, wie das Persönliche Budget möglichst umfassend für Leistungen zur Qualifizierung, zu Ausbildung und Arbeit nutzbar gemacht werden kann und was die an diesem Prozess Beteiligten – BudgetnehmerInnen, UnterstützerInnen, Leistungsträger, politische Entscheidungsträger – dafür tun können.

In den Vorträgen und Workshops werden die bisherigen Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget für Leistungen zur beruflichen Teilhabe zusammengefasst werden. In einem

nächsten Schritt wird es um die Frage gehen, wie diese Erfahrungen zur vermehrten Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets genutzt werden können. Die Tagung soll vor allem deutlich machen, was mit dem Persönlichen Budget im Bereich der beruflichen Teilhabe tatsächlich machbar ist – und was (bislang) nicht. Welche Leistungen für Arbeit, Aus- und Weiterbildung sind im Einzelnen budgetfähig, welche Fallbeispiele gibt es bereits, welche Potentiale hat das Persönliche Budget darüber hinaus, und welche offenen Fragen müssen zur Entfaltung dieser Möglichkeiten noch geklärt werden? Es werden Fallbeispiele präsentiert, Hemmnisse und Streitfragen zur Diskussion gestellt und mögliche Lösungswege erarbeitet. In einem Abschlussforum werden die TagungsteilnehmerInnen sich über denkbare neue Fallbeispiele und über innovative budgetfähige Angebote zur beruflichen Teilhabe austauschen.

Zeit: Dienstag, 6. und Mittwoch, 7. Mai 2008

Ort: Tagungshaus des Berufsförderungswerks Nürnberg gGmbH Schleswiger Str. 101, 90427 Nürnberg

Veranstalter: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG UB e.V., Hamburg
in Kooperation mit dem IFD gGmbH, Nürnberg

Dienstag, 6. Mai 2008

ab 12:30 Uhr: Ankunft, Anmeldung, Mittagsimbiss
13:00 Uhr: Tagungsöffnung
13:30 – 15:30 Uhr: Vorträge und Diskussion
15:30 – 16:00 Uhr: Kaffeepause
16:00 – 18:00 Uhr: Podiumsdiskussion
Moderation: Burkhard Plemper
(Journalist)
ab 19:30 Uhr: Abendessen

Mittwoch, 7. Mai 2008

09:00 – 11:00 Uhr: Workshops
11:00 – 11:30 Uhr Kaffeepause
11:30 – 12:00 Uhr: Präsentation der Workshop-Ergebnisse
12:00 – 13:30 Uhr: Abschlussplenum
Moderation: Jürgen Länge
(Trainer, Supervisor, Organisationsberater)
13:30 – 14:00 Uhr: Mittagsimbiss und Veranstaltungsende

Informationen zu den genauen Themen, zu den Workshops und den ReferentInnen werden in Kürze auf der Webseite der BAG UB (www.bag-ub.de) zu finden sein.

Anmeldung, technische und organisatorische Fragen

Sie können sich **ab sofort** per Fax, E-Mail oder Post anmelden. Das Anmeldeformular finden Sie auf der nächsten Seite. Das detaillierte Veranstaltungsprogramm wird Ihnen anschließend per Post oder E-Mail zugeschickt. Anschließend können Sie sich für den Workshop Ihrer Wahl anmelden.

Für Rückfragen zur Anmeldung, technischen und organisatorische Fragen wenden Sie sich bitte an den

IFD gGmbH

Jochen Prusko

Telefon: 0911 / 323899-22; Fax: -29

E-Mail: redaktion@ifd-ggmbh.de

Inhaltliche Fragen (Themen, Workshops, ReferentInnen):

BAG UB

Berit Blesinger, E-Mail: berit.blesinger@bag-ub.de und

Jörg Schulz, E-Mail: joerg.schulz@bag-ub.de

Telefon: 040 / 432 53 123

Persönliches Budget für berufliche Teilhabe – jetzt mitgestalten!

Fachtagung der BAG UB vom 6. - 7. Mai 2008

Anmeldeformular

Anmeldung an

IFD gGmbH
 Jochen Prusko
 Fürther Straße 212
 90429 Nürnberg

Fon: 0911 / 323899-22
 Fax: 0911 / 323899-29
 E-Mail: redaktion@ifd-ggmbh.de

Ich melde mich hiermit verbindlich zur Tagung an.

Angaben zur Person

Anrede: Frau Herr Titel/Funktion: _____

Vorname: _____

Nachname: _____

Institution: _____

Adresse: _____

Fon/Fax: _____

E-Mail: _____

Ich melde mich zur Tagung an:

- mit Übernachtung vom 06. auf den 07. Mai 2008 im Einzelzimmer, Ü/F (125,- €)
- mit Übernachtung vom 06. auf den 07. Mai 2008 im Doppelzimmer, Ü/F (115,- €) pro Person
 zusammen mit Herrn/Frau _____
- ohne Übernachtung (75,- €)

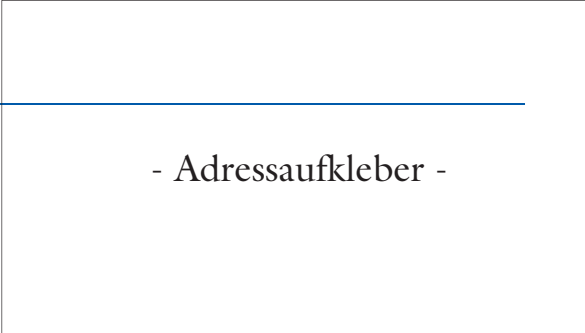
*In den Tagungskosten enthalten ist folgende Verpflegung: 2 x Mittagsimbiss,
 2 x Kaffee mit Snacks, Brotzeitbuffet Dienstagabend, Kaltgetränke*

- zusätzliche Übernachtung + Frühstück, Einzelzimmer, von _____ bis _____ (43,-€)
- zusätzliche Übernachtung + Frühstück, Doppelzimmer, von _____ bis _____ (35,-€)

Ich benötige

- ein rollstuhlgerechtes Zimmer
- einen Gebärdensprachdolmetscher
- sonstiges, nämlich _____

 Ort, Datum, Unterschrift, ggf. Stempel



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 _____