

impulse

Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Ausgabe 45
1 / 2008

6,00 €
ISSN 1434-2715

impulse - Schwerpunkt: Jahrestagung 2007 der BAG UB



Tagungsimpression: Zum Grillen blieb keine Zeit

impulse Themen u.a.:

**EXISTENZGRÜNDUNG
VON MENSCHEN
MIT SCHWERBEHINDERUNG**
ab Seite 5

**ERFAHRUNGEN EINER
VIRTUELLEN WERKSTATT**
ab Seite 10

**BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG
VON MENSCHEN MIT AUTISMUS**
ab Seite 15

**SUPPORTED EMPLOYMENT
IN DER SCHWEIZ**
ab Seite 19

DiA-AM
ab Seite 34

**FACHTAGUNG 2008
DER BAG UB**
Seite 39



Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
D-20357 Hamburg
Fon: 040 / 432 53 123
Fax: 040 / 432 53 125
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:

Hans-Jürgen Behrens, Dr. Stefan
Doose, Andreas Ehrich, Dagmar
Eichler-Röbel, Doris Haake,
Norbert Rump, Jörg Schulz,
Ralf Specht (V.i.S.d.P.)
Angelika Thielicke

Layout: Jörg Schulz

Foto Titelseite: BAG UB

Druck: Saxoprint GmbH,
Enderstraße 94, 01277 Dresden

Auflage: 1000

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

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

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte
bei der Redaktion.

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

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

impulse Inhalt

Schwerpunktthema: Jahrestagung 2007 der BAG UB

„Schee waas!“	3
„Ich würde es immer wieder tun.“ - <i>Manfred Radermacher</i>	5
In Tätigkeiten denken - <i>Stefan Bauer und Andrea Seeger</i>	9
Die Werkstatt, die es eigentlich gar nicht gibt - <i>Kerstin Axt</i>	10
Workshop „Teampower“ für unterstützte ArbeitnehmerInnen - <i>Thomas Kehry und Stefan Bauer</i>	12
IntegrationsberaterIn für blinde und sehbehinderte Menschen - <i>Andreas Lehmann und Bruno Kuhn</i>	13
Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus im Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg - <i>Frank Baumgartner</i>	15
Supported Employment in der Schweiz - <i>Thomas Rüst</i>	19
Betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung in handwerklichen Kleinbetrieben - <i>Klaus Leuchter</i>	22
Wettbewerb ist nicht genug - <i>Prof. Dr. Klaus Schellberg</i>	23
Das Kompass-Konzept - <i>Hartmut Sturm und Frauke Schipull-Gehring</i>	27
Berufsvorbereitung: eine komplexe Entwicklungsaufgabe - <i>Hartmut Sturm</i>	30

Politik und Recht

Neues Maßnahmeangebot der Bundesagentur für Arbeit zur Feststellung der Arbeitsmarktfähigkeit behinderter Menschen - <i>Sabine Wendt</i>	34
---	----

Verschiedenes

Online-Kursmaterialien zu Grundlagen und Methoden Unterstützter Beschäftigung (37);
Preise und Auszeichnungen (37); Europa (38); Neue Medien (38); Veranstaltungen (39)

BAG UB Intern

Fachtagung der BAG UB	39
Fortbildungsangebote der BAG UB 2008	39
Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB	40

„Schee waas!“

Das Thema der Bundesjahrestagung der BAG UB war „Arbeitswelt und Integration – Impulse für die Zukunft der Teilhabe.“ Die Tagung fand dieses Jahr wieder im Ringberg-Hotel in Suhl statt; von Mittwochnachmittag (14.11.07) bis Freitagmittag (16.11.07).

Das Hotel ist sehr groß. Es hat große helle freundliche Räume.

Am Mittwochnachmittag gab es die Vorkonferenz zur Tagung. Viele Leute waren schon am Mittwoch da. Es gab lange Workshops zu vielen unterschiedlichen Themen.

Donnerstagvormittag gab es wie jedes Jahr die Mitgliederversammlung.

Am Nachmittag wurde die Tagung dann offiziell eröffnet:



Vortrag

Mit Vorträgen und einer Podiumsdiskussion

Die Vorträge im Hermann-Roth-Saal waren sehr schön. Wir waren bei den Vorträgen dabei und haben zugehört und haben da auch Fragen stellen können.

Bei der Podiumsdiskussion haben wir vieles nicht verstanden.



Podiumsdiskussion

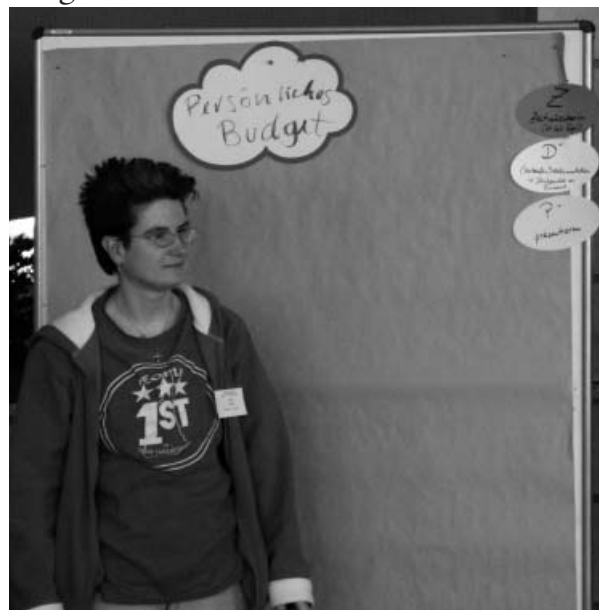


Blick aus dem Ringberg Hotel Suhl



Mitgliederversammlung

Bis Freitagnachmittag wurde auf der Tagung viel gesprochen über Arbeitsplätze und Arbeitsmarkt, über Eingliederung, über Integrationsfachdienste und Werkstätten, über Gesetze und Paragraphen, über Persönliches Budget, über Geld und Leistung und über die weitere Zukunft.



Rauchende Köpfe zum Persönliches Budget

Wir haben drei Workshops mit verschiedenen Themen, die unterstützte Arbeitnehmer betreffen, gemacht – am Mittwoch den langen und Donnerstag und Freitag kurze.

Wir haben geredet über Arbeit und Privates. Wir haben über die Arbeit gesprochen, wer welche Arbeit hat und wer welche Unterstützung hat. Wir haben was über Teamarbeit gelernt.

Wir haben über Freunde, Familien, Vereine und Nachbarn gesprochen, was dabei schwierig und was uns dabei wichtig war.

Wir haben neue Erfahrungen gesammelt. Wir nehmen das mit nach Hause, um anderen zu erzählen, wie das war.



Viel Arbeit und Diskussion

Neben unseren Workshops gab es noch viele andere Workshops. Worüber dort geredet wurde, können sie in diesem Heft lesen. Aber nicht von allen Workshops. Wenn sie alle Informationen haben wollen, müssen sie selbst zur nächsten Tagung der BAG UB im November nach Suhl kommen.



Jomi, der Pantomime

Die Veranstaltung war sehr gut organisiert. Die Pantomime auf der Feier am Donnerstagabend war interessant und lustig. Die Disco war noch viel, viel besser als die letzten Jahre. Der DJ hat auch gepasst.

Dass wir Kegeln waren, hat uns viel Spaß gemacht. Wir hatten auch Freizeit und konnten zum Beispiel spazieren gehen.

Die Tagung war klasse und sehr informativ. Leider wieder mal zu kurz. Wir hätten noch zwei Tage bleiben können. Wir sind im November 2008 auf jeden Fall wieder dabei, sie auch?

Immanuel Bott, Wolfgang Dreßler, Simone Eder, Tinka Ehrlich, Martin Fischer, Markus Fischer, Stefan Fleitmann, Veronika Gercke, Robert Gießelmann, Ulrike Gießelmann, Mathias Hendl, Heike Hermann, Daniela Hofmann, Stefan Hofmann, Hilde Höing, Arthur Luft, Arne Madsen,

AutorInnen:



Bastian Oesker, Miriam Prenting, Franziska Rhiel, Christoph Richartz, Florian Röder, Kerstin Röhrer, Thorsten Schediw, Jörg Schlienbecker, Bernd Schwemmer, Benjamin Stowasser, Walter Völkl, Silke Waldschmidt, Anja Ziegler

„Ich würde es immer wieder tun.“ Sagen 87 Prozent der behinderten ExistenzgründerInnen

Von Manfred Radermacher

„Berufliche Selbständigkeit und Behinderung – das passt nicht zusammen.“ Viele Menschen glauben, Schwerbehinderte sind nicht leistungsfähig und deshalb den Belastungen einer beruflichen Selbständigkeit nicht gewachsen. enterability beweist in Berlin das Gegenteil. Seit Februar 2004 haben sich 106 Menschen mit Schwerbehinderung mit Hilfe von enterability beruflich selbstständig gemacht – fast alle erfolgreich. Diese GründerInnen schaffen sich als Selbständige einen eigenen Arbeitsplatz, der ihren ganz individuellen Bedürfnissen entspricht. Für die meisten ist die Selbständigkeit die einzige realistische Chance zur weiteren Teilhabe am Arbeitsleben.

Auch wenn die konjunkturelle Entwicklung zu einer leichten Entspannung auf dem Arbeitsmarkt führt, bleibt das Thema Existenzgründung wichtig – ganz besonders für Menschen mit Schwerbehinderung. Behinderung ist nach wie vor ein „Vermittlungshemmnis“. Menschen mit Behinderung finden schwer einen geeigneten Arbeitsplatz. Als Selbständige schaffen sie sich einen eigenen Arbeitsplatz.

Teilhabe am Arbeitsleben hat dabei einen ökonomischen Aspekt. Behinderte verdienen für sich und ihre Familien den Lebensunterhalt durch eigene Arbeit. Sie werden unabhängig von staatlicher Unterstützung. Das ist wichtig – sehr wichtig. Genauso bedeutsam sind aber auch die sozialen Aspekte der Selbständigkeit. Wer arbeitet steht mitten im Leben, hat vielfältige Kontakte, besteht Konflikte und „erfährt Respekt und Anerkennung“ – wie es einer der enterability-Gründer ausdrückt.

„Behinderte bekommen bei uns keinen Kredit“ - Vorbehalte

Menschen mit Schwerbehinderung, die sich mit einer guten Geschäftsidee selbstständig machen wollen, treffen oft auf offene oder unterschwellige Vorbehalte. Von Gründungen wird in der Regel abgeraten und/oder entsprechende Unterstützung, etwa in Form von Finanzkrediten oder Förderprogrammen, nicht gewährt. Immer wieder berichten behinderte Gründungsinteressierte, dass ihnen Kredite verweigert wurden, „weil sie behindert sind“.

Selbständigkeit für Menschen mit Schwerbehinderung wird bisher nicht als

gleichwertige Alternative zu klassischen Beschäftigungsverhältnissen gesehen. Es fehlen ganzheitliche Unterstützungssysteme, die die Bedürfnisse behinderter GründerInnen angemessen berücksichtigen.

Das Projekt enterability ist hier ein Ausnahme. enterability unterstützt Menschen mit Schwerbehinderung dabei, sich in Berlin beruflich selbstständig zu machen. enterability bietet individuelle Qualifizierung, Seminare zu gründungsrelevanten Themen und hilft bei der Finanzierung der Existenzgründung. Das Angebot kombiniert das klassische Gründungs-Know-How mit behindertenspezifischen Themen.

Dabei ist es nicht das Ziel, unter allen Umständen eine möglichst hohe Zahl von schwerbehinderten GründerInnen zu erreichen. Ziel ist es vielmehr, langfristige tragfähige Gründungen zu ermöglichen und zu verhindern, dass schwerbehinderte Menschen aus der Not der Arbeitslosigkeit heraus gründen - ohne Erfolgsaussichten.

Am Ende der Qualifizierung durch enterability kommt der Gründungsinteressierte selbst zu einer begründeten Entscheidung für oder gegen eine Selbständigkeit.

„Dafür gibt es keinen Bedarf“ - die Statistik beweist das Gegenteil

„Eine Existenzgründungsberatung für Menschen mit Schwerbehinderung braucht niemand, dafür gibt es keinen Bedarf. Es gibt überhaupt keine Nachfrage - Behinderte gründen nicht. Davon haben wir noch nie was gehört.“ So oder so ähnlich war die immer wieder geäu-



Manfred Radermacher

berte Vermutung, wenn die Projektidee vorgestellt wurde. Diese Einschätzung kam nicht nur von Laien - viele Fachleute aus den Behörden und gründungsrelevanten Institutionen teilen sie bis heute. Wir wissen: Das stimmt so nicht. Die Fakten: enterability hat in den ersten vier Jahren (bis Ende Oktober 2007) 328 schwerbehinderte GründerInnen beraten. Diese Menschen haben mehrere Monate mit enterability ihre Geschäftsidee vorbereitet, geplant und geprüft. Wichtig zu wissen: Alle Gründungsinteressierten, die mit enterability zusammen gearbeitet haben, waren arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht. 45 Prozent haben Arbeitslosengeld von der Arbeitsagentur bezogen, die restlichen 55 Prozent bekamen Arbeitslosengeld II (bzw. Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe vor dem 1.1.2005).

Bei enterability sind Menschen mit allen Behinderungsarten vertreten: Sinnesbehinderungen genauso wie Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen oder der Wirbelsäule, Funktionsstörungen der Organe aber auch psychische und seelische Beeinträchtigungen.

Die Gründungsinteressierten kommen aus allen Altersklassen. Am Stärksten vertreten sind die 40 bis 50 jährigen mit 39 Prozent. Der Anteil der Frauen liegt bei 38 Prozent.

„Was nützt mir enterability, wenn ich nachher doch nicht gründe?“ - alternative Beschäftigungswege

Nicht alle Gründungsinteressierten wagen den Sprung in die Selbstständigkeit. Das liegt in der Natur der Sache. Nicht alle Ideen sind realisierbar und tragfähig.

Die potentiellen schwerbehinderten GründerInnen erwerben während der Qualifikation wichtige Schlüsselqualifikationen und ein positives Selbstwertgefühl. Sie setzen sich bewusst mit der eigenen Idee und ihrer Zukunft auseinander und prüfen die Realisierbarkeit ihres Konzeptes in der Auseinandersetzung mit vielen Institutionen und Personen. Das Ergebnis ist eine realistische Einschätzung der eigenen Kompetenz und Entwicklungsmöglichkeiten. Mit dem Erkennen von Entwicklungspotentialen und mit dem erworbenen Fachwissen wird eine Persönlichkeitsentwicklung vorangetrieben, die über klassische Instrumente der Arbeitsmarktpolitik nicht erreicht werden kann. Das gilt auch für diejenigen, die sich gegen eine Existenzgründung entscheiden. Sie setzen die erworbenen Kompetenzen gewinnbringend für ihre weitere berufliche Integration ein.

Bereits während der Qualifizierungsphase bei enterability nehmen 20 Prozent der TeilnehmerInnen eine Beschäftigung oder Umschulung auf. Ausschlaggebend dafür sind, laut Angaben der TeilnehmerInnen, die Gründungsvorbereitung und die dadurch entstandenen Kontakte.

„Jede Behinderung hat Auswirkungen auf die Gründung“ - das Alleinstellungsmerkmal

Die schwerbehinderten Gründungsinteressierten bringen ein breites Spektrum an Arten der Behinderung mit ihren jeweils spezifischen Beeinträchtigungen mit. Soll die Gründungsvorbereitung erfolgreich sein, so muss sie diesen Behinderungen individuell Rechnung tragen.

Für die Beratung bedeutet das: Die Behinderung wird in allen Phasen der Beratung offen thematisiert und es wird über alle Auswirkungen für die Gründung gesprochen. Nur so können für die jeweiligen, individuellen behinde-

rungsbedingten Einschränkungen Lösungen gefunden werden.

Die grundlegenden Themen hier sind behinderungsgerechte Arbeitsplätze, technische Arbeitshilfen, eine Prozessorganisation, die besonderen Ruhephasen berücksichtigt und natürlich die behinderungsspezifischen Förderungen.

An konkreten Hilfen und Informationen, die über das Angebot klassischer Gründungsunterstützungsangebote hinausgehen bietet enterability:

- Barrierefreiheit (beispielsweise GebärdensprachdolmetscherInnen)
- einen hohen Anteil individueller Qualifizierung
- eigene Seminare mit spezifischen Inhalten und Methoden speziell für die Zielgruppe Menschen mit Schwerbehinderung
- Informationen zu speziellen Förderungen für Menschen mit Schwerbehinderung
- Zugänge zu Finanzierungsquellen (Darlehen) speziell für Menschen mit Schwerbehinderung
- eine gewachsene Vernetzung mit vielen Institutionen, die besondere Angebote für Menschen mit Schwerbehinderung bieten

Es existieren darüber hinaus noch eine ganze Reihe behindertenspezifischer Aspekte, die nicht sofort im Fokus stehen. Darüber zu sprechen ist oft nicht einfach – weder für die behinderten GründerInnen noch für die BeraterInnen. Wer spricht beispielsweise gerne über eine HIV-Erkrankung, Brustkrebs, psychische Probleme oder eine Suchtvergangenheit? Das ist aber notwendig. Denn diese Themen haben gründungsrelevante Auswirkungen.

Hatte jemand in der Vergangenheit Alkoholprobleme, muss der Berater einschätzen können, ob eine GründerIn auf stabile Unterstützungssysteme zurückgreifen kann, um einen Rückfall zu verhindern. Helfen kann beispielsweise, wenn die Person zu einer Selbsthilfegruppe geht. Sie muss wissen, sie unter Druck reagiert, wenn sie um Hilfe fragen kann, wenn es zu einer Krise kommt. Und jede Gründung durchläuft Krisen – früher oder später.

Wenn die Behinderung sichtbar ist, muss man besprechen, was das für den KundInnenkontakt bedeutet. Auch wenn das nicht schön ist, es ist Realität: Manche Behinderungen irritieren po-

tentielle KundInnen oder stoßen sie ab. Das darf man nicht ignorieren. Und darüber muss man sprechen und gemeinsam Lösungen suchen. Sonst scheitert die Gründung.

Bei enterability beispielsweise war ein Schreiner, der sich nicht klar artikulieren konnte. Schreiner müssen bei Auftragsarbeiten viele Konstruktions-Details mit ihren KundInnen besprechen. In diesem Fall ist es nach dem KundInnengespräch häufig gar nicht erst zu einer Auftragsvergabe gekommen. Wenn doch, dann entwickelten sich oft folgenreiche Missverständnissen mit kostenintensiven Folgen. Die KundInnen waren ungeduldig, irritiert und hilflos. Dieser Schreiner war aber auch nicht bereit, nach Lösungen für sein Kommunikationsproblem zu suchen. Er ignorierte es und war der Meinung, dass die KundInnen ihn absichtlich missverstünden. Er war nicht bereit das Kommunikationsproblem schon bei der Planung der Geschäftsidee ernst zu nehmen und Lösungen zu suchen. Und Lösungen gibt es fast immer.

„Buchhaltung kann man lernen“ - das klassische Gründungs-Know-How

Bei einer Existenzgründung sind eine ganze Reihe von Dingen wichtig. Zunächst gehört zu einem erfolgreichen Geschäft eine „UnternehmerInnenpersönlichkeit“. Gemeint sind Fähigkeiten im Bereich sozialer Kompetenz, Motivation, Zielorientierung und Konfliktlösung. Unverzichtbar sind auch die notwendigen fachlichen Voraussetzungen und Branchenwissen. JedeR GründerIn braucht eine gute Geschäftsidee, ein schlüssiges Konzept und eine solide Finanzierung. JedeR UnternehmerIn muss über betriebswissenschaftliches Wissen und ein Minimum an buchhalterischen Kenntnissen verfügen. Ohne geht es nicht. Die wenigsten der GründerInnen sind ausgebildete Kaufleute und UnternehmerInnen. Kaufmännisches Wissen und unternehmerische Fähigkeiten jedoch kann man erlernen.

Die enterability-Gründungsqualifizierung orientiert sich an einem bewährten Modell, das im Rahmen und einer nationalen Arbeitsgruppe mit VertreterInnen von Gründungsinitiativen aus dem gesamten Bundesgebiet entwi-

ckelt worden ist. Das „4-Phasen-Modell der Gründungsbegleitung“ beginnt mit einem Profiling und begleitet die GründerInnen bedarfsgerecht und individuell bis über die Implementierung des Unternehmens am Markt hinweg, um so den nachhaltigen Erfolg sicherzustellen.

Die Inhalte sind in folgenden Modulen systematisiert: 1. UnternehmerInnenpersönlichkeit 2. Geschäftsidee und Markterkundung 3. Gesellschaftsrecht und Gründungsformalitäten 4. Marketing 5. Zeitmanagement und Organisation 6. Behindertenspezifische Aspekte einer Gründung 7. Buchhaltung und Verwaltung.

Gelernt wird in Seminaren, durch individuelle Qualifizierungsabschnitte, durch Mentoring, und in der begleiteten unternehmerischen Praxis, bspw. bei Vertragsverhandlungen, im Bankgespräch und bei der KundInnenakquise.

„Sind die Geschäftsideen denn erfolgreich?“ - Gründungen

enterability hat relativ schnell den Beweis erbracht, dass eine große Nachfrage nach einer Existenzgründungsberatung für Menschen mit Schwerbehinderung existiert. Das hat die SkeptikerInnen jedoch noch nicht überzeugt: „O.k., es gibt Nachfrage nach Beratung - doch wie ist das mit dem Erfolg? Gibt es auch eine relevante Zahl von Gründungen durch Schwerbehinderte? Und sind diese tragfähig und behaupten sie sich nachhaltig am Markt? Was sagen die harten Fakten?“

Bis Ende Dezember 2008 haben sich in Berlin 102 Menschen mit Schwerbehinderung mit der Hilfe von enterability beruflich selbstständig gemacht. Sie sind jetzt UnternehmerInnen. Davon sind 61 Männer und 41 Frauen. Bei einer Zahl von 328 Gründungsinteressierten ergibt sich eine Gründungsquote von 31 Prozent. Das entspricht den Quoten bei anderen „benachteiligten“ Zielgruppen.

Von diesen 102 GründerInnen waren am Ende Dezember 2007 noch 84 am Markt. Das ist eine Erfolgsquote von 82 Prozent. (Die folgenden statistischen Angaben beziehen sich auf diese GründerInnen.)

Über die Nachhaltigkeit der unterstützten Gründungen kann man natürlich erst nach einigen Jahren valide Erkenntnisse gewinnen. Die ersten von enterability begleiteten Gründungen sind in der zweiten Jahreshälfte 2004

an den Markt gegangen, die letzten erst im Monat der Auswertung (Dezember 2007). Diese GründerInnen konnten im Monat der Auswertung erst einen Monat am Markt sein.

Die Zahlen sind jedoch jetzt schon beeindruckend. Insgesamt 52 Prozent der GründerInnen sind länger als 2 Jahre am Markt und 23 Prozent immerhin schon länger als 3 Jahre.

Und das werden natürlich jeden Monat mehr.

Ein Teil der GründerInnen hat aber nicht nur für sich selbst Arbeitsplätze geschaffen, sie haben weitere Menschen eingestellt. Im Dezember 2007 waren das 6 Vollzeit- und 5 Teilzeitstellen, 3 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und 7 Honorarverträge. Die Tendenz ist steigend.

„Gründen Schwerbehinderte anders?“ - die Geschäftsideen

„In welchen Branchen gründen Menschen mit Behinderungen denn?“ Das ist immer die erste Frage, die gestellt wird. „Wahrscheinlich sind viele Gründungen im Computerbereich dabei, das kann man ja heutzutage alles von zuhause machen.“ – wird dann vermutet. Dem ist nicht so.

Die Gründungen erfolgen hauptsächlich in der Dienstleistungsbranche: 65 Prozent. Die „Dienstleistungsbranche“ ist allerdings eine Sammelkatego-

rie. Darunter verbirgt sich der Hundesalon genauso wie die erste blinde Strafverteidigerin Deutschlands, eine Computerschule wie eine ergotherapeutische Praxis oder ein freiberuflich arbeitender Journalist, der hauptsächlich aus Pakistan berichtet.

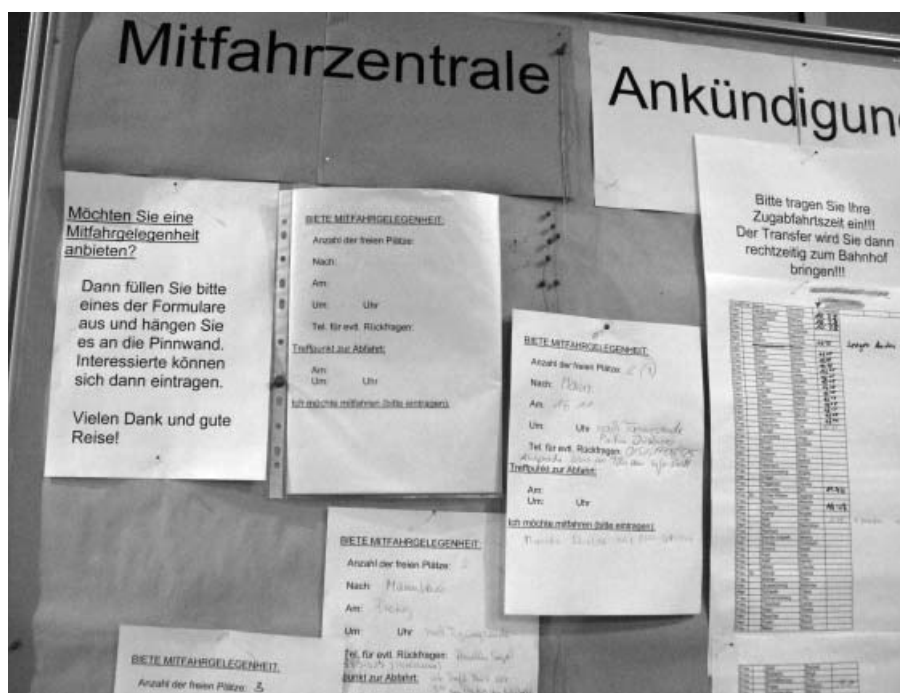
Im Handel gründen 29 Prozent. Auch hier ist die Bandbreite der Geschäftsideen groß. Als Vertriebsweg werden Ladengeschäfte und das Internet genutzt. Es gibt HandelsvertreterInnen, die national aber auch international agieren. Die Produktpalette reicht von Sammelartikeln und Schmuck über selbst produzierte Reitartikel bis hin zu Handys und Notebooks oder Marderanlagen.

Nur ein kleiner Anteil gründet im Bereich Handwerk – 6 Prozent. Beispiele sind hier ein Elektromeister und ein Tierpräparator.

Mit diesen Werten unterscheiden sich Menschen mit Schwerbehinderung nicht von anderen speziellen Zielgruppen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen – wie bspw. junge Menschen, GründerInnen im ländlichen Raum und Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss.

„Ich würde es immer wieder tun“ - Zufriedenheit der GründerInnen

Die GründerInnen werden regelmäßig intensiv befragt. 87 Prozent der GründerInnen geben an, sie würden wieder gründen. Sie sind davon überzeugt, dass



Tagungsimpression: Der Bahnstreik machte kreative Lösungen notwendig

es für sie die richtige Entscheidung war – bei allen Problemen, die in jedem Einzelfall auftreten. Nur 4 Prozent zweifeln explizit an ihre Entscheidung. Keine der GründerInnen hat direkt geantwortet: „Ich würde es nicht wieder tun.“

Dabei ist die finanzielle Situation ein wichtiger Faktor, aber nicht der allein entscheidende. Nicht immer verdienen die GründerInnen gut. 39 Prozent der GründerInnen geben an, dass der Verdienst sich noch im Bereich des Existenzminimums bewegt. Es gibt aber auch die finanziell erfolgreichen. 24 Prozent zeigen sich sehr zufrieden. Sie sagen, dass der Gewinn sich gut bzw. besser als erwartet entwickelt hat. Das restliche Drittel ist zufrieden, der Gewinn entspricht den Erwartungen. Der Verdienst steigt statistisch mit zunehmender Dauer der Selbstständigkeit.

Wie alle anderen GründerInnen nutzen die Schwerbehinderten in der Startphase die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Arbeitsagenturen und Jobcenter – Gründungszuschuss und Einstiegsgeld. Diese laufen irgendwann aus. Bei 48 Prozent der enterability-GründerInnen ist dieser Zeitpunkt erreicht. Sie behaupten sich ohne jegliche Zuschüsse am Markt.

Alle GründerInnen streben an, finanziell unabhängig zu sein und ein ausreichendes Einkommen zu erwirtschaften. Die meisten sind auf einem guten Weg. Geld bedeutet ihnen dabei aber nicht alles. Die Zufriedenheit der enterability-GründerInnen hat noch einen anderen Grund. Es geht um Teilhabe, Kontakt, Bewährung, Anerkennung, Würde. Hakan Ayrimaz (Online-Handel mit Handys und Notebooks) drückt es so aus: „Aufgrund meiner offensichtlichen Behinderung bin ich in meinen bisherigen Arbeitsverhältnissen häufig herabwürdigend und diskriminierend behandelt worden. Ich habe mir daher einen Arbeitsplatz geschaffen, der sowohl meinen Ressourcen und Kompetenzen entspricht und beim dem ich gleichzeitig Respekt und Anerkennung in meiner Geschäftsausübung erfahre.“

Interessant ist noch ein Blick auf die Entwicklung der gesundheitlichen Situation im Vergleich zu der Zeit vor der Selbstständigkeit. Viele haben vermutet, dass die Belastungen der Selbstständigkeit sich negativ auswirken. Bei 10 Prozent der GründerInnen hat sich die gesundheitliche Situation dann auch tat-

sächlich verschlechtert. Dem gegenüber stehen 15 Prozent, denen es vergleichsweise besser geht. Bei den anderen ist die gesundheitliche Situation unverändert. Über Ursachen und Gründe können wir hier – ohne eine genauere Analyse – keine präzise Aussage treffen. Wichtig ist allerdings festzustellen: Bei einer guten und gründlichen Vorbereitung sind Menschen mit Schwerbehinderung den Belastungen einer selbstständigen Tätigkeit durchaus gewachsen.

„Wie geht es weiter mit enterability?“ - Nachhaltigkeit der Arbeit

Von November 2003 bis Dezember 2007 hat das Landesamt für Gesundheit/ Integrationsamt Berlin dankenswerter Weise das Projekt enterability als Modellprojekt gefördert. Diese Förderung war der wichtigste Finanzierungsbaustein – ohne diese Förderung wäre enterability nicht möglich gewesen.

Ein weiterer wichtiger Förderer und Finanzier war und ist die Deutsche Behindertenhilfe - Aktion Mensch e.V.. Durch diese Hilfe waren zusätzliche Leistungsbausteine finanzierbar, die das Profil von enterability komplettiert haben. Die Veolia-Stiftung hat einzelne, wichtige und notwendige Anschaffungen gefördert, die wir sonst nicht hätten bezahlen können.

Jedes Modellprojekt läuft einmal aus. Das ist zwangsläufig auch mit dem Modellprojekt enterability geschehen. Das Integrationsamt Berlin musste die Förderung als Modellprojekt Ende Dezember 2007 einstellen.

Seit dem 1. Februar ist die Struktur des Projekts enterability über Mittel des europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Der Senat für Integration Arbeit und Soziales hat ein neues Modellprojekt befristet bis Ende Januar 2009 bewilligt.

Das heißt: kurzfristig ist die Fortsetzung der Arbeit finanziell abgesichert, mittel- und langfristig ist alles offen. Wie kann es also weiter gehen?

Das Modell hat national und international viel Interesse geweckt. Das Projekt wurde auf Fachtagungen vorgestellt und die Ergebnisse diskutiert. Es sind eine Reihe von Beiträgen in Presse und Fernsehen erschienen. Eine Sensibilisierung der Fachöffentlichkeit für das Thema wurde angestoßen, ein Diskurs über die besonderen Anforderungen an die

Unterstützung gründungsinteressierter Menschen mit Behinderung in Deutschland begonnen. Ziel ist es, diesen Dialog kontinuierlich fortzusetzen und zu verstetigen, um so auch Gründungen von Schwerbehinderten zu einer arbeitsmarktpolitischen Selbstverständlichkeit zu machen.

Im kommenden Jahr geht es vorrangig darum, das erfolgreiche Angebot von enterability **langfristig** finanziell abzusichern. Bisher ist eine Absicherung immer „nur“ als befristetes Modellprojekt möglich gewesen. Es ist unklar, wie lange das in Zukunft möglich sein wird. Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Regelförderung sind bisher schlicht nicht vorhanden. Eine kontinuierliche und dauerhafte Finanzierung – nicht nur von enterability, auch von ähnlichen Angeboten in anderen Regionen – wird es nur dann geben, wenn es gelingt, eine Regelförderung möglich zu machen.

Alle die Ideen haben, wie das zu erreichen ist, und die uns auf diesem Weg unterstützen wollen, sind herzlich eingeladen, sich bei mir zu melden.

Kontakt:
Manfred Radermacher
iq consult
enterability – ohne Behinderung in die Selbstständigkeit
Muskauer Str. 24, 10997 Berlin
Fon: 030 / 612 80 374
Fax: 030 / 611 35 29
radermacher@iq-consult.com
www.iq-consult.com
www.enterability.de

In Tätigkeiten denken

- Nischenarbeitsplätze (er-)finden!

Von Stefan Bauer und Andrea Seeger

Der „offizielle“ Arbeitsmarkt, wie er in Stellenanzeigen dargeboten wird, fordert hohe Qualifikationen seitens der BewerberInnen. Behinderte Menschen, die aufgrund kognitiver Beeinträchtigungen keine Berufsausbildung vorweisen können und noch nie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren, haben i. d. R. keine Chance, den geforderten Kriterien auch nur annähernd standzuhalten.

Andere und innovative Strategien der Arbeitsplatzsuche müssen her!

Dazu wurden in dem Workshop ‚In Tätigkeiten denken – Nischenarbeitsplätze (er-)finden!‘ ausgehend vom praxiserprobten Konzept von ACCESS-Integrationsbegleitung Ideen gesammelt und diskutiert.

Nischenarbeitsplätze: Was ist damit gemeint?

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

Nischenarbeitsplätze sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können. Immer werden sie aber an den Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen ausgerichtet, der dort arbeiten möchte. Die Leistungsanforderungen werden dem Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst. Und der Stundenumfang wird auf die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit festgelegt. Nicht selten benötigen behinderte Menschen für die anfallenden Arbeiten erheblich mehr Zeit als für diesen Arbeitsplatz qualifizierte MitarbeiterInnen ohne Handicap. .



Stefan Bauer und Andrea Seeger

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

Nischenarbeitsplätze (er-)finden- Eckpunkte eines erprobten Konzeptes:

Ausgehend von den individuellen Stärken und Neigungen (Wünsche, Träume) einer Person beginnt ein erstes Brainstorming, in welchen Arbeitsbereichen/Branchen diese Stärken für ein Unternehmen interessant sein könnten. Zentrale Überlegung ist hierbei das Denken in Tätigkeiten und nicht in den gängigen Berufsbildern.

Aus diesen Überlegungen heraus wird ein fiktives Stellenprofil entwickelt. Hauptaufgabe des Akquisiteurs/der Akquisiteurin ist es, eine Idee davon zu entwickeln, in welchem Betrieb dieses Profil gewinnbringend genutzt werden kann.

In den darauf folgenden Akquise-Telefonaten ist die Aufgabe, das fiktive Stellenprofil mit den vorhandenen betrieblichen Abläufen abzugleichen. Das bestmögliche Ergebnis ist das Finden eines ersten Aufgabenprofils, das im folgenden Integrationsprozess weiter entwickelt wird.

Im Erfolgsfall vereinbaren die Beteiligten ein Langzeit-Praktikum von mindestens 12 Wochen, welches in der ersten Zeit durch ein intensives Jobcoaching durch MitarbeiterInnen des Fachdienstes begleitet wird. Eine der Aufgaben der Jobcoaches ist, das Aufgabenprofil gemeinsam mit allen Beteiligten (PraktikantIn, Betriebsverantwortliche) an die betrieblichen Realitäten und die vorhandenen Fähigkeiten der Person anzugleichen.

Wenn eine Passung zwischen Fähigkeiten und Anforderungen herbeigeführt werden kann, wird der Blick der Personalverantwortlichen auf den betriebswirtschaftlichen Nutzen einer möglichen Anstellung gelenkt. Dabei spielen Fördermöglichkeiten wie Eingliederungszuschüsse, Minderleistungsausgleich und Einsparung der Ausgleichsabgabe eine wichtige Rolle.

In Perspektivengesprächen verwenden die MitarbeiterInnen von ACCESS hier ein Lohnkostenmodell.

Fazit des Workshops

Im Workshop wurden drei verschiedene sozialversicherungspflichtige Nischenarbeitsplätze vorgestellt. Anschließend hatten die Workshop-TeilnehmerInnen die Möglichkeit, weitere innovative Nischenarbeitsplätze in verschiedenen Arbeitsbereichen zu kreieren.

Die TeilnehmerInnen waren sich einig, dass bei einer kreativen und visionären Herangehensweise auch für besonders beeinträchtigte Personen Nischen gefunden werden können, die im Verlauf des Integrationsprozesses zur Übernahme in reguläre Beschäftigungsverhältnisse führen. Dies belegen auch die Erfahrungen von ACCESS. Die Vermittlungsquote von Werkstattbeschäftigten und SonderschulabgängerInnen in den allgemeinen Arbeitsmarkt liegt seit Jahren bei 60 bis 70 %.

Nähere Informationen bei:
ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH,
Michael-Vogel-Str. 1 c, 91052 Erlangen,
Fon: 09131 / 897444,
Fax: 09131 / 897449,
andrea.seeger@access-ifd.de;
stefan.bauer@access-ifd.de
www.access-ifd.de

Die Werkstatt, die es eigentlich gar nicht gibt

Ein Bericht über die Virtuelle Werkstatt Saarbrücken

Von Kerstin Axt

Eine besondere Form der Werkstattbeschäftigung gibt es seit August 2004 im Saarland. Im Stadtverband Saarbrücken (rund 340000 Einwohner) arbeiten psychisch behinderte Menschen in einer Werkstatt, die es im Grunde gar nicht gibt.

Idee und Entstehung

Die Werkstatt entstand auf Anregung der damals amtierenden Sozialministerin Dr. Regina Görner. Sie wollte für den Stadtverband Saarbrücken eine Werkstatt, die keine eigenen Produktionsstätten besitzt, sondern ausschließlich Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen anbietet – eben eine Virtuelle Werkstatt.

Die Werkstatt selbst verfügt lediglich über einige Büroräume zur Verwaltung, Organisation, Beratung und Vorbereitung auf die Beschäftigung. Vier BetreuerInnen stehen den Beschäftigten zur Seite. Die Beschäftigten gelten auf dem ersten Arbeitsmarkt als erwerbsunfähig. Sie beziehen Rente, Grundsicherung oder Sozialhilfe und haben Anspruch auf Eingliederungshilfe nach dem Sozialgesetzbuch XII. Sie müssen in der Lage und motiviert sein, mindestens zwei Stunden täglich zu arbeiten, Tendenz möglichst steigend.

Die Organisation

Die Virtuelle Werkstatt ist keine anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen.

Sie gilt als „sonstige Beschäftigungsstätte“ (§ 56 Sozialgesetzbuch XII), wonach ebenfalls Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden können. Es bestehen allerdings wesentliche konzeptionelle Unterschiede zu einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen. Beispielsweise verfügt die Virtuelle Werkstatt über kein eigenes Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen. Das Betriebskonzept entspricht dem einer gemeinnützigen ArbeitnehmerInnenüberlassung. Die Virtuelle Werkstatt ist sozusagen eine „Personalvermittlungsgesellschaft mit besonderen Aufgaben“. Die Virtuelle Werkstatt führt kein gesondertes Eingangsverfahren und keine Maßnahmen im Berufsbildungsbereich durch. Es finden jedoch Vorbereitungsverfahren zur Platzierung der psychisch behinderten MitarbeiterInnen auf geeigneten ausgelagerten Arbeitsplätzen statt.

Die Kosten für einen Werkstattplatz trägt ausschließlich der überörtliche Sozialhilfeträger. Eine Beteiligung weiterer Rehabilitationsträger nach Maßgabe des §42 Sozialgesetzbuch IX erfolgt nicht. Die Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Renten und Pflegeversicherung) werden analog der Regelung an-

erkannter Werkstätten gezahlt. Für die Dauer der Modellphase wurde ein Zuschuss aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur anteiligen Finanzierung der Vergütung der Beschäftigten bereitgestellt.

Die Praxis

Über die Aufnahme der InteressentInnen in die Virtuelle Werkstatt entscheidet ein Fachausschuss. Dieser begleitet auch die Durchführung des Modellprojekts.

Alle MitarbeiterInnen wohnen im Regionalverband Saarbrücken. Die Firmen, in welchen die Beschäftigten arbeiten, befinden sich ebenfalls im Regionalverband. Die Einsatzorte sind ebenso unterschiedlich wie die Interessen, Fähigkeiten, Wünsche und Qualifikationen der Beschäftigten.

Berufserfahrung, Eignung und Fähigkeiten haben einen hohen Stellenwert in der Virtuellen Werkstatt und finden bei der Akquise Beachtung. Der Umfang der täglichen Arbeitszeit wird dem Leistungsprofil der psychisch behinderten MitarbeiterInnen angepasst. Er liegt zwischen zehn und fünfundzwanzig Stunden wöchentlich ohne Pause.

Die Beschäftigten erreichen ihren Arbeitsplatz selbstständig, die Werkstatt trägt die Fahrtkosten. Alle Beschäftigten sind in unterschiedlichen Firmen tätig, Gruppenarbeitsplätze gibt es nicht. Die Betreuung geschieht so intensiv wie nötig, während der Einarbeitungsphase oder bei gesundheitlicher Instabilität mitunter täglich, in der Regel einmal wöchentlich. Zusätzlich nehmen die Beschäftigten Termine in den Räumen der Virtuellen Werkstatt wahr, etwa zum arbeitsplatzbezogenen Training, zu Gesprächen über berufliche und persönliche Perspektiven, zur Klärung sozialer Probleme. Die Fachkräfte der Virtuellen Werkstatt stehen in engem Kontakt mit den Beschäftigungsgebern, sie garantieren eine gute Erreichbarkeit und die direkte Hilfe bei Krisen.

Ziel des Modellprojektes Virtuelle



Kerstin Axt mit Teilnehmenden des Workshops

Werkstatt ist die Integration der psychisch behinderten Menschen in den Arbeitsalltag und die Sicherung einer dauerhaften Beschäftigung. Bestenfalls soll die Umwandlung eines virtuellen Arbeitsplatzes in ein reguläres Arbeitsverhältnis geschehen. Den Beschäftigten wird ein alltagsnahes Training ermöglicht, der Einsatz erfolgt relativ passgenau und unter dem Gesichtspunkt „erst platzieren, dann trainieren“. Zum Beispiel arbeitet ein Beschäftigter mit einer Lehre als Bauzeichner 3 Stunden täglich im Bauamt, ein gelernter Zoo- Tierpfleger im Zoo, ein Landschaftsgärtner 5 Stunden täglich in der Stadtgärtnerei.

Der Einsatz kann bei Bedarf, etwa bei medikamentös bedingter morgendlicher Antriebsschwäche, auch am Nachmittag erfolgen. Selbstverständlich finden auch Personen ohne Berufsausbildung Aufnahme in die Virtuelle Werkstatt. Sie sind zum Beispiel in der Außenanlagenpflege, in der Hauswirtschaft oder als Hausmeisterhelfer tätig. Für AkademikerInnen oder StudienabbrecherInnen mit einer psychischen Behinderung ist die Virtuelle Werkstatt ebenfalls von großem Interesse und mitunter eine Alternative zur klassischen Werkstattbeschäftigung.

Die Vergütung orientiert sich an der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und dem Wert der geleisteten Arbeit. Sie wird in der Regel vom Beschäftigungsgeber an die Virtuelle Werkstatt gezahlt. Die Bemessung des Arbeitsentgelts erfolgt entsprechend den Regelungen der anerkannten Werkstätten. Grundsätzlich ist die Beschäftigung auf Dauer angelegt.

Die Erfahrungen der Beschäftigten

Die psychiatriee erfahrenen MitarbeiterInnen begrüßen das Konzept Virtuelle Werkstatt. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, der passgenaue Einsatz, die Arbeit unter Gesunden und auch die Betreuung seitens der Werkstatt werden als positiv bewertet. Das Training normaler Arbeitsbedingungen, betreut und ohne zeitliche Begrenzung, bewährt sich und trägt zur hohen Motivation der Beschäftigten bei. Der Krankenstand in der Virtuellen Werkstatt ist relativ gering und auch die Zahl der stationären und teilstationären Behandlungen hat sich für die viele psychiatriee erfahrenen Men-



Tagungsimpression: Bei 300 Anmeldungen wurde es am Tagungsstand manchmal eng

schen seit dem Eintritt in die Virtuelle Werkstatt signifikant verringert. Sie sehen für ihre Gesundheit, ihre Lebensqualität, ihre Entwicklung einen großen Gewinn.

Die Hürden

Die Virtuelle Werkstatt ist wie eine anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen wirtschaftlich zu führen. Sie verfügt aber nicht über eigene Produktionsstätten oder Dienstleistungsangebote. Das heißt, die Beschäftigungsgeber müssten eine sehr angemessene Vergütung der Arbeitsleistung der Beschäftigten an die Virtuelle Werkstatt zahlen, um die Wirtschaftlichkeit der Werkstatt zu sichern. Die bisherigen Erfahrungen lassen hier Schwierigkeiten erkennen, ob dies über die Modellphase hinaus gelingt.

Schwierig gestaltet sich auch die Vermittlung der Werkstattbeschäftigten in ein reguläres Arbeitsverhältnis des ersten Arbeitsmarkts. Würde der Erfolg des Projekts allein daran gemessen, wäre die Weiterführung einer solchen von den psychisch behinderten Menschen sehr geschätzten Beschäftigungsform wohl fraglich.

Bisheriges Fazit

Die Modellphase des Projekts endet im Mai 2009. Die ersten gesicherten Ergebnisse der Begleituntersuchung sind

ab Ende 2008 zu erwarten. Wir werden in den Impulsen über die Projektergebnisse berichten.

Schon jetzt lassen die bisherigen Erfahrungen aber schon zwei wichtige Aussagen zu:

- Viele psychiatriee erfahrene Menschen wollen unter möglichst normalen Bedingungen arbeiten und können dies unter Beachtung eines angemessenen Rahmens auch.
- Die Virtuelle Werkstatt ist eine gute Ergänzung zur klassischen Form der Werkstatt. Sie ist nicht für alle geeignet, aber für viele eine Alternative.

Kontakt:
Kerstin Axt
Virtuelle Werkstatt Saarbrücken
Großherzog- Friedrich-Straße 11,
66111 Saarbrücken
Fon: 0681/3891242
vws@sb.shg-kliniken.de

Workshop „Teampower“ für unterstützte ArbeitnehmerInnen

Von Thomas Kehry und Stefan Bauer

Auch in diesem Jahr fanden bei der BAG-UB Tagung in Suhl wieder Workshops für unterstützte ArbeitnehmerInnen statt. Exemplarisch wird hier der Workshop „Teampower“ vorgestellt, bei dem es um die Themen Teamarbeit und Teamfähigkeit ging.

Zum Einstieg wurden den TeilnehmerInnen verschiedenen Stellenanzeigen aus der Wochenendausgabe einer Tageszeitung vorgelesen. Der Blick wurde dabei vor allem auf die geforderten Eigenschaften zur Teamarbeit gerichtet. Auf einer Seite der Stellenanzeigen war allein acht Mal der Begriff „**Teamfähigkeit**“ zu finden.

Aber was ist eigentlich unter ‚Teamfähigkeit‘ zu verstehen? Und wie schätze ich mich selbst hinsichtlich meiner eigenen Teamfähigkeit ein?

Der Workshop ging diesen Fragen nach.

Da sich mit insgesamt 36 TeilnehmerInnen eine relativ große Gruppe im Workshop zusammen fand, wurde nach der Einführung die Gruppe geteilt.

In den beiden Gruppen erfolgte eine erneute Aufteilung in Kleingruppen von 3 – 4 TeilnehmerInnen. Die Einzelgruppen ergaben sich durch das Zusammenfinden der verschiedenen Familien Meier/Meyer/Mayr/Maier/Mayer. Nach dem Ziehen einer Karte eines Familienmitglieds (Opa, Mutter, Tochter,...) galt es dabei, seine eigene Familie zu suchen. Die Aufgabe wurde nach einigem Durcheinander und großem Gelächter problemlos gelöst. Vereinfacht wurde die Aufgabenstellung durch die gleichfarbigen Karten der jeweiligen Familien.

Die Kleingruppen erhielten nun die Aufgabe: „**Eierfall**“. Sie erhielten dazu ein Ei, 25 Strohhalme und 1,50 m Klebstreifen. Das Ei sollte nun so verpackt werden, dass es einen Sturz aus 2 m Höhe unbeschadet übersteht. Außerdem sollte noch ein Name für das Flugobjekt gefunden werden. Der „Eierfall“ sollte nach einer Planungs- und Verpackungszeit von insgesamt 40 Minuten den anderen TeilnehmerInnen präsentiert werden.

Die Gruppen arbeiteten sehr effizient an der gestellten Aufgabe, so dass bereits nach ca. 30 Minuten alle ein eingepacktes Ei mit entsprechendem Namen vorstellen konnten. Die Spannung war groß, als die Einzelgruppen bei der Präsentation ihr Flugobjekt fallen ließen. Jede Gruppe hatte ihre eigene Lösung kreiert und sich fantasiereiche Namen, wie z. B. „Eiersalat“, „Franz“ oder „Eierman“ einfallen lassen. In der einen Gruppe gab es einen klaren Sieger, drei Eier überlebten den Crash nicht. In der anderen Gruppe konnten drei Eier sturz sicher verpackt werden.

Ob das Ei ganz blieb oder nicht, war natürlich nicht das oberste Ziel der Gruppenübung, auch wenn die Freude bei den „Überlebenden“ groß war. Ausführlich wurde im Anschluss aus den Kleingruppen berichtet. Folgende Fragestellungen zur **Rollenaufteilung und zum Teamerleben**

standen dabei im Mittelpunkt:

Was hat gut funktioniert? Wer hat welche Aufgaben bzw. Rollen übernommen? Wie wurde miteinander gesprochen? Wurden Vorschläge gehört und angenommen? Wie wurde mit Misserfolgen umgegangen?

Alle Gruppen berichteten von einer guten Zusammenarbeit und einem guten Miteinander. Es gab die „**MacherInnen**“ und die „**HelferInnen**“. Einige legten sofort los, anderen, andere waren beim „Eierfall“ eher zurückhaltend. Die ModeratorInnen berichteten von ihren Beobachtungen. Diese stimmten mit den von den TeilnehmerInnen gemachten Rückmeldungen größtenteils überein. Es bestand auch Einigkeit darüber, dass ein gut funktionierendes Team am Besten aus einer guten Mischung besteht.

Gemeinsam wurden nochmals **wichtige Punkte** gesammelt, die zu einem **funktionierenden Team dazugehören**, wie z.B.

- ein gemeinsames Ziel haben
- freundlich sein, gut gelaunt sein
- an einem Strang ziehen, zusammenhalten
- miteinander reden, sich absprechen
- ehrlich sein
- den Anderen helfen
- lustig sein
- die Schwächen der KollegInnen akzeptieren

Zum Abschluss konnten die TeilnehmerInnen jeweils eine im Raum verteilte beschriebene Karte aussuchen (z. B. Motivation, kreativ sein, neugierig, kommunikativ sein, Ideen haben). JedeR sollte eine Eigenschaft auswählen, mit der man sich persönlich identifiziert. Im gemeinsamen Gespräch wurde erarbeitet, ob und wie die einzelnen Aspekte in einem Team nützlich, unbedingt notwendig oder auch wenig hilfreich sind. Hier entstand nochmals eine sehr gute Diskussion.

Als gemeinsames **Fazit** des Workshops hielten die TeilnehmerInnen fest, dass die Fähigkeit zur Teamarbeit einen entscheidenden Faktor in der Arbeitswelt darstellt.

Kontakt:
ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH,
Michael-Vogel-Str. 1 c, 91052 Erlangen,
Fon: 09131/ 8974-44, Fax: -49,
thomas.kehry@access-ifd.de
stefan.bauer@access-ifd.de
www.access-ifd.de



Die TeilnehmerInnen des Workshops

IntegrationsberaterIn für blinde und sehbehinderte Menschen

Unterstützungsangebote für einen besonders betroffenen Personenkreis

Von Andreas Lehmann und Bruno Kuhn

In Würzburg zeigt die gute Zusammenarbeit zwischen dem Berufsförderungswerk und dem Integrationsfachdienst, dass auch große Barrieren für eine erfolgreiche berufliche Integration überwunden werden können. Auf einem Workshop wurde ein erfolgreicher Einzelfall vorgestellt.

Was hätten Sie getan? Welche Kenntnisse hätten Sie benötigt?

Das waren die Arbeitsfragen, die Andreas Lehmann vom Integrationsfachdienst Würzburg und Bruno Kuhn vom Berufsförderungswerk Würzburg als Moderatoren den TeilnehmerInnen des Workshops stellten.

Vorlaufend hatten sie den konkreten Fall des Herrn Ali T. vorgestellt. Zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme mit dem Fachdienst für blinde und sehbehinderte Menschen war Herr T. 22 Jahre alt und hatte 3 Monate vorher eine Ausbildung als Telefonist abgeschlossen. Die berufliche, medizinische und soziale Anamnese ergab folgendes Bild:

Erblindung und spastische Lähmung nach Tumor-OP im Kindesalter; Berufsausbildung in einer Förderschule zum blinden Telefonisten; keine Berufsprak-

tika; religiös geprägtes Elternhaus; wenig ausgeprägte soziale Kompetenzen, vergleichbar mit einem 15-jährigen Ratsuchenden ohne Behinderung; wohnhaft im strukturschwachen Raum; noch keine Sicherheit in der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel

Unter anderem das religiös geprägte Elternhaus führte dazu, dass die Mutter des Ratsuchenden Herrn T. in ihrer Nähe behalten wollte, auch um für ihn sorgen zu können. Bisher wurden von ihr alle Versuche einer Arbeitsaufnahme außerhalb des Tagespendelbereichs vom Wohnort am Untermain abgeblockt. Herr T. selbst war sich nicht sicher, ob er den Herausforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewachsen sei.

Die Diskussion in der Arbeitsgruppe ergab, dass eine erfolgreiche berufliche Integration ohne die Beteiligung fachkompetenter Stellen wohl kaum möglich sein würde.

Die erfolgreiche Unterstützung in sechs Phasen

Im Workshop wurden daraufhin die unterschiedlichen realen Unterstützungsphasen der letztlich erfolgreiche Arbeitsaufnahme von Herrn T. auf dem ersten Arbeitsmarkt dargelegt.

In der **ersten Unterstützungsphase** unternahm der Integrationsfachdienst verschiedene Vermittlungsversuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Arbeitsschwerpunkte waren dabei das Training sozialer Kompetenzen, Stellenakquisition sowie die Analyse von Orientierung / Mobilität für den Fall einer Arbeitsaufnahme in Wohnortferne. Auch für die Fragen der Mutter musste ein erheblicher Zeitaufwand eingerechnet werden. Die Bemühungen der ‚ersten Phase‘ waren nicht von Erfolg gekrönt. Letztlich stellten sich die fehlende praktische Ausbildung, die Widerstände aus dem Elternhaus gegen eine Arbeitsaufnahme außerhalb des Tagespendelbereichs und die Defizite bei der Sozialkompetenz zum damaligen Zeitpunkt als unüberwindlich dar.

Die **zweite Integrationsphase** fand im Berufsförderungswerk Würzburg statt. Herr T. nahm an der Maßnahme „Integration Blinden und Sehbehinderter“ teil. Sie dauert ein Jahr und hat Bewerbungstraining, Training der Fach-, Sozial- und Hilfsmittelkompetenz sowie ein neunmonatiges betreutes Praktikum zum Inhalt. In dieser Phase wurde intensiv an den behinderungs- und persönlichkeitspezifischen Einschränkungen gearbeitet. Als besonders unterstützend erwies sich eine Unterbringung im Internat und die damit verbundene Trennung vom Elternhaus.

In einer **dritten Phase** erfolgte erneut die Unterstützung durch den Integrationsfachdienst. Die inzwischen deutlich erfolgte Lösung vom Elternhaus ermöglichte die Erweiterung des Bewerbungsgebiets der Stellenakquisition ohne



Andreas Lehmann und Bruno Kuhn

Ängste des Ratsuchenden, dass er fern des Elternhauses aufgrund seines fehlenden Sehvermögens nicht zurechtkommen würde. Das im Berufsförderungswerk begonnene Training sozialer Kompetenzen wurde fortgeführt.

In der **vierten Integrationsphase** übernahmen der Integrationsfachdienst und das Berufsförderungswerk Würzburg gemeinsam die Begleitung von Herrn T.. Ziel war die konkrete Unterstützung bei einem Bewerbungsverfahren in Baden-Württemberg. Durch das Berufsförderungswerk wurden Stellenangebote gesichtet, die auf das Profil von Herrn T. passen und mit Herrn T. besprochen.. Der Integrationsfachdienst bereitete dann mit Herrn T. das Vorstellungsgespräch vor und begleitete ihn dorthin. Fachdienst und Bildungseinrichtung setzten in dieser Phase arbeitsteilig das Training sozialer Kompetenzen fort.

Sehr intensive Unterstützung wurde in **Phase fünf** notwendig, nachdem Herr T. die Stellenzusage bekam. Dabei ging es vorrangig um die Verlegung des Lebensmittelpunktes von Herrn T. In dieser Phase wurde Herr T. durch den Fachdienst begleitet. Am Anfang stand die Suche und Einrichtung einer geeigneten Wohnung und die Suche einer Übergangswohnmöglichkeit in einer Pension. Für den Arbeitsweg wurde ein Fahrdienst organisiert, bis das Orientierungs- und Mobilitätstraining auf dem Weg zur Arbeit und im Betrieb abgeschlossen war. Für den häuslichen Bereich wurde ein Reinigungsdienst engagiert und der Pflegebedarf ambulant abgesichert. Zudem brauchte Herr T. Unterstützung in der Auseinandersetzung mit dem Eltern, die weiterhin eine auswärtige Arbeitsaufnahme verhindern wollten.

In der nachgehenden Begleitung von Herrn T. in **Phase sechs** leistete der Integrationsfachdienst noch Hilfe bei der Einreise der Ehefrau von Herrn T. aus der Türkei und unterstützte das Paar bei der Beschaffung eines Kraftfahrzeugs, nachdem die Ehefrau von Herrn T. den Führerschein erworben hatte.

Resümee

Ohne die gute Zusammenarbeit zwischen dem Integrationsfachdienst für blinde und sehbehinderte Menschen



Tagungsimpression: Es war wieder einmal eine länderübergreifende Tagung

und dem Berufsförderungswerk Würzburg wäre die berufliche Integration von Herrn T. wohl nicht erfolgreich gewesen.

Zurückkommend auf die Ausgangsfrage erforderte die Integration im dargestellten Einzelfall spezifische Kenntnisse, wie sie auch bei der Unterstützung anderer Behinderungsarten durch den Integrationsfachdienst benötigt werden. Bei den Problembereichen Orientierung / Mobilität, lebenspraktische Fertigkeiten, behinderungsspezifische Arbeitstechniken und Bildungsmaßnahmen inklusive deren Finanzierung zeigen sich Anforderungen an die Fachkompetenz der IntegrationsberaterInnen, wie sie nur in einer Spezialisierung auf diesen Personenkreis zur Verfügung stehen. Sie müssen in anders gearteten Fällen noch ergänzt werden durch Kenntnisse über behinderungsspezifische Hilfsmittel, um sie im Arbeitgeberkontakt hinsichtlich Art und Wirkungsweise kompetent erläutern zu können.

Andreas Lehmann und Bruno Kuhn arbeiten seit mehr als zehn Jahren in der Unterstützung blinder und sehbehinderter Menschen. Herr Lehmann als Fachberater im Integrationsfachdienst mit fachlichem Schwerpunkt blinde und sehbehinderte Menschen, Herr Kuhn zunächst als Fachlehrer für sehbehinderte Sozialversicherungsfachangestellte und jetzt als stellvertretender Abteilungsleiter Assessment und Mitarbeiter im Arbeitsmarktservice des Berufsförderungswerks Würzburg.

Kontakt:

Andreas Lehmann
Integrationsfachdienst Würzburg
Gutenbergstr. 7, 97080 Würzburg
Fon: 09 31 / 3 29 40 - 11
Fax: 09 31 / 3 29 40 - 501
lehmann.andreas@ifd-wuerzburg.de
www.ifd-wuerzburg.de

Bruno Kuhn
Berufsförderungswerk Würzburg
Helen-Keller-Str. 5, 97209 Veitshöchheim
Fon: 0931 / 90 01 - 133
Fax: 0931 / 3 29 40 - 105
kuhn@bfw-wuerzburg.de
www.bfw-wuerzburg.de

Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus im Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg

Von Frank Baumgartner

Können Menschen mit Autismus einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen? – Die Antwort, die das Berufsbildungswerk (BBW) St. Franziskus in Abensberg auf diese Frage gefunden hat, lautet selbstbewusst: „Ja“! In den vergangenen 12 Jahren wurden alleine im BBW Abensberg über 125 junge Menschen mit Autismus beruflich wie auch sozial gefördert und qualifiziert. Nötig dafür waren ein gewisser Pioniergeist, Kreativität und in erster Linie der Erwerb von spezifischem Know-How.

Berufsbildungswerke als ein wesentliches Element im Kontext der beruflichen Rehabilitation

Berufsbildungswerke dienen der beruflichen Erstausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen, die den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes **noch** nicht gewachsen sind. Neben fundierten Assessment- und Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bieten Berufsbildungswerke schwerpunktmäßig Ausbildungen in anerkannten Berufen an. Die Assessments dienen der Arbeitserprobung und Abklärung der beruflichen Eignung und dauern 4 bis 12 Wochen, die berufsvorbereitenden Maßnahmen 11 bis 18 Monate, die Ausbildungen zwischen 2 und 4 Jahren. Ziel ist es, die RehabilitandInnen nach Ablauf der jeweiligen Maßnahme auf den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern und einen wesentlichen Beitrag zur persönlichen, sozialen und gesellschaftlichen Integration zu leisten. Neben modernen Ausbildungswerkstätten werden dazu schulische Betreuung in angegliederten Berufsschulen, Betreuung in differenzierten Wohnangeboten und fachliche individuelle Begleitung durch beispielsweise medizinische, psychologische oder pädagogische Fachdienste vorgehalten.

Autismus – ein „Störungsbild“ mit vielen Facetten

Die Bandbreite der Ausprägungen von Autismus ist sehr groß und reicht von Menschen mit schweren Mehrfachbehinderungen bis hin zu Menschen mit außergewöhnlicher kognitiver Begabung. Experten sprechen von so ge-

nannten „Autism-Spectrum-Disorders“. Darunter fallen das Kanner-Syndrom (frühkindlicher Autismus), das Asperger Syndrom und nicht näher bezeichnete tiefgreifende Entwicklungsstörungen¹. Die Übergänge sind häufig fließend. Das Kanner-Syndrom ist die schwerwiegendere Form des Autismus. Junge Menschen mit Autismus, die in der Lage sind eine Berufsausbildung zu durchlaufen, haben in der Regel eine eher diskrete Ausprägung des Autismus – häufig das Asperger-Syndrom. Ihre Probleme liegen hauptsächlich im Sozial- und Kontaktverhalten sowie in der Diskrepanz ihrer kognitiven Fähigkeiten. Heute weiß man, dass deutlich mehr Menschen von Autismus betroffen sind als noch vor einigen Jahren vermutet wurde – man geht davon aus, dass zirka 32 von 10.000 Menschen dem Kanner- und Asperger-Syndrom zuzurechnen sind und weitere 33 von 10.000 Menschen an nicht näher bezeichneten tiefgreifenden Entwicklungsstörungen leiden (vgl. FOMEBONNE et.al. 2006, S. 139ff.). Legt man diese Zahlen zugrunde, so leben alleine in der Bundesrepublik zirka 85.500 Menschen mit Asperger-Syndrom, davon ca. 17.000 zwischen 0 und 20 Jahren.

Entwicklungen für Menschen mit Autismus im Bereich berufliche Bildung

Aufgrund der verbesserten Diagnosemöglichkeiten und der damit verbundenen frühen spezifischen Förderung, stellte sich für Menschen mit Autismus und deren Angehörige in den vergangenen Jahren zunehmend die Fra-



Frank Baumgartner

ge nach Möglichkeiten der beruflichen Förderung und Qualifizierung. Nur sehr wenige junge Menschen mit Autismus sind in der Lage, sich unmittelbar nach Abschluss der Schulausbildung einer kompetitiven Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu stellen, daher rückten Berufsbildungswerke in den Focus. Im BBW St. Franziskus in Abensberg wurden erstmals im Jahr 1996 gezielt zwei junge Menschen mit Autismus aufgenommen. Im Laufe der folgenden Jahre wurden die MitarbeiterInnen geschult, Supervisionen durchgeführt, spezifische Rahmenbedingungen geschaffen und die Zahl der RehabilitandInnen kontinuierlich erhöht. Aktuell befinden sich 54 junge Menschen mit Autismus im Berufsbildungswerk Abensberg, davon 31 in Ausbildung und 23 in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Eines wurde in den vergangenen Jahr sehr deutlich: „Menschen mit Autismus sind ausbildungsfähig“ – eine Botschaft die durch ein Projekt² untermauert wurde, das im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in der Zeit von 2003 bis 2006 die Möglichkeiten zur beruflichen Förderung von Menschen mit Autismus untersucht hat. Das Projekt wurde im Berufsbildungswerk Abensberg durchgeführt und hatte zum Ziel, die Bedingungen der Berufsausbildung für Menschen mit Autismus im Bundesgebiet zu untersuchen und zu verbessern. Neben der Entwicklung von Handlungsleitlinien, der Durchführung



Ausbildung zum Modenäher

diverser Fortbildungsveranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit war die Netzwerkarbeit von zentraler Bedeutung. Neben dem BBW Abensberg waren die Berufsbildungswerke Dortmund, Greifswald und Südhessen in die Projektarbeit eingebunden und fungieren heute als Kompetenzzentren der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Autismus in der jeweiligen Region. Darüber hinaus haben in der Zwischenzeit eine ganze Reihe weiterer Berufsbildungswerke und andere Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation verstärkt ihre Tore für Menschen mit Autismus geöffnet und ihre Mitarbeiter in entsprechender Weise geschult. Alleine im Rahmen der Fortbildungsveranstaltungen im BBW Abensberg wurden im Laufe der Jahre 2003 bis 2008 über 100 Fachkräfte aus dem Bereich der beruflichen Rehabilitation auf Basis des Abensberger Trainingsprogrammes ATP geschult.

Die Entwicklungen der vergangenen Jahre haben dazu geführt, dass vom BMAS seit 2006 ein Anschlussprojekt gefördert wird, das sich mit Teilhabemöglichkeiten und beruflicher Eingliederung von Menschen mit Autismus auf den ersten Arbeitsmarkt befasst³. Die Qualifizierbarkeit von Menschen mit Autismus steht heute außer Frage und ist neben der reinen Machbarkeit auch eine Frage der gesellschaftlichen Verantwortung.

Heute stehen Menschen mit Autismus eine ganze Reihe von Möglichkeiten offen, einen Beruf zu erlernen, um durch

ihre Integration in Arbeit noch stärker in die Gesellschaft eingebunden zu werden.

Dennoch ist die berufliche Förderung von jungen Menschen mit Autismus kein Selbstläufer! Erforderlich sind Kreativität, Know-How und ein gewisses Maß an Pioniergeist.

Zentrale Elemente der beruflichen Förderung von Menschen mit Autismus

Zwei Elemente konnten in den vergangenen zwölf Jahren im Berufsbildungswerk Abensberg als Erfolgsfaktoren für die Arbeit mit Menschen mit

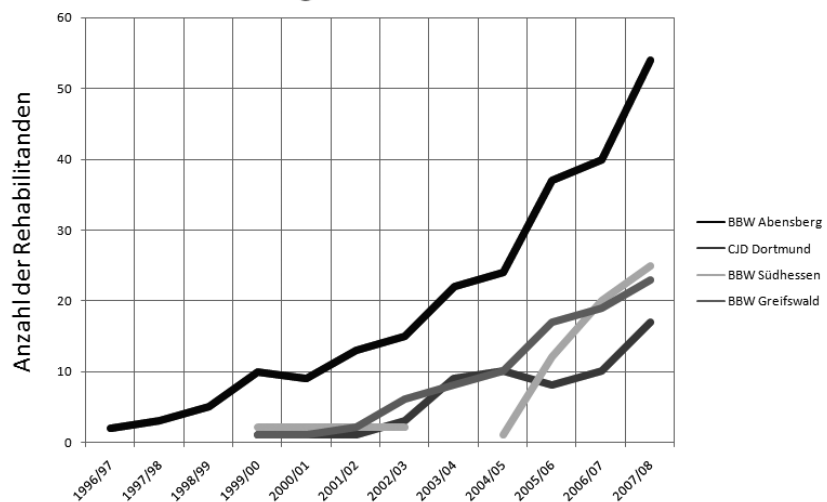
Autismus identifiziert werden:

- Gut qualifiziertes Personal
- Spezielles Betreuungspersonal in erster Linie zur Durchführung von Sozialtrainingsmaßnahmen

Eines wurde den verantwortlichen MitarbeiterInnen vor zwölf Jahren sehr schnell klar – es geht nicht ohne spezifisches Know-How. Neben der Bereitschaft, Personen mit Autismus zu betreuen, kam ein weiterer glücklicher Umstand zum tragen. Mit Professor Matthias Dalferth von der Hochschule für angewandte Wissenschaften Regensburg konnte ein ausgewiesener Experte für den Bereich der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Autismus gewonnen werden. Durch Professor Dalferth wurden den MitarbeiterInnen nicht nur Fortbildungen angeboten, sondern er stand auch für Supervisionen in problematischen Situationen bereit. Anhand der Verlaufsstatistik der KlientInnenzahlen der am Projekt beteiligten Berufsbildungswerke wird deutlich, dass es keinesfalls möglich und sinnvoll ist, von jetzt auf gleich 54 junge Menschen mit Autismus zu betreuen. Dies sollte vielmehr ein Prozess über einige Jahre sein, der aus Sicht des BBW Abensberg für beide Seiten nicht immer leicht aber rückblickend dennoch erfolgreich und sehr bereichernd war (siehe Grafik „Entwicklung der Klientenzahlen“).

Neben dem methodischen Wissen über spezifische Förderkonzepte (z.B. TEACCH) gilt es, vor allem Wissen über das Störungsbild Autismus zu vermitteln – und nicht nur zu vermitteln, sondern es in der Praxis kennenzulernen. Eines

Entwicklungen der Klientenzahlen



Grafik: Entwicklung der Klientenzahlen

hört man von AusbilderInnen und ErzieherInnen immer wieder „Immer wenn ich glaube verstanden zu haben was Autismus ist, passiert etwas, dass mich mein Bild wieder revidieren lässt“. Dieser Satz ist Programm – selbstverständlich gibt es Kernsymptome die einem immer wieder begegnen (z.B. Schwierigkeiten im Kontaktverhalten, Blickkontakt, etc.) – aber dennoch gilt, dass man sich auf jeden Jugendlichen immer wieder aufs neue einstellen muss, um ihm bzw. ihr die bestmögliche Förderung zukommen zu lassen. An einem ganz einfachen Beispiel soll das verdeutlicht werden. Bei der Auswahl geeigneter Ausbildungsberufe herrschte zunächst die Annahme vor, dass bestimmte Berufe nicht in Frage kommen. Diese Annahme musste revidiert werden. Auch wenn es eher selten ist, konnten auch Jugendliche mit Autismus in Berufen mit einem hohen Maß an kommunikativen Anforderungen ausgebildet werden (z.B. Einzelhandelskaufleute, Gastronomen). Für Menschen mit Autismus gilt also gleichermaßen – wie für alle anderen Menschen auch – die Beachtung von Individualität und die Vermeidung von Stigmatisierungen aufgrund der Diagnose.

Der zweite wesentliche Erfolgsfaktor in der beruflichen Bildung von Menschen mit Autismus ist das Sozialtraining, das im Berufsbildungswerk Abensberg durch einen Fachdienst abgedeckt wird, der sich ausschließlich um die Belange von Rehabilitanden mit Autismus kümmert. Bei der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit autistischen Syndromen kommt der Förderung sozialer und kommunikativer Verhaltensweisen eine besondere Bedeutung zu. Bei genauerer Betrachtung äußern sich die Probleme autistischer Menschen in verschiedener Hinsicht. Sie haben:

- Schwierigkeiten beim Erkennen der ungeschriebenen Regeln des sozialen Umgangs
- Kommunikative Defizite
- Probleme beim Mimik- und Gestik erkennen
- Mangel an Empathie
- Unzureichende Fähigkeiten zur Metapäsentation

In den letzten Jahren wurde über die Ursachen dieser Defizite mehr bekannt. Eine Dysfunktion der Spiegelneurone bei Menschen mit Autismus gilt mittlerweile als nachgewiesen (vgl. DALFER-



Ausbildung zum Maler und Lackierer

TH 2007, S. 24ff.). Da jedoch junge Menschen mit diskreten autistischen Beeinträchtigungen über durchschnittliche beziehungsweise überdurchschnittliche intellektuelle Fähigkeiten verfügen, können sie in die Lage versetzt werden, diese neuronalen Defizite bis zu einem bestimmten Grad zu kompensieren. Darauf basiert das Abensberger Social-Skills-Training (ATP) und avanciert auf dieser Grundlage zu einem für den Erfolg der beruflichen Rehabilitation bedeutenden Förderinstrument. Neben den Sozialtrainingsmaßnahmen wird über den Fachdienst Autismus Begleitung am Arbeitsplatz, Freizeitpädagogik, Elternarbeit und intensive individuelle Begleitung geleistet.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass neben der beruflichen Qualifizierung das Training von sozialen, lebenspraktischen und kommunikativen Kompetenzen einen wesentlichen Bestandteil der autismusspezifischen Rehabilitation im Berufsbildungswerk Abensberg darstellt.

Menschen mit Autismus auf dem ersten Arbeitsmarkt

Bisherige Studien kommen zu dem Ergebnis, dass zirka 65 Prozent der Menschen mit Autismus im Bundesgebiet in Werkstätten für behinderte Menschen integriert sind, weitere 35 Prozent keine Arbeit haben. Darunter ist auch ein nicht unerheblicher Teil an Personen mit mittleren und höheren Schulabschlüssen. Lediglich fünf Prozent ge-

hen einer kompetitiven Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nach. Im Vergleich zu anderen westeuropäischen und nordamerikanischen Ländern ist dieser Prozentsatz der am ersten Arbeitsmarkt Beschäftigten vergleichsweise gering, da dort bis zu 20 Prozent der Menschen (am ersten Arbeitsmarkt) eine Beschäftigung gefunden haben – unter anderem mit Unterstützung durch so genannte Job-Coaches (vgl. DALFER-TH 2006). Dies legt den Schluss nahe, dass die Anzahl der Personen mit Autismus auf dem ersten Arbeitsmarkt auch in der Bundesrepublik erheblich höher sein könnte. Dieser Umstand und die Tatsache, dass Menschen mit Autismus, nicht zuletzt aufgrund der verbesserten Fördermöglichkeiten in Berufsbildungswerken, dem freien Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren verstärkt zur Verfügung stehen werden, steht in enger Verbindung mit der Frage nach Unterstützungsmöglichkeiten. Der Hilfebedarf wird je nach Ausprägung der Störung sehr unterschiedlich sein und die Fragen aufwerfen, welche Arbeitsplätze in Frage kommen, welche Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, welche Rolle die Integrationsfachdienste spielen werden, welche Chancen Arbeitsassistenten und Job-Coaching spielen, welche Bedeutung Integrationsfirmen für den Personenkreis zukommen wird und auch welche Möglichkeiten sich durch das Persönliche Budget ergeben werden. Diesen Fragen und anderen stellt sich das Projekt „Teilhabe und berufliche Eingliederung von Menschen mit Autismus auf den ersten Arbeitsmarkt“, das seit Juni 2006 im Auf-



Ausbildung zum Holzfachwerker

trag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Berufsbildungswerk Abensberg durchgeführt wird. Bisherige Erfahrungen in den vier am Projekt beteiligten Berufsbildungswerken mit der Integration von Menschen mit Autismus sind noch keinesfalls repräsentativ, machen jedoch Mut. Bislang haben lediglich 18 Personen ihre Ausbildung abgeschlossen, der überwiegende Teil wird aktuell noch ausgebildet. Von diesen 18 Personen konnten bislang neun Personen in eine Tätigkeit auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden – wenn sich dieser Trend bestätigen oder gar steigern lässt, und die positiveren Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im vergangenen Jahr lassen diese Hoffnung zu, kann ein durchweg positives Fazit gezogen werden.

Fazit

Die berufliche Qualifizierbarkeit von Menschen mit Autismus steht heute außer Frage – wenngleich dies nicht bedeuten soll, dass jeder junge Mensch mit Autismus ausgebildet werden kann. Die Möglichkeiten und Formen der beruflichen Förderung sind sehr von der individuellen Ausprägung der autistischen Behinderung des Jugendlichen abhängig. Viele junge Menschen mit Autismus werden jedoch auf den Rahmen eines Berufsbildungswerkes angewiesen bleiben. Im Rahmen der BBW Förderung stehen neben der rein beruflichen Qualifizierung auch das Training von

sozialen, lebenspraktischen und kommunikativen Kompetenzen im Vordergrund, da es nur selten die berufspraktischen Kompetenzen sind, die Personen mit Autismus daran hindern, eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Über spezifische Förderprogramme (z.B. Sozialtraining) können Menschen mit Autismus soziale, planerische und kommunikative Defizite kompensieren und eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt wird so eine realistische Option. Nicht jeder wird jedoch mit Abschluss der BBW Förderung voll und ganz auf Begleitung und Betreuung verzichten können. Für diese Personen steht eine ganze Reihe von Möglichkeiten bereit, durch die es ihnen möglich wird am Arbeitsleben zu partizipieren. Beispiele hierfür sind Leistungen zur personellen Unterstützung am Arbeitsplatz (vgl. BAUMGARTNER et.al. 2007) und eine Vielzahl von Hilfen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (vgl. ZB-Info 2007), die über die Maßgaben des Sozialgesetzbuches IX ermöglicht werden.

Mehr Informationen zur Arbeit im Berufsbildungswerk Abensberg und zum Stand der Projekte „Abklärung der Möglichkeiten zur beruflichen Förderung von Menschen mit autistischen Syndromen und Gewinnung von konkreten Empfehlungen zur Umsetzung“ und „Teilhabe und berufliche Eingliederung von Menschen mit Autismus auf den ersten Arbeitsmarkt“ finden Sie un-

ter www.autismus-und-arbeit.de bzw. [www.bbww-abensberg.de](http://www bbw-abensberg.de).

Fußnoten:

- 1 Dies beinhaltet beispielsweise autistische Züge, also Diagnosen bei denen eine Differenzialdiagnostik z.B. aufgrund von fehlenden Informationen der frühen Kindheit nicht mehr möglich ist (vgl. Poustka et.al 2004, 19f.)
- 2 Projekt „Abklärung der Möglichkeiten zur beruflichen Förderung von Menschen mit autistischen Syndromen und Gewinnung von konkreten Empfehlungen zur Umsetzung“ März 2003 – Juni 2006
- 3 Projekt „Teilhabe und berufliche Eingliederung von Menschen mit Autismus auf den ersten Arbeitsmarkt“ www.autismus-und-arbeit.de; www.bbww-abensberg.de

Literatur:

- Baumgartner, Frank & Dalferth, Matthias & Vogel, Heike: Abschlussbericht zum Modellprojekt „Abklärung der Möglichkeiten zur beruflichen ...“ / 2007 / Typoskript / Berufsbildungswerk St. Franziskus
- Baumgartner, Frank & Dalferth, Matthias & Vogel, Heike: Merkblatt zu Leistungen der personellen Unterstützung am Arbeitsplatz für Menschen mit Autismus / 2007 / Berufsbildungswerk St. Franziskus
- Dalferth, Matthias: Der Übergang ins Arbeitsleben – Hoffnungsvolle Ergebnisse eines Forschungsprojektes / 2006 / In: Autismus im Wandel – Übergänge sind Herausforderungen / Autismus Deutschland e.V. / Hamburg
- Dalferth, Matthias: Spiegelneuronen und Autismus / 2007 / Heft 3/07 S. 215-231 / Zeitschriftenaufsatz / Zeitschrift Geistige Behinderung
- Fombonne, E.;Zakarian, R.;Bennet, A.,Meng L.,McLean-HeywoodD. / Pervasive Developmental Disorders in Montreal / Quebec, Canada / Prevalence and Links With Immunizations. Pediatrics Vol 118, 1, 2006, 139 - 150
- Poustka, Fritz et.al.: Autistische Störung – Leitfaden Kinder- und Jugendpsychotherapie / 2004 / Hogrefe-Verlag / Göttingen-Bern-Toronto-Seattle
- ZB-info: Behinderte Menschen im Beruf – Leistungen im Überblick / Hrsg: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen / Quelle: <http://www.integrationsaemter.de>

Kontakt:

Frank Baumgartner
Projekt Autismus
Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg
Regensburger Straße 60, 93326 Abensberg
Fon: 09443 / 709-169
Fax: 09443 / 709-222
frank.baumgartner@bbww-abensberg.de
www.bbww-abensberg.de

Supported Employment in der Schweiz

Von Thomas Rüst

Seit Mitte der 80er Jahre gibt es in der Schweiz - vor allem im Bereich der psychischen Beeinträchtigungen - eine Reihe kleiner Fachstellen, die nach den Grundsätzen von Supported Employment arbeiten. Nach dem Jahr 2000 nahmen eine Reihe von Forschungsprojekten das Thema auf und im Zuge der aktuellen Diskussion gesetzlicher Änderungen gewann das Thema eine breitere Aufmerksamkeit. Der Autor fasst wesentliche Entwicklungsschritte von Supported Employment in der Schweiz zusammen.

Vor 25 Jahren feierte das schweizerische Unternehmen Möbel Pfister, sein 100-jähriges Jubiläum. Um diesen Anlass zu feiern suchte die Geschäftsleitung etwas Besonderes. Der Sozialarbeiter ihrer Gemeinde gab ihnen den Rat, Arbeitsplätze für psychisch kranke Menschen einzurichten. Die Firma setzte eine Expertengruppe ein zur Erarbeitung eines Konzepts und eines Handbuchs. Darauf aufbauend richtete sie schrittweise 12 „beschützende Arbeitsplätze“ ein:

Die Arbeitsplätze sollten dezentral im ganzen Unternehmen (Produktion und Administration) eingerichtet und gemäss den Fähigkeiten und Neigungen der Patienten ausgesucht und auf sie abgestimmt werden. Die Arbeitsplätze sind ein separates Kontingent, d.h. dass sie den beteiligten Abteilungen über ihren Stellenplan hinaus als zusätzliche Stellen zugeteilt werden. Die Entlöhnung richtet sich im Rahmen der normalen Lohnkategorien nach der effektiven Leistung. Ist der so erreichte Lohn nicht ausreichend, so hat die Invalidenversicherung für ergänzendes Einkommen zu sorgen. (Möbel Pfister Handbuch 1985)

Das Modell fand grosses Echo unter sozial Tätigen, die mit dem Handbuch eigentlich angesprochenen UnternehmerInnen blieben zurückhaltender.

„Beschützende Arbeitsplätze“

Verschiedene im sozialpsychiatrischen Bereich tätige Institutionen nahmen die Idee aber auf, einige auch in Zusammenarbeit mit dem Sozialarbeiter Edi Siemers, der den ersten Anstoss gegeben hatte. Gemeinsames Ziel dieser frühen Projekte war es, Unternehmen zu motivieren, angepasste Arbeitsplätze für psychisch beeinträchtigte Personen zu schaffen. Die Fachstelle übernahmen dabei die Abklärung der Stellensuchenden als Grundlage für eine gezielte Platzie-

rung und gewährleistete die anschließende Unterstützung von beschäftigter und vorgesetzter Person. Bei Bedarf wurden auch die KollegInnen informiert und einbezogen. Finanziert wurden diese ersten Stellen gemäss Art. 74 des Gesetzes über die Invalidenversicherung (IVG), der Zuschüsse an die Beratung behinderter Personen durch private Organisationen ermöglichte. Der finanzielle Spielraum blieb aber prekär, meist konnte nur eine - und oft keine volle - Stelle finanziert werden. Aus den „Koordinationsstellen für beschützende Arbeitsplätze“ wurden mit der Zeit dann „Stellenvermittlungen“ oder „Fachstellen für berufliche Integration“.

Diskussion:

Dadurch, dass die Fachstellen Firmen zu gewinnen suchten, stand diese Partnerschaft im Vordergrund – viele Unternehmen benannten auch eine für diese Zusammenarbeit verantwortliche Person in ihrem Unternehmen. Gleichzeitig begrenzte dies die Vielfalt möglicher Stellen. Zunehmend wurde die Flexibilität im Interesse der KlientInnen mehr betont, man suchte Stellen und nicht mehr Firmen, damit trat dieser Kooperationsaspekt mehr in den Hintergrund.

Fachstellen als Ergänzung beruflicher Massnahmen

Institutionen, die im Auftrag der Invalidenversicherung berufliche Massnahmen (Arbeitstrainings, Anlehren, Umschulungen etc.) durchführten, realisierten zu dieser Zeit, dass ihre Absolventen trotz guter Vorbereitung den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oft nicht schafften. Einige nahmen die Idee der gezielten Vermittlung und Unterstützung am Arbeitsplatz auf und entwickelten Modelle, in denen die stationäre Massnahme er-



Thomas Rüst

gänzt wurde durch gemeinsame Suche eines Anschlussprogramms – im Idealfall eines Arbeitsplatzes auf dem ersten Arbeitsmarkt – mit anschließender Unterstützung von beschäftigter und vorgesetzter Person. Damit entstand ein zweites Modell, das zwar nicht ganz dem Grundsatz „erst platzieren, dann trainieren“ entsprach, aber die gleichen Elemente aufnahm. Die Finanzierung war hier grosszügiger, weil die Fachstelle als Teil der beruflichen Massnahme – allerdings darum nur zeitlich befristet – beitragsberechtigt ist. Zudem ist es in diesem Modell möglich, der stellensuchenden Person für eine begrenzte Zeit ein Taggeld auszurichten, so dass sie noch ohne Gehalt seitens des Unternehmens eingearbeitet werden kann. Erste Stellen nannten sich hier schlicht „Nachbegleitung“, andere wählten dann z.B. „Coachingstelle“. Das Bundesamt für Sozialversicherung gewährte die entsprechenden Beiträge aber nur zögernd, es blieben wenige Einrichtungen, auch hier vielfach nur mit einer (Teilzeit-)stelle besetzt.

Diskussion:

Ist es letztlich doch die Angst vor dem „erst platzieren und dann trainieren“, das zu dieser Kombination von internen beruflichen Massnahmen und unterstützter Beschäftigung führt – oder sind die formalen Qualifikationsanforderungen in der Schweiz einfach sehr viel höher als z.B. in den USA, wo learning on the job sehr viel verbreiteter ist?

Zwischenbilanz 15 Jahre nach den ersten Anfängen

Nicht alle dieser frühen Projekte überlebten, einige überarbeiteten ihre Konzepte mehrmals und nachdem es in der Gründerzeit noch Querverbindungen gegeben hatte – sogar mit einer kleinen Broschüre – arbeiteten die meisten sehr isoliert. Da sie alle ganz verschiedene Namen trugen wurden sie auch von aussen nicht als vergleichbare Modelle wahrgenommen. Zielgruppe waren ausschliesslich psychisch kranke Stellensuchende, erst 2003 wurde in Winterthur eine Fachstelle für geistig und cerebral behinderte Personen aufgebaut. Die Fachstellen blieben alle klein, mit jedem Wechsel ging viel Know-how verloren und musste neu aufgebaut werden. Auch nach 15 Jahren – teils durchaus erfolgreicher Tätigkeit – verblieben die meisten Projekte noch immer in einer Pionierphase.

Die Forschung kommt ...

Auch die Schweizer ForscherInnen lernten das Modell des Supported Employment mehrheitlich nicht durch diese Projekte, sondern durch die internationale Fachdiskussion kennen. Fast gleichzeitig bildeten sich drei Teams, die sich dem Thema zuwandten.

Zwei nahmen die internationale Forschung zum Ausgangspunkt und bauten je eine neue Fachstelle – beide am Modell des Integrated Placement und Support (IPS) von Drake&Becker orientiert – auf, um in einer Replikationsstudie zu prüfen, ob das Konzept auch unter schweizerischen Verhältnissen vergleichbar gute Ergebnisse bringe.

An den Universitäten psychiatrischen Diensten des Kantons Bern wurde das „Job Coach Projekt“ aufgebaut und in einer randomisierten kontrollierten Studie untersucht (Dr. Holger Hoffmann, 2003-2007).

An der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich beteiligte sich die sozialpsychiatrische Forschungsgruppe (Prof. Dr. Wulf Rössler) an der europäischen Multicenterstudie EQOLISE (2004-2007).

Erste Ergebnisse bestätigen, dass das Konzept erfolgreich umgesetzt wurde – die differenzierten Auswertungen sollen in diesem Jahr (2008) publiziert werden. Beide Forschungsgruppen bauten für ihre Untersuchungen neue Projekte auf (die heute beide weitergeführt wer-

den). Dies zweifellos weil sie damit einfacher mit Begleitforschung zu verbinden waren, aber auch, weil sie höchstens eingeschränkte Kenntnisse der bereits bestehenden Modelle hatten.

Diese zu dokumentieren und vergleichend zu analysieren war Gegenstand der dritten Untersuchung, die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP45 (Probleme des Sozialstaats) durchgeführt wurde.

„Supported Employment – Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung, (Thomas Rüst & Annelies Debrunner, 2002 – 2004)“

In begleitenden Workshops setzten sich die Mitarbeitenden der in die Forschung einbezogenen Projekte erstmals mit dem Modell des Supported Employment auseinander. Nach Abschluss des Projekts wurde der Dialog an mehreren Fachtagungen weitergeführt, zur Zeit ist eine Arbeitsgruppe daran, eine gemeinsame Arbeitsgemeinschaft zu gründen, die dann hoffentlich auch am europäischen Dialog teilnehmen wird.

Durch diese Interventionen von Forschenden wurden die Modelle erstmals in einer grösseren Öffentlichkeit bekannt und in der Schweiz ein breiteres Verständnis geschaffen, dass durch gezielte Vermittlung und Unterstützung auch behinderten Personen der Weg auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann.

Gleichzeitig weckten die steigenden Kosten für Renten die Politik und die privaten Rentenversicherer.

Die Politik kommt ...

Die absolute Zahl berenteter Personen liegt in der Schweiz etwa im europäischen Mittel, die Wachstumsraten von Neurenten – insbesondere für Personen zwischen 20 und 35, psychisch Erkrankte, Schmerz- und HWS-Patienten – waren aber weit überdurchschnittlich. Da die Finanzierungsmodalitäten seit über 40 Jahren nie wesentlich angepasst worden waren, stiegen die De-



Tagungsimpression: An Kaffee hat es nicht gemangelt

fizite der Invalidenversicherung in Milliardenhöhe.

Politisch führte dies einerseits zu diskriminierender Polemik wegen Rentenmissbrauch und „Scheininvaliden“ und zu administrativ restriktiverer Beurteilung von Rentenentscheiden. Gleichzeitig wuchs aber auch das Bewusstsein für die menschlichen und ökonomischen Kosten beruflicher Ausgliederung. Vor allem in grösseren Unternehmen zeichnet sich eine beginnende Sensibilisierung ab. Vermehrt werden Konzepte des „betrieblichen Gesundheitsmanagements“ oder „Disability Managements“ diskutiert und schrittweise aufgebaut. Vor allem aber wurden Versicherer selbst aktiv, sie haben erkannt, dass durch gezielte Unterstützung der beruflichen Integration Renten eingespart werden können. Die meisten Versicherer bauen ein eigenes Case Management auf oder beauftragen unabhängige Case Manager mit der Begleitung und Unterstützung Versicherter.

Auf politischer Ebene wurde die Gesetzgebung überarbeitet (5. IVG-Revision). Neben blossen Sparmassnahmen stehen vor allem zwei aufwändige neue Konzepte im Zentrum: Durch „Früherfassung und Frühintervention“, sowie „Integrationsmassnahmen“ zur sozioberuflichen Integration soll eine raschere, flexiblere und früher einsetzende Rehabilitation möglich werden. Neben Massnahmen in Einrichtungen der Rehabilitation und Eingliederung sind auch solche auf dem 1. Arbeitsmarkt mit begleitendem Coaching vorgesehen. Kritisch anzumerken bleibt allerdings, dass das Gesetz zwar einige Anreize, aber keinerlei verbindlichen Verpflichtungen für Arbeitgeber formuliert.

Berufliche Integration - eine dynamische und spannungsvolle Szene

Nach wie vor gibt es keine einheitliche gesetzliche Grundlage für „Supported Employment“ in der Schweiz und es zeigt sich, dass die Varianten der Finanzierung die faktische Entwicklung massgeblich prägen.

Die anfänglich genutzte Variante der Beratung (über Art. 74 IVG) steht infolge einschränkender Bedingungen für neue Modelle nicht mehr zur Verfügung. Für die Kombination beruflicher Massnahmen mit anschliessender Vermittlung und Unterstützung werden nur zurückhaltend und im Einzelfall Bewilligungen erteilt. Dafür stehen zwei Modelle neu im Vordergrund:

Case Management - die neue Hoffnung auf rasche Eingliederung...

Versicherer – sowohl der staatliche Unfallversicherer SUVA, wie die Privatversicherer kennen das Case Management als methodisches Konzept in komplexen und schwierigen Situationen. Case Management nach Unfall oder Krankheit schliesst in vielen Fällen die Reintegration auf einen Arbeitsplatz mit ein. Gleichzeitig wird der Begriff aber zunehmend auf vielfältigste Modelle beruflicher Integration ausgedehnt. Positiv zu werten ist zweifellos, dass Menschen nach Unfall oder Krankheit nicht mehr allein sich selbst überlassen bleiben, dass die Versicherer vermehrt bereit sind entsprechende Mittel für eine gezielte Integration einzusetzen. Versicherer sprechen von Win-win Situationen, denn ihre Motivation gründet selbstverständlich in der Erwartung längerfristiger Kostensenkungen. Kritisch zu fragen ist allerdings, wie weit Nachhaltigkeit der Vermittlung angestrebt wird, ob die Ressourcen und Interessen der KlientInnen ausreichend berücksichtigt werden und Unterstützung wenn nötig auch über eine kurze Einarbeitungsphase hinaus gewährleistet wird. Begrenzend ist natürlich auch, dass dieses Modell nur zum tragen kommt, solange noch Anspruch auf Versicherungsleistungen besteht, und sofern eine Person überhaupt versichert ist – junge Leute in Ausbildung sind dies oft noch nicht. Fühlen sich Privatversicherer noch verantwortlich für einen zweiten und dritten Anlauf?

Wie sich die „Wirtschaftsnahe Integration mit Support am Arbeitsplatz (WISA)“ – das Modell der Invalidenversicherung mit intensiverer Begleitung – in der Praxis bewähren wird, kann zurzeit noch nicht beurteilt werden. Jeder Kanton wird seine eigene Umsetzung entwickeln. Wenig geklärt scheint mir dabei insbesondere die Akquisition, wie jemand zu einer Stelle auf dem 1. Arbeitsmarkt kommen kann. Integration ist immer ein Kooperationsprojekt – das Gesetz fokussiert aber vor allem auf die Versicherten.

Diskussion:

Sind Privatversicherer wirklich an einer nachhaltigen Integration interessiert?

Ist ein „Creaming“ zu befürchten, bei dem weniger stark behinderte Menschen bevorzugt werden und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf durch die Maschen fallen?

Virtuelle Werkstatt - wenn jemand längere Unterstützung braucht

Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen, die kontinuierliche und möglicherweise zeitlich unbegrenzte Unterstützung brauchen, stehen eindeutig nicht im Zentrum der Diskussion. Diese ist augenblicklich stark vom Kostendenken geprägt, Integration soll dort gefördert werden, wo rasch rentenwirksame Beschäftigung erreicht werden kann. Entsprechend steht auch die Arbeitsplatzzerhaltung nach Unfall oder schwerer Krankheit eindeutig im Vordergrund. Die Reintegration von Menschen, die möglicherweise schon lange ausgegliedert sind und hohen Unterstützungsbedarf haben, ist kaum Thema in der öffentlichen Diskussion. Auch hier zeichnet sich aber ein weiteres neues Modell ab:

Betriebe, die geschützte Dauerarbeitsplätze anbieten (entsprechend den WfbM) können seit einigen Jahren diese Arbeitsplätze auch in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes auslagern. Die „Virtuelle Werkstatt“ ist nun ein Unternehmen, das über gar keine internen Arbeitsplätze mehr verfügt, sondern gewissermassen als Leiharbeitsfirma funktioniert. Neben der von Temporärfirmen her bekannten Möglichkeit, so

Mitarbeitende kurzfristig an wechselnde AuftraggeberInnen auszuleihen, verstehen sich andere AnbieterInnen als Integrationsfachstellen, die ihre KlientInnen bei der Suche zeitlich nicht begrenzter Arbeitsverhältnisse unterstützen und beraten, dann aber als ArbeitgeberInnen auftreten, so dass die beschäftigenden UnternehmerInnen das Versicherungsrisiko nicht übernehmen müssen und nur für tatsächlich erbrachte Leistung bezahlen. Die Honorierung der Beschäftigten erfolgt grundsätzlich branchenüblich nach Leistung. Die Finanzierung der Integrationsfachpersonen analog einer WfbM.

Die Chance dieses Modell liegt darin, dass die UnternehmerInnen nur ein geringes Risiko übernehmen müssen, was die Bereitschaft erhöht einen Arbeitsplatz anzubieten. Die Unterstützung kann unbegrenzt angeboten werden und bei gutem Erfolg kann dieses Modell ein Sprungbrett sein für eine Festanstellung durch das Unternehmen. Kritisch anzumerken ist, dass die Abhängigkeit von der „Virtuellen Werkstatt“, d.h. einer Behinderteneinrichtung bleibt – wird der Beschäftigte vom Unternehmen ganz übernommen, fällt auch die Finanzierung der Unterstützung weg.

Diskussion:

Bleibt die betriebliche Rationalität allein bestimmend ob eine Integration auf den 1. Arbeitsmarkt realisiert werden kann? Wann wird auch der Anspruch auf gesellschaftliche Nichtdiskriminierung als wesentliche Leitlinie in Wirtschaft und Politik gesehen werden?

Kontakt:
 Thomas Rüst
 PROJEKTE + AUSBILDUNG
 soziales. gesundheit. rehabilitation
 Eleonorengasse 18, 8032 Zürich, Schweiz
 Fon: +41 44 / 2515747
 Fax: +41 44 / 2558088
 truest@bluewin.ch

Betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung in handwerklichen Kleinbetrieben

Von Klaus Leuchter

Die Kreishandwerkerschaften in Schleswig-Holstein und die Innungskrankenkasse Nord haben einen Verein zur Förderung der betrieblichen Eingliederung im Handwerk gegründet. Ziel des Vereins ist es, in handwerklichen Kleinbetrieben die Gesundheitsförderung zu stärken und zu helfen, die gesetzlichen Anforderungen umzusetzen. Außerdem soll die Weiterbeschäftigung von Fachkräften mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder altersbedingten Einschränkungen gefördert werden. Der Verein plant dazu ein Modellprojekt, das u.a. helfen soll, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen.

Das Handwerk in Schleswig-Holstein mit seinen 24.000 Betrieben und etwa 120.000 Beschäftigten ist ein tragender und unverzichtbarer Bestandteil der Wirtschaft. Bedingt durch die derzeitige verbesserte Auftragslage, die positive Einschätzung der wirtschaftlichen Situation und den Rückgang der Kaufzurückhaltung der Kunden herrscht in einigen Regionen bereits ein Mangel an qualifizierten Fachkräften. Die demografische Entwicklung unserer Bevölkerung wird dieses Problem in den nächsten Jahren wahrscheinlich verschärfen.

Es wird in vielen Fällen erforderlich sein, Fachkräften mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und älteren Beschäftigten länger die Beschäftigung im Handwerk zu ermöglichen. Die gesetzlichen Anforderungen (z.B. Betriebliches Eingliederungsmanagement) und Möglichkeiten der Betrieblichen Gesundheitsförderung müssen den Handwerksbetrieben jeder Größe (durchschnittliche Betriebsgröße im Handwerk in Schleswig-Holstein: sechs Beschäftigte) vermittelt und die Umsetzung praktikabel und unkompliziert gestaltet werden. Hier ergibt sich ein hoher Informationsbedarf mit passenden Kommunikationsformen, die auch die Kleinbetriebe erreichen.

Um sich dieser Herausforderung für unsere Gesellschaft zu stellen, haben die Kreishandwerkerschaften in Schleswig-Holstein und die Innungskrankenkasse Nord (IKK Nord) im Oktober 2007 einen Verein zur Förderung der betrieblichen Eingliederung im Handwerk gegründet. Ziel des Vereins ist es, den Handwerksbetrieben die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zu erleichtern und die Weiterbeschäftigung von

Fachkräften mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder altersbedingten Einschränkungen zu fördern.

Die IKK Nord hat seit vielen Jahren Erfahrungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung mit einer großen Zahl von handwerklichen Kleinbetrieben gesammelt. Dazu steht ein Team von festangestellten MitarbeiterInnen verschiedener Professionen zur Verfügung. Daneben gibt es ein Team der Sozial- und Gesundheitsberatung (überwiegend Diplom-SozialpädagogInnen) für die Sozialberatung. Für das Projekt können die Personalressourcen der IKK Nord für die im § 84 Abs. 2 SGB IX geforderten Ansätze Prävention und Einzelfallhilfe in der Rehabilitation und Koordination genutzt werden. Das Team der Sozial- und Gesundheitsberatung ist zu Disability Managern weitergebildet und zertifiziert worden.

Der Verein möchte ein Modellprojekt durchführen. Kernelemente des Projektes sind die Beratung und Information zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements und das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen, die eine Rückkehr in den Betrieb und die Übertragung von Tätigkeiten ermöglicht, die auch mit den körperlichen Einschränkungen ausgeübt werden können. Im Idealfall kann diese Qualifizierung bereits frühzeitig während des Krankengeldbezuges durchgeführt werden. Da künftig vermehrt Qualifizierungen für ältere ArbeitnehmerInnen (z.B. mit dem Förderprogramm WeGebAU der Agenturen für Arbeit) durchgeführt werden, können durch gemeinsame Schulungsangebote Ressourcen gespart werden.

Die Nähe der Kreishandwerkerschaften zu den handwerklichen Kleinbetrieben



Klaus Leuchter

und ihre Präsenz vor Ort mit den angeschlossenen Bildungsstätten soll dazu genutzt werden. Dort sind die Betriebe bekannt, die Chance, dass die erforderliche Überzeugungsarbeit auf fruchtbaren Boden fällt, ist groß. So können unkompliziert und schnell Wege gefunden werden, die ohne diese Einblicke in die betriebliche Realität häufig nicht gesehen werden.

Dieses geschieht in der Kooperation mit dem Integrationsamt, der Sozial- und Gesundheitsberatung der IKK Nord, anderen Trägern der Rehabilitation und einem Koordinator, der z. B. die Information und Beratung der Innungen und Betriebe übernimmt und Kontakte zu den anderen Krankenkassen und Sozialleistungsträgern herstellt und das Netzwerk auf- und ausbaut.

Schwerbehinderte und von Schwerbehinderung bedrohte ArbeitnehmerInnen sind dabei genauso im Blickfeld, wie Erkrankte im Frühstadium einer Arbeitsunfähigkeit, bei denen eine Rückkehr an den Arbeitsplatz wegen der hohen körperlichen Belastungen der Tätigkeit als unwahrscheinlich eingeschätzt wird. Ziel ist, lange krankheitsbedingte Ausfallzeiten und das Eintreten von Schwerbehinderung zu verhindern.

Kontakt und nähere Informationen:
Klaus Leuchter
c/o IKK Nord,
Ilensee 4, 24837 Schleswig,
Fon: 04621 / 9631-20, Fax: - 29
klaus.leuchter@ikk-nord.de

Wettbewerb ist nicht genug

Von Prof. Dr. Klaus Schellberg

Staatlich finanzierte Dienstleistungen im Sozialbereich unterliegen dem ökonomischen Markt und seinen Regeln. Am Beispiel des Persönlichen Budgets als neue Steuerungsform des Sozialmarktes sollen Rahmenforderungen für den Wettbewerb im Sozialbereich entwickelt werden.

Ziel dieses Beitrages ist es, die Überlegungen der ökonomischen Theorie zur Organisation des Sozialbereiches aufzuzeigen. Hierzu werden die Anforderungen an eine Marktorganisation des Sozialmarktes, insbesondere im Hinblick auf das persönliche Budget diskutiert.

Effizienz als Grundpfeiler des Sozialen

Eine der individuellen und gesellschaftlichen Grunderfahrungen unserer menschlichen Existenz ist die Knappheit. Sind die Ressourcen nicht ausreichend, um die umfangreichen Bedürfnisse zu befriedigen, stellt sich die Frage nach dem Ziel gerichteten Einsatz der Ressourcen und der Verteilung der erzeugten Güter. Hierzu bedarf es eines Koordinationsmechanismus, der an dem Kriterium der Effizienz gemessen werden kann. Ein guter Koordinationsmechanismus ist in der Lage, Ressourcen und Bedürfnisse sowie individuelle und gesellschaftliche Interessen mit relativ geringem Aufwand in Einklang zu bringen.

Diese Frage stellt sich aus ökonomischer Sicht für alle Bereiche des menschlichen Zusammenlebens, nicht nur für den vordergründigen „Wirtschaftsbereich“. Für einen großen Teil der Güter und Dienstleistungen hat sich bisher die Marktorganisation als besonders erfolgreich gezeigt. Durch den einfachen Koordinationsmechanismus „Markt“ und „Preis“ werden Bedürfnisse und Ressourcen, Nachfrage und Angebot, miteinander in Einklang gebracht. Die Stärke eines individuellen Bedürfnisses misst sich in der Bereitschaft, hierfür auf die Befriedigung anderer Güter zu verzichten und die freiwerdende Kaufkraft als Nachfragepreis einzusetzen. Dieser Preis ist Orientierungsmarke für den Anbieter, der entsprechende Ressourcen mobilisiert – oder sich der Produktion anderer Güter zuwendet.

Die steigende Wirtschaftskraft schafft eine bessere Versorgung der Menschen, auch mit Grundversorgungsgütern, und ist insofern eine soziale Leistung an sich. Auch wachsen die Spielräume

für eine steigende Sozialleistungsquote. Doch gibt es keinen Automatismus, der „Wohlstand für alle“ erzeugt.

Die ökonomische Theorie steht hier in vollem Einklang mit der Sozialpolitik: Der Markt erzeugt nicht automatisch soziale Leistungen oder gar Gerechtigkeit. Hierfür bedarf es eines altruistischen oder politischen Eingreifens.

Ein solches Marktversagen im Sozialbereich tritt insbesondere auf, wenn die KonsumentInnen nicht „souverän“ sind, also ihre Handlungsalternativen nicht vollständig überblicken oder beurteilen können. Marktversagen tritt auch auf, wenn die Wirkungen einer Leistung nicht nur bei den Personen, die konsumieren, sondern auch bei unbeteiligten Dritten (der Familie, im Freundeskreis) auftreten. Die Sicherstellung von Infrastruktur für die Allgemeinheit (die Notfallaufnahme, „die Feuerwache“) wird nicht aus dem Markt heraus garantiert. Letztlich versagt der Markt auch immer dort, wo Bedürfnisse befriedigt werden sollen, die KonsumentInnen jedoch nicht die ausreichende Kaufkraft besitzen.

Staatliche Finanzierung heißt nicht staatliches Angebot

Da die Ökonomie nicht von einem altruistischen Verhalten ausgeht, sieht sie die Lösung des Marktversagens in einem staatlichen Eingriff. Die Formen staatlicher Eingriffe können dabei sehr vielfältig sein. Die „klassische“ Form ist die Zwangsfinanzierung einer kostenlos bereitgestellten staatlichen Leistung über Steuern oder Beiträge.

Doch ist dies nicht die einzige denkbare und nicht die in allen Fällen von der Wohlfahrtsökonomik empfohlene Lösung. Vielmehr kann und sollte sich der staatliche Eingriff auch der Effizienzvorteile des Marktes bedienen. Ebenso wie es ein Marktversagen gibt, lässt sich



Prof. Dr. Klaus Schellberg

auch ein Staatsversagen feststellen: Fehlplanungen, mangelnde Kundenorientierung, mangelnde Flexibilität und Innovationskraft.

Geht es etwa darum, Fehlentscheidungen der einzelnen Personen (mangelnde KonsumentInnensouveränität) vorzubeugen, so kann dies auch mit einer Verpflichtung zum Konsum bestimmter Güter oder Leistungen verbunden werden. Dieser Weg wird beispielsweise bei der Brand- und Kfz-Versicherung gewählt. Für den Bereich der Unterstützten Beschäftigung dürfte dies eher eine nachrangige Überlegung sein, denn UB geht ja gerade von der Selbstbestimmung der KundInnen aus.

Geht es dagegen darum, kostenlose oder verbilligte Leistungen zur Verfügung zu stellen, so kann dies über einen vollständig oder teilweise subventionierten Konsum oder über staatlichen „Einkauf“ bei privaten Anbietern erfolgen. Staatliche Finanzierung bedeutet also nicht automatisch staatliches Angebot.

Doch wäre es zu einfach, nur die Wahlmöglichkeit auf „Markt“ oder „Staat“ zu reduzieren. Es gibt keine vollkommenen Märkte, die wie im Lehrbuch funktionieren. Märkte können gestaltet werden, sowohl von Marktpartnern als auch externen Institutionen. Dies geschieht mehr oder minder in allen Märkten. Dies ist auch eine Anforderung an die Gestaltung eines Sozialmarktes. Nur die Forderung nach Wettbewerb ist nicht genug.

Wahlmöglichkeiten sichern

Markt und Wettbewerb stellen, wie eingangs schon angerissen, eine Koor-

dination zwischen Individual- und Kollektivinteressen dar. Im Markt kann das Individuum selbstverantwortlich agieren und wählen, welche Bedürfnisse es befriedigt. Dies kommt der Forderung nach Selbstbestimmung und Teilhabe im Sinne des SGB IX sehr nahe. Natürlich stößt das Individuum an die Grenzen der Knappheit: Teilhabe heißt ja nicht, den Wunschzettel an den Weihnachtsmann auch wirklich erfüllt zu bekommen. Teilhabe heißt, autonom handeln zu können und in die „normalen“ gesellschaftlichen Prozesse integriert zu sein.

Ein Markt kann dies ermöglichen; es kann jedoch marktinterne Prozesse geben, die dies verhindern:

- So hängt die Unabhängigkeit der einzelnen Personen von der tatsächlichen Existenz von Alternativen ab. Finden sich keine alternativen Anbieter, so entsteht eine Abhängigkeit an einzelne Anbieter.
- Auch bei der Existenz mehrerer Anbieter kann die Bindung an einzelne Anbieter sehr stark sein. Man zieht z.B. aus einer Wohneinrichtung eben nicht so leicht aus wie man den Pizzadienst wechselt.
- Und selbst wenn es theoretische Wahlmöglichkeiten gibt und man den Anbieter wechseln könnte, kann es sein, dass der Markt zu unübersichtlich ist. Der einzelne kann nur schwer das Angebot überblicken und durchschauen. Dieses Phänomen kennt je-

der von uns von der Planung der eigenen Urlaubsreise.

Liest man die Berichte über die Modellprojekte zum persönlichen Budget sehr aufmerksam, so kommt man zu dem Schluss, dass die Anbieterlandschaft im Rahmen des Budgets wenig gewachsen ist und insofern die Wirkungen unter den Möglichkeiten blieben. Anders ist die beobachtbare Vielfalt in unserem Nachbarland Niederlande mit einer größeren Gruppe von BudgetnehmerInnen und teilweise langen Laufzeiten.

Es kommt also sehr stark auf die Gestaltung des Wettbewerbs an: Die Anbieterlandschaft muss gepflegt werden, monopolistische Strukturen müssen verhindert werden. Die Position der KundInnen muss rechtlich stark sein, um auch Wahlmöglichkeiten tatsächlich in Anspruch nehmen zu können.

Eine entscheidende Rolle kommt dabei der Preisgestaltung durch den Sozialleistungsträger zu. Baut der Sozialleistungsträger zu stark auf Kostenwettbewerb, so entsteht eine Tendenz zu großen Anbietern, bis hin zum Monopolanbietern. Niedrige Entgelte werden meist nur durch steigende Losgrößen erreicht, die Zahl der Anbieter und damit die Wahlmöglichkeiten für die KundInnen sinken.

Die Preispolitik muss insofern auch aus dem Blickwinkel der Nachfragesteuerung gesehen werden: Die Trägervielfalt in einem Raum kann durch geeignete Entgelte erhalten und gepflegt werden.

Qualität sichern

Eine zweite entscheidende Anforderung ist die Sicherung der Qualität. Der Markt, so die vordergründige Annahme, sorgt für eine verminderte Qualität des Angebotes. Daher, so die ebenfalls vordergründige Forderung, müsse zur Qualitätssicherung Markt ausgeschaltet werden.

In der Tat können wir uns ein System des persönlichen Budgets vorstellen, in dem die KundInnen eigenverantwortlich ihr Qualitäts- und Leistungsniveau wählen. Qualität kann auch aus dem Markt entstehen; es wird jedoch stets die Qualität der KundInnen sein und nicht eine abstrakte fachliche Qualität.

Zur Sicherung der fachlichen Qualität bleiben zwei Möglichkeiten: Die Einführung von Mindestnormen sowie Haftungsregeln. Mindestnormen sind im Sozialmarkt gängig (Personalschlüssel etc.). Haftungsregeln könnten zum Beispiel in Rückzahlungsverpflichtungen bei ausbleibendem Erfolg bestehen. Damit eine solche Haftungsregel nicht zur KundInnenselektion führt, müssen in einem solchen Fall Entgelte auch Risikoprämien enthalten.

Zu überlegen ist jedoch auch, wie viel Qualitätssicherung durch den öffentlichen Träger überhaupt notwendig ist und ob das Vertrauen in die KundInnen und ihr Qualitätsinteresse nicht auch ausreicht. Selbstbestimmung kann ja auch das Recht auf (fachlich) „schädlichen“ Konsum beinhalten, wie es bei Nicht-LeistungsempfängerInnen normal ist.

Funktion des Marktes sichern

Auch in „klassischen“, scheinbar vollkommenen Märkten gibt es Funktionsprobleme, etwa mangelnde Überschaubarkeit des Marktes (Intransparenz), Machtgefälle, hoher, existenzieller Schaden bei Fehlentscheidungen oder die Möglichkeit, Partner zu täuschen oder zu übervorteilen (Informationsasymmetrien). Diese Probleme nehmen in einem Markt mit mehreren Gruppen von Akteuren und verteilten Interessen zu. Neben AnbieterInnen und Nachfragenden tritt im Sozialbereich der staatliche Finanzier dazu, vielleicht auch noch Angehörige und Betreuende oder Lobbygruppen.

Die Ökonomie spricht hier gerne von „verwässerten Verfügungsrechten“, d.h. Entscheidungen der einzelnen Personen



Tagungsimpression: Blick ins Plenum

betreffen auch Dritte und werden von Dritten mit beeinflusst. In dieser Situation besteht die Gefahr, dass die Abwägung von Individual- und Kollektivinteressen nur suboptimal funktioniert. Der Sozialbereich ist voll von Beispielen hierfür und es soll zunächst nur der „Klassiker“, das moral-hazard-Problem herausgegriffen werden:

Die LeistungsempfängerInnen einer Sozialleistung müssen nicht die Kosten dafür tragen. Die natürliche Bremse für zu hohen Konsum, das fehlende Budget, greift nicht. Im Gegenteil, manchmal kann es sogar interessant sein, auf Vorsorge zu verzichten und es auf die Sozialleistung „ankommen zu lassen“. Umgekehrt hat der öffentliche Sozialleistungsträger keinen Vorteil aus dem Konsum. Ihm ist lediglich wichtig, den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen und erwirkt daher ein Interesse daran haben, dies möglichst kostengünstig zu erreichen. Es sei darauf hingewiesen, dass dies nichts mit „bösem Willen“ zu tun hat, sondern der Anreizlogik innewohnt.

An den Kern dieses Problems stößt man immer wieder bei der Frage nach der bedarfsgerechten Bemessung des persönlichen Budgets: Wird es anhand von tatsächlichen oder fiktiven Leistungen sozialer Dienste, anhand alternativer Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung oder anhand Ergebnisstandards bemessen?

Marktmacht der Sozialleistungsträger begrenzen

Märkte neigen immer dann dazu, dysfunktional zu werden, wenn Monopole auftreten. Ein Marktteilnehmer kann dann anderen MarktteilnehmerInnen Preise und Qualität diktieren. Es entsteht Marktmacht, die bei wenig nachhaltigem Einsatz dazu führen kann, dass andere MarktteilnehmerInnen an ihre Überlebensgrenze und darüber hinaus gezwungen werden. Wohlgermerkt, Monopole bieten diese Marktmacht, die aber nicht so genützt werden muss.

Aus ökonomischer Sicht befindet sich der Sozialleistungsträger in der Situation eines Monopolnachfragers, der sehr starken Einfluss auf Preis und Qualität ausübt. Dies kann im wohlverstandenen Interesse der Bedürfnisse der LeistungsempfängerInnen erfolgen. Doch nicht immer kennt der Staat die Bedürfnisse – oder andere, durchaus auch legitime Interessen gewinnen Überhand und erlau-



Tagungsimpression: Die Plenumsdiskussion

ben eine Preis- und Qualitätspolitik gegen die LeistungsempfängerInnen.

Die Ökonomie empfiehlt hier eine Begrenzung der Machtposition der Monopolisten. Denkbar wäre hier eine Konkurrenz der Sozialleistungsträger, wie etwa bei Krankenkassen ansatzweise realisiert. Denkbar wären aber auch politisch gesetzte Mindeststandards, eine an die Netzagentur angelehnte Regulierungsorganisation oder Benchmarking-Systeme.

Originäre Steuerungsformen für den Sozialmarkt

Die- bisher skizzierten institutionellen Bedingungen des Sozialmarktes erfordern eigene Steuerungsformen. Eine einfache Übertragung aus anderen Feldern ist nicht zwingend erfolgversprechend. Der Sozialmarkt steht hier derzeit noch in einer großen Erprobungsphase und wir sind von endgültigen wissenschaftlichen Bewertungen noch weit entfernt. Bei der Gestaltung der Steuerungsformen haben wir den Möglichkeitsraum noch nicht zu Ende gedacht oder gar erprobt.

Der Testfall Persönliches Budget

Das persönliche Budget ist eine solche besondere Steuerungsform. Trotz gesetzlicher Verankerung ist die tatsächliche Ausgestaltung des persönlichen Budgets noch wenig konturiert.

Aus ökonomischer Sicht sind an die Realisierung des persönlichen Budgets einige Rahmenanforderungen zu stellen:

1. Das persönliche Budget garantiert noch keine Markttransparenz an sich. Zur tatsächlichen Realisierung der Wahlfreiheiten bedarf es der Herstellung von Markttransparenz. Dies kann durch Beratungs- und Vermittlungsstellen für Dienstleistungen erfolgen, in denen AnbieterInnen und KundInnen einen „Marktplatz“ finden.
2. Case Manager (oder BudgetassistentInnen) hingegen würden ÖkonomInnen nur für die KundInnen empfehlen, die eben nicht (vollständig) budgetfähig sind. Die besondere Situation solcher Budgetassistenten bedarf einer eigenen Betrachtung, denn sie verkomplizieren die weiter oben beschriebene Interessenverschränkung der Akteure weiter.
3. Hohe Markttransparenz kann umgekehrt aber auch zu Unübersichtlichkeit führen. Es bedarf einer „Markierung“ von Dienstleistungen, etwa durch Qualitätssiegel, Benchmarking oder Dienstleistungstests. Verpflichtende Mindeststandards sollten jedoch eher flach gehalten werden, um nicht wieder die Zahl der Anbieter und die Wahlfreiheit wieder einzuschränken.
4. Sozialleistungen müssen durch das persönliche Budget klar begrenzt werden. MarktteilnehmerInnen ver-

halten sich nur dann rational, wenn sie eine eigene Budgetrestriktion haben. Schlechte Bewirtschaftung des persönlichen Budgets darf nicht zu weiteren Sozialleistungen führen.

5. Es bedarf besonderer vertraglicher Regelungen für die BudgetnehmerInnen und „Normen“ für die Beendigung von Vertragsbeziehungen. Durch lange Kündigungsfristen oder „versteckte“ Kündigungskosten steigen die Kosten des Wechsels zu anderen AnbieterInnen; die Wahlfreiheit für den KundenInnen wird wieder begrenzt.
6. Im Rahmen des persönlichen Budgets sind die Leistungsentgelte Verhandlungssache zwischen BudgetnehmerIn und AnbieterIn. Entgeltverhandlungen mit AnbieterInnen können hier noch gewisse Mindeststandards setzen (ähnlich wie Mindestlöhne), um ruinösen Wettbewerb zu verhindern. Doch zwingend notwendig sind sie nicht – im Gegenteil, sie können etablierte AnbieterInnen gegenüber neuen AnbieterInnen mit günstigeren Preisen (etwa wie ausländische DienstleisterInnen) handlungsunfähig machen.
7. Braucht es im Rahmen des persönlichen Budgets noch Ausschreibungen? Eine konsequente Umsetzung des persönlichen Budgets widerspricht einem öffentlichen Einkauf von Sozialleistungen – dies ist Aufgabe der BudgetnehmerInnen.

Denkbar wäre jedoch, dass sich BudgetnehmerInnen wiederum freiwillig zu Einkaufsgenossenschaften zusammenschließen und eigene Ausschreibungen organisieren.

Vertrauen!

Was will ein Appell an Vertrauen am Ende eines Beitrags über Wettbewerb aus ökonomischer Sicht? Die institutionellen Regelungen in einem Markt können nie alle denkbaren Spielräume und Mißbrauchsmöglichkeiten erfassen – oder der Markt wird von vornherein mit einem Regelungswust überflutet und der bürokratische Aufwand steigt. Die Kontroll- und Vertragskosten (Agentur- und Transaktionskosten) können durch gegenseitiges Vertrauen in Grenzen gehalten werden.

Eine hohe Eigenverantwortung der AnbieterInnen, etwa ersichtlich durch ethische Grundlinien gegenüber KundenInnen und Öffentlichkeit, durch Qualitätsmanagement oder Corporate Governance, ist notwendig, um das Vertrauen der KundenInnen und der Sozialleistungsträger zu rechtfertigen. Auf die letzte Dokumentation und Qualitätskontrolle kann dann verzichtet werden.

Die Ergebnisqualität wird in diesem Zusammenhang stärker in den Blickpunkt rücken. Sozialleistungen werden wegen ihres Ergebnisses „gekauft“. Klare Ergebniszielformulierungen können hier auch Grauzonen ausloten helfen – im Vertrauen darauf, dass auf die bishe-

rigen Strukturqualitätskontrollen ersetzt werden können.

Markt im Sozialsektor legt aber auch eine hohe Verantwortung in die Hand der KundenInnen. Der Sozialleistungsträger, Heimaufsicht, MDK und andere Kontrollinstitutionen sollten an den Punkten, an denen eine eigenverantwortliche KundenInnenentscheidung erfolgt, auch Vertrauen in die Selbstregulierung legen.

Und zuletzt bedarf es Vertrauens in die Veränderungen des Sozialmarkts. Wirkungen von Veränderungen und Innovationen können nicht bis zuletzt prognostiziert werden und meist gibt es keinen „Airbag“ gegen jedes Scheitern. Markt ist ein dynamischer Prozess – den kurzfristigen schmerzhaften Veränderungen stehen oft längerfristige Vorteile gegenüber.

Kontakt:

Prof. Dr. Klaus Schellberg
Fachhochschule München
xit gmbH
Am Stadtpark 20, 81243 München
Fon: 089 / 1265-2312
Fax: 089 / 1265-2330
Post2@schellberg.net
www.schellberg.net



Tagungsimpression: Der Plenarsaal musste in Windeseile zum Festsaal umgebaut werden.

Das Kompass-Konzept

Von Hartmut Sturm und Frauke Schipull-Gehring



Individuelles Entwicklungsnetzwerk
für Schülerinnen und Schüler
aus Förderschulen im Westen Hamburgs

Kompass ist ein aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie der Behörde für Wirtschaft und Arbeit Hamburg gefördertes Modellprojekt zur Verbesserung der beruflichen Eingliederungschancen von Jugendlichen aus drei Hamburger Förderschulen gewesen. Projektträger war das Berufsbildungswerk (bbw) Hamburg in Kooperation mit der Staatlichen Berufsschule Eidelstedt (G12). Die schulischen Kooperationspartner waren die Förderschulen Bindfeldweg, Grottefendweg und Böttcherkamp Hamburger Westen.

Im Folgenden wird das Kompass-Konzept in seinen Grundlinien skizziert. Dabei werden die wesentlichen pädagogischen und konzeptionellen Ideen und Begriffe benannt, um einen Überblick zu geben.

Rahmenbedingungen

Laufzeit

Das Projekt startete in der ersten Phase an den drei allgemein bildenden Schulen am 15.08.2004 in Klasse 8 und schloss dort mit dem Schuljahresende im Sommer 2006 mit dem Verlassen der SchülerInnen Ende Klasse 9 ab. Dort wurden in je zwei Klassen pro Schule mit 12 SchülerInnen insgesamt 72 SchülerInnen nach dem Kompass-Konzept gefördert.

Ab August 2006 konnte das Projekt an der G12 als Berufsvorbereitungsschule durch Verlängerung der Förderperiode mit der Unterstützung des ESF fortgesetzt werden in eigens dafür eingerichteten Berufsvorbereitungsjahren (BVJ-Kompass). An der G12 wurden 65 SchülerInnen im Rahmen dieses Förderabschnittes weiter gefördert. Sieben SchülerInnen waren zwischenzeitlich durch Umzug oder andere nicht durch das Projekt zu verantwortende Gründe aus der Projektförderung heraus gefallen. Die ESF-Förderung endete am 31.12.2007.

<p>■ Laufzeit: 15.08.2004 - 31.07.2006</p> <p>■ 72 Schüler</p> <p>verlängert bis 31.12.07 in der Berufsschule</p> <p>■ 65 Schüler</p>	<p>■ Personalausstattung:</p> <p>■ reguläre Lehrerversorgung</p> <p>■ ESF-Mittel</p> <ul style="list-style-type: none"> • je Klasse ½ Stelle Bildungsbegleiterin • ½ Stelle Projektleitg. • ½ Stelle Qualifizierung + Transfer
--	---

Personal

Die Personalausstattung an den Schulen entsprach der regulären Lehrerversorgung. Aus ESF-Mitteln konnten finanziert werden: je Klasse eine ½ Stelle Bildungsbegleiterin, eine ½ Stelle Projektleitung sowie eine ½ Stelle für Qualifizierung des Projektteams und Trans-

fer in andere schulische Modellversuche in Hamburg. Für die Schulen bedeutete dies, dass in diesem Modellversuch durch die Förderung durch den ESF tatsächlich ein Plus an Personal in den Klassen entstand.

SchülerInnen

Die Klassen wurden nicht eigens für das Projekt zusammengesetzt, sondern es konnte auf bestehende Klassen in den Förderschulen zurückgegriffen werden. Es handelte sich insgesamt um sehr leistungsheterogene Klassen mit deutlich größerem Anteil an Jungen und hohem MigrantInnenanteil (39%) mit einem deutlichen Anteil türkischer sowie einem relativ starken Anteil afghanischer Jugendlicher unter insgesamt 13 Nationalitäten. Durch diese multinationale Zusammensetzung kam der Aufgabe, Jugendlichen mit Migrationshintergrund

eine betriebliche Orientierung zu vermitteln, besondere Bedeutung zu.

Es ging oftmals in den Praktika darum, dass die Jugendlichen sich mit den Werten und Normen unserer Kultur in der Arbeitswelt auseinandersetzen mussten und nur über die konkrete Erfahrung ein Verständnis entwickeln konnten, wie Betriebe in unserem Land funktionieren.

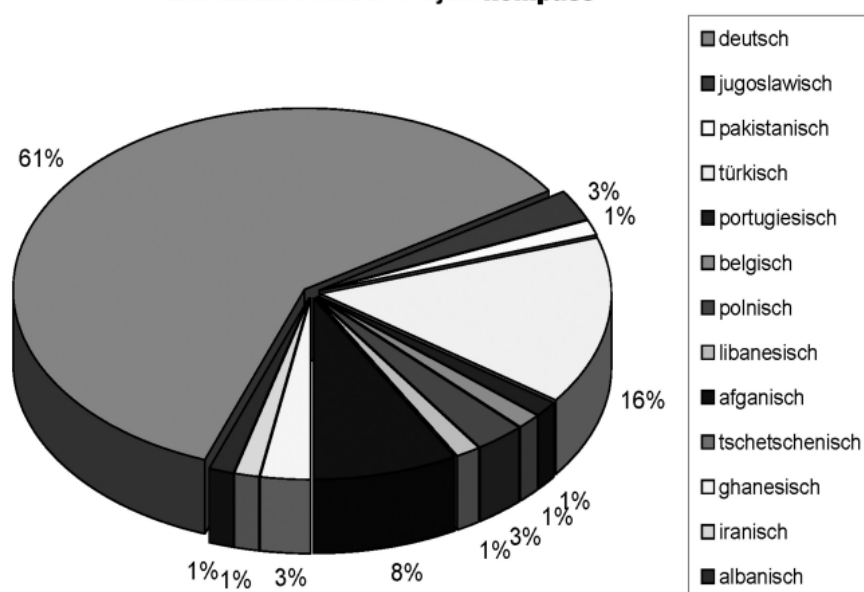
Ziele

Die im Antragskonzept genannten Ziele

- Chancen der übrigen Jugendlichen im Übergang Schule-Beruf erheblich zu verbessern
 - Unterrichtskonzepte für die Oberstufe der Förderschule zu entwickeln
 - Bildungsbegleitung als strukturelles Merkmal zu erproben
- wurden durch Behörde im Rahmen des Genehmigungsverfahrens ergänzt und konkretisiert mit der Vorgabe
- 20% der Jugendlichen in Ausbildung oder Arbeit zu bringen.

Dieses Ziel erschien zu Beginn des Projektes als sehr hochgesteckt, da die Übergangsquoten von FörderschülerInnen in Ausbildung oder den ersten Arbeitsmarkt normalerweise sehr gering sind. Leider liegen dazu für Ham-

Nationalitäten im ESF-Projekt kompass



pass-Projekt lässt sich auf fünf Kernpunkte focussieren:

- Individuell

Jeder Jugendliche wird entsprechend seiner individuellen persönlichen Situation und individuellen Lernvoraussetzungen unterstützt. Er erhält einen AnsprechpartnerIn für den gesamten Prozess der beruflichen Integration (MentorInnensystem).

- Selbstbestimmt

Jeder Jugendliche erhält einen LernKompass, der die Lehrpläne durch LernBausteine schülergerecht erfasst und dokumentiert. Mit diesem Instrument werden die Eigenverantwortung und die Fähigkeit zur Selbststeuerung durch den Jugendlichen gefördert.

- Betriebsnah

Die Jugendlichen erlangen schon in der Allgemeinbildenden Schule die erforderlichen Betriebserfahrungen, um den Übergang in Ausbildung oder Arbeit gelingen zu lassen.

- Regional

Das Konzept wird vorrangig in Wohnortnähe der Jugendlichen realisiert.

- Dauerhaft

Das Projekt soll die Jugendlichen mit kontinuierlichen Ansprechpartnern auf ihrem Weg bis zur Integration in den Arbeitsmarkt begleiten. Damit werden die Bemühungen des Jugendamtes und des Arbeitsamtes ergänzt und unterstützt.

Teamstrukturen & prozessbegleitendes Coaching

Schon in der Konzeptionsphase des Kompass-Projektes wurde vor dem Hintergrund der Erfahrungen in den bisherigen Projekten die Notwendigkeit deutlich, die Neuorientierung in der Arbeit an den Förderschulen strukturell zu sichern. Zu diesem Zweck wurden von



Beginn an verbindliche Teamstrukturen auf schulischer Ebene und schulübergreifend etabliert. Damit wurde einerseits die Steuerung des Projektes durch die Projektleitung gesichert, andererseits konnte sehr dicht an den realen Fragen und Bedürfnissen entlang ein prozessbegleitendes Coaching realisiert werden:

Gesamteam (schulübergreifend) wöchentlich 4 Std.:

- Reflektion der Arbeit
- Planung der nächsten Schritte
- Fortbildung

Schulteam wöchentlich 2 Std.:

- Reflektion & Planung des Unterrichts
- Fallbesprechungen
- Organisation
- Austausch eigener Erfahrungen

Eltern

Die Eltern wurden von Beginn regelmäßig auf Elternabenden und an Sprechtagen informiert und einbezogen. Dabei waren zwei sehr gegensätzliche Haltungen zu beobachten: Während ein Teil der Eltern das Konzept begrüßte und nach Kräften unterstützte, waren andere skeptisch bis ablehnend. Ein besonders Problem scheint in manchen Familien für Jugendlichen zu entstehen, wenn sie die einzigen Familienmitglieder sind, die in betriebliche Zusammenhänge eingebunden sind. Es stellte sich öfter heraus, dass Berichte über die betriebliche Erfahrungen Themen waren, die zu Hause nicht sehr gewünscht waren, weil die Jugendlichen diejenigen waren, die im Betrieb verankert waren, und die Eltern einen Arbeitszusammenhang in dem Maße, wie die Jugendlichen ihn dann nach ein, zwei Jahren erfahren hatten, gar nicht kannten. Fragen, wie „was läuft eigentlich bei dir auf der Arbeit?“, sind eher ungewöhnliche Fragen an die Jugendlichen zu Hause. Dies ist daher ein wichtiges Thema, das man beleuchten und in der pädagogischen Arbeit berücksichtigen muss: Wenn diese Art der Reflektion im häuslichen Umfeld nicht stattfindet, muss sie ein Teil der Reflexionsarbeit in der Schule werden.

Geleistete Entwicklungsarbeit

- LehrerInnen erfahren sich in der betrieblichen Begleitung als BildungsbegleiterInnen und erschließen den Lernort Betrieb.
- Konzeptionelle Verknüpfung von be-

- trieblichem und schulischem Lernen
- Einführung der Lernaufgabe in den Förderschulen
- Entwicklung von Unterrichtsmodulen für das Fach Lernen für die Arbeitswelt
- Entwicklung weiterer Unterrichtsmodule „Lernen für die Arbeitswelt“ für die Berufsvorbereitung
- Entwicklung von Konzepten zur Stärkung fachlicher und betrieblicher Kompetenzen
- Entwicklung des LernKompasses für die speziellen Anforderungen der Förderschulen.
- Weiterentwicklung des LernKompasses für die speziellen Anforderungen in der Berufsvorbereitung (BVJ / Quas)

Literatur:

Sturm, H. / Schulze, H. u.a. (2008): Übergangssysteme im Wandel – Perspektiven für die Ausbildungsvorbereitung. Hamburg: Berufsbildungswerk Hamburg / Staatliche Berufsschule Eidelstedt

Kontakt:

Hartmut Sturm
Abteilungsleiter
Staatliche Berufsschule Eidelstedt (G 12)
Fon: 040 / 5723125
Fax: 040 / 5723370
Hartmut.Sturm@bbs.hamburg.de
www.g12.hamburg.de

Frauke Schipull-Gehring
Gesamtschule Eidelstedt
Fon: 040 / 571950-0
Fax: 040 / 571950-0
Frauke.Schipull-Gehring@bbs.hamburg.de
www.gesamtschule-eidelstedt.de



Frauke Schipull-Gehring

Berufsvorbereitung: eine komplexe Entwicklungsaufgabe

Von Hartmut Sturm

Es gibt entwicklungspsychologisch betrachtet keine Unterschiede zwischen Menschen mit oder ohne Behinderungen! Um Verantwortung für den eigenen Entwicklungsprozess im Übergang Schule - Beruf übernehmen zu können, brauchen alle Jugendlichen geeignete Rahmenbedingungen.

Im ESF-Projekt Kompass (vgl. vorherigen Artikel) wurden Jugendliche mit Lernschwierigkeiten auf den Übergang in die Arbeitswelt vorbereitet. Die diesem Projekt zugrunde liegenden entwicklungspsychologischen Überlegungen sind Gegenstand dieses Artikels.

Life-Span-Orientierung

Entwicklung wird mittlerweile nicht mehr als gerichteter, in Phasen oder Stufen verlaufender Prozess betrachtet, sondern als komplexer multidirektionaler Vorgang begriffen, der bereits in der Schwangerschaft beginnt und mit dem Tod endet. Die Einführung dieser so genannten Life-Span-Orientierung hat zu einem Paradigmenwechsel in der Entwicklungspsychologie geführt. Entwicklung wird als ein lebenslanger Prozess begriffen, der nicht mit dem „Erwachsenwordensein“ endet.

Erfolgreiche Entwicklungsprozesse finden immer dann statt, wenn Entwicklungsaufgaben gelöst werden. Das Lösen von alterstypischen Entwicklungsaufgaben wird damit zu einer der wichtigsten Funktionen in jedem Lebensabschnitt.

Berufsorientierung, -vorbereitung, -ausbildung und schließlich die Ausübung eines Berufes sind lebenslange Prozesse und damit verbunden stellen sich immer wieder neue Herausforderungen, oder anders gesagt Entwicklungsaufgaben.

Entwicklungsaufgaben erfordern vom Individuum eine fortwährende Anpassung an die ihm gestellten Anforderungen. Dies wird auch neurobiologisch durch bildgebende Verfahren untermauert, die zeigen, dass Veränderungen auf der Mikroebene des zentralen Nervensystems auf Grund von Lernaktivitäten bis ins hohe Alter möglich und nachweisbar sind (vgl. HÜTHER 2001:57-70). „Empirische Untersuchungen belegen in großer Zahl die Plastizität der Entwicklung, die Abhängigkeit vom Kontext, die Gestaltbarkeit über das ganze Leben.“ (OERTER/MONTADA 1987:60; S.A 2002:371)

Oerter/Montada führen aus, dass auch die ontogenetische Entwicklung einem historischen Wandel unterliegt, der einhergeht mit dem Wandel der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Veränderungen, mit den jeweiligen vorherrschenden Ideologien, Wertesystemen und politischen Grundhaltungen einer Gesellschaft (vgl. OERTER/MONTADA 1987:61; 2002:369ff)..

„Es wird zunehmend deutlich, dass sich als Folge des raschen gesellschaftlichen Wandels auch nah aufeinander folgende Geburtsjahrgänge unterscheiden.“ (OERTER/MONTADA 1987:61)

Für Jugendliche in den 50er Jahren stellte sich z.B. die Entwicklungsaufgabe „Vorbereitung auf das Berufsleben“ sehr viel früher als heute. Für viele endete die Schule mit 14 Jahren. Dies verdeutlicht, wie sehr der soziokulturelle Kontext bestimmt, zu welchem Zeitpunkt sich bestimmte Entwicklungsaufgaben stellen

Entwicklungsaufgaben

„Eine Entwicklungsaufgabe ist eine Aufgabe, die sich in einer bestimmten Lebensperiode des Individuums stellt, ihre erfolgreiche Bewältigung führt zu Glück und Erfolg bei späteren Aufgaben, während Versagen das Individuum unglücklich macht, zu Missbilligung durch die Gesellschaft und Schwierigkeiten bei späteren Aufgaben führt.“ (HAVIGHURST 1974, zitiert nach HAAS 1999:171).

So definiert Havighurst (1974) den Begriff Entwicklungsaufgabe und führt weiter aus, dass Entwicklungsaufgaben drei Quellen als Auslöser haben:

- eine physiologische
- eine soziale
- sowie durch das Individuum selbst erzeugte Erwartungen an die eigene Entwicklung



Hartmut Sturm

Strategien für die Bewältigung typischer Entwicklungsaufgaben in der Jugendphase hängen offensichtlich maßgeblich davon ab, über welche Handlungskompetenzen und welches Selbstkonzept der Jugendliche verfügt.

Oerter/Montada (1987) zitieren die Shell-Studie von 1981. Dort wurden bei 351 Jugendliche im Alter von 15-17 Jahren verschiedene Fragen zum Thema Erwachsenwerden gestellt. Die Fragen wurden z.T. sehr uneinheitlich beantwortet, jedoch: „Auffallend ist, dass die Mehrzahl aller Befragten die wünschenswerte Entwicklungsgeschwindigkeit zum Erwachsenwerden als nur mittelgroß ansehen, offensichtlich wollen sie nicht allzu rasch erwachsen werden.“ (OERTER/MONTADA 1987:283) Dies könnte bedeuten, dass Jugendliche selbst ein gewisses Gespür dafür haben, dass sie Zeiten und Gelegenheiten brauchen, um entsprechende Kompetenzen zu erwerben, die es ihnen ermöglichen, die anstehenden Entwicklungsaufgaben zu bewältigen.

Gesellschaftlicher Kontext

Derzeit ist ein Trend in der Gesellschaft und damit in der „Entwicklungs-umgebung“ von Kindern und Jugendlichen zu beobachten, der auch durch die Pädagogik unterstützt wird: Immer mehr Entwicklungsaufgaben wer-

den systematisch immer früher an die Kinder bzw. Jugendlichen herangetragen. Begründet wird dies auch durch die Neurowissenschaften (vgl. MILANI 1998; SPITZER 2002:206-210), die gezeigt haben, dass es für ein bestimmtes „Lernfutter“ ganz besonders „gute Essenszeiten“ gibt. Einer der Hauptgründe für dieses getimte „Servieren“ ist wahrscheinlich der Gedanke, man könne nicht darauf vertrauen, dass Jugendliche in einer anregenden Entwicklungsumgebung zur richtigen Zeit „Appetit auf die richtigen Früchte“ bekämen, letztlich also mangelndes Vertrauen in die Selbstkompetenz und Selbstverantwortung der Jugendlichen für ihren eigenen Entwicklungsprozess.

Wenig hingegen wird diskutiert und reflektiert, inwiefern sie von Erwachsenen, der Schule, der Umwelt, der Gesellschaft insgesamt also, wirklich anregende Entwicklungsumgebungen erhalten. Insbesondere die Schule scheint hier in den vergangenen Jahrzehnten kaum in die Veränderung von Lernumgebungen investiert zu haben. Vermutlich stellt jedoch die Schule als Lernumgebung für viele Jugendliche heute zur Lösung von Entwicklungsaufgaben eine der entscheidenden Variablen dar (vgl. PISAERGEBNISSE 2005: Zusammenhang zwischen Herkunft, Armut, deprivierenden Lebensumständen und schulischen Biografien).

Schulen bekommen damit zunehmend eine auf den ersten Blick paradox erscheinende Aufgabe: nämlich neben Lernanlässen und Unterrichtsinhalten auch pädagogisch quasi unstrukturierte Settings systematisch so zu konstruieren, dass sich Entwicklungsaufgaben ergeben, die sich ihrer Natur nach einzelnen Individuen zu unterschiedlichen Zeiten in unterschiedlichen Zusammenhängen stellen und die in Form selbst gesteuerter Entwicklungsprozesse bewältigt werden können.

Havighurst (1972) beschreibt folgende Entwicklungsaufgaben im Jugendalter als bedeutsam:

- Die eigene Körperlichkeit anerkennen
- Erwerb geschlechtsspezifischer Rollenmuster
- Neue Qualitäten in der Beziehung zu Gleichaltrigen
- Emotionale Unabhängigkeit von Erwachsenen und Eltern
- Vorbereitung auf das Berufsleben

- Vorbereitung auf Partnerschaft und Familie
- Soziale, politische und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen können
- Ein eigenes Wertesystem aufbauen und ethisches Bewusstsein entwickeln

Dreher und Dreher (1985) ergänzten:

- Ich-Identität
- Sexualität
- Zukunftsperspektiven entwickeln können

Schon auf den ersten Blick wird deutlich, dass alle diese Entwicklungsaufgaben voneinander nicht unabhängig oder gleichwertig sind, sondern es sich um Konstrukte handelt, „die pragmatisch aus dem Alltagsleben abgeleitet werden“ (OERTER/MONTADA 1987:277; 2002:841ff) und sich gegenseitig bedingen und beeinflussen.

Coping

Im Zusammenhang mit der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben ist der Begriff Coping, der auf Lazarus (1966,1980) zurückgeht, von großer Bedeutung:

„Coping ist ein Prozess, der einsetzt, wenn ein Individuum sich Anforderungen (Belastungen) gegenüber sieht, die große Wichtigkeit haben.“ (OERTER/MONTADA 1987:283)

Probleme werden unterschiedlich erlebt:

- als Bedrohung
- als Gefährdung
- als Herausforderung

Nach Lazarus und Launier (1981) lassen sich grundsätzlich zwei Formen des Bewältigungsverhaltens unterscheiden:

- Problemlösendes (instrumentelles) Coping
- Emotionsregulierendes Coping

Problemlösendes Coping basiert auf kognitiven Bewertungen und zielt auf die unmittelbare Bewältigung des Problems, während die emotionsregulierte Bewältigung auf die Regulierung der auftretenden Gefühle und Affekte zielt und keinen aktiven Beitrag zur Lösung des Problems leistet.

Im Coping-Prozess wird die Phase der subjektiven Einschätzung der Situation unterschieden von der Phase der Einschätzung der eigenen Handlungsmöglichkeiten, die zu einer erneuten Einschätzung der Ausgangssituation (als bedrohlich oder herausfordernd) führen.

Der Handlungsplan wird so an die situativen Anforderungen angepasst. In diesem Zusammenhang taucht neben Coping der Begriff Defending auf, der im Gegensatz zum Coping einen Abwehrprozess beschreibt, in dem die Situation als nicht bewältigbar erscheint und vorhandene Handlungskompetenzen nicht zum Tragen kommen (vgl. OERTER/MONTADA 1987:283).

Untersuchungen zeigten, dass Coping und Defending als generelle Bewältigungstechniken auch von Jugendlichen bei der Lösung von Entwicklungsaufgaben genutzt werden.

Interessant im Hinblick auf Konsequenzen in der Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen bei der Lösung von Entwicklungsaufgaben im Übergang Schule-Beruf ist ein Ergebnis einer Untersuchung von Dreher und Dreher (1985), der zufolge Jugendliche, „die sich hoher Belastung gegenübersehen, eher zum Rückzug und zur Vermeidung aktiver Problembewältigung neigen.“ (siehe OERTER/MONTADA 1987:284)

Die genannten Abwehrmechanismen reichen von Verdrängung, Vermeidung bis zu unangepasstem Ausagieren auch in Form von aggressivem Fehlverhalten. Weiter ist als Ergebnis interessant, dass in einer anderen Untersuchung (SEIFGE-KRENKE 1984) Mädchen unabhängig vom Problem ihre Situation doppelt so häufig wie Jungen mit anderen Bezugspersonen lösen wollen und dort auch doppelt so häufig Trost suchen.

Coping- und Defending-Prozesse tragen letztlich als sich wiederholende Erfahrungen einen nicht zu unterschätzenden Teil zur Entwicklung eines Selbstkonzeptes bei und generalisieren sich möglicherweise.

Für die Praxis bedeutet dies, dass in einer individualisierten Lernkultur Möglichkeiten für Coping-Prozesse zu schaffen sind und, dass bei hoher Problembelastung die Tendenz zu Defending-Prozessen verstärkt wird. Die pädagogische Begleitung von Jugendlichen bei der Lösung von Entwicklungsaufgaben wird zu einem Balance-Akt zwischen einem Zuwenig und einem Zuviel an Unterstützung, wenn im Vordergrund die erfolgreiche Selbsttätigkeit der Jugendlichen bestehen bleiben soll.

Untersuchungen von Hüther (2001) zeigten, dass die Reorganisation des Gehirns bei neuen Anforderungen zunächst begleitet ist durch Irritationen, Abwehr

und Vermeidung, schließlich aber die erfolgreiche und wiederholte Bewältigung von Stress auslösenden Situationen zu einer neuen, neurophysiologisch darstellbaren Struktur führen: *„Wenn wir jedoch spüren, dass sich inzwischen etwas ganz grundsätzlich verändert hat, dass wir mit den bisherigen Strategien nicht mehr weiterkommen, schaltet unser Gehirn einen Mechanismus ein, der die zu stark gebahnten Erfahrungen auflöst. So werden wir in die Lage versetzt, etwas Neues zu versuchen und, wenn es funktioniert, umzulernen.“* (HÜTHER 2001:82). Gleichzeitig entsteht durch die positive Lösung von Problemen als Erfahrung Optimismus gegenüber zukünftigen Herausforderungen.

Dazu stellt der Neurobiologe Scheich (2005) fest: *„Sobald der Mensch eine Lösung für sein Problem gefunden hat gibt es einen kurzen Dopamin-Ausstoß im Gehirn – einerseits eine Art Befreiung und andererseits auch eine positive Rückmeldung. Das Gehirn belohnt sich also selbst. Deshalb ist Optimismus nicht von äußeren Belohnungen abhängig.“* Diese Dopamin-Stöße funktionieren nach einem ähnlichen Mechanismus, wie solche, die durch Drogen oder Medikamente hervorgerufen werden, liegen jedoch unterhalb der Sucht auslösenden Schwelle.

„Optimismus verleitet dazu, neue Herausforderungen zu suchen, deren Bewältigung mit einem Kick belohnt wird. ... Diesen kleinen Kick muss sich jeder selbst erarbeiten.“ (SCHEICH 2005)

Wenn es also gelingt, Jugendliche in Situationen zu versetzen, ihre als Herausforderung bestehenden Entwicklungsaufgaben positiv zu bewältigen (Coping) und Lern- und Entwicklungsbegleitern in diesem Prozess zurückhaltend agieren, dann verschafft man Jugendlichen Gelegenheiten zum Kick. Und PädagogInnen erleben schließlich vielleicht selbst den Kick, in ihrer Arbeit erfolgreich zu sein und nicht ohnmächtig zu agieren.

Berufsorientierung als Teil der Identitätsentwicklung

Jugendliche, 14- bis 18-jährige, haben neben dem weiteren Wissenserwerb vielfältige Entwicklungsaufgaben zu lösen. Erwachsen werden, sich auf Arbeit und Beruf gut vorbereiten und einstellen. Diese Fragen spielen eine zentrale Rolle. Gleichzeitig sind diese Jugendlichen auch

in der Pubertät. Sie befinden sich sozusagen in zwei Welten. In peer-groups leben und dort alle Themen bewältigen, von denen die Erwachsenen ja möglichst wenig wissen sollen, aber trotzdem am nächsten Tag doch wieder in einer Ausbildung oder auch am Praktikumsplatz kompetent sein, um eine gestellte Aufgabe erledigen zu können. Das ist es, was Pubertät im Kern auch ausmacht: sich in verschiedenen Rollen zu befinden und in beiden „Welten“ Entwicklungsaufgaben erfolgreich lösen zu können.

Havighurst (1974) zeigte, dass die Kernaufgaben von Jugendlichen in diesem Alter letztlich immer mit folgender Frage zu tun haben: Was kann ich tun, um in die Welt der Erwachsenen sicher einzutreten? Alles Lernen ist darauf ausgerichtet, diesen Prozess, den nächsten Schritt in der Entwicklung zu bewältigen! Die Jugendlichen stellen sich deshalb nur noch diese eine Frage. „Hilft mir das, was ich hier tue oder lerne, wenn ich die Schule verlassen habe? Hilft es mir wirklich?“

Individualisierung

Berufsvorbereitung und Orientierung sind immer individuelle Prozesse im Zusammenhang mit der gesamten Persönlichkeitsentwicklung. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Jugendlichen auch in der individuellen Bearbeitung und Lösung ihrer Entwicklungsaufgaben jeweils auf sehr unterschiedlichen Ebenen beschäftigt sind. Diese aktuellen Aufgaben sind für sie selbst immer von außerordentlicher Wichtigkeit. Andere von außen herangetragene Aufgaben, wie z.B. die des schulischen Lernens, können dann in den Hintergrund treten und Erfolge in der Entwicklung, werden - von außen betrachtet - zum Teil nur temporär erscheinen, weil verschiedene Entwicklungsaufgaben gleichzeitig „in Arbeit“ sind und insbesondere in der Pubertät unterschiedliche Prioritäten haben. Erfahrungen und Wissenserwerb werden also hier zur subjektiven Konstruktion vor dem Hintergrund der aktuell zu bearbeitenden Entwicklungsaufgaben.

Lernumgebungen sollten daher Chancen zur Lösung der jeweils aktuellen individuellen Entwicklungsaufgaben eröffnen und den Jugendlichen Möglichkeiten verschaffen, die notwendigen Handlungskompetenzen dafür zu erwerben und sie in sozialen und multiplen Kontexten variabel einzusetzen.

Unter diesen Gesichtspunkten ist gerade das Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf besonders gut geeignet, wenn nicht einseitig und zu eng auf berufsspezifische Fragestellungen oder Kompetenzen fokussiert wird. Eine Studie des DJI (Deutsches Jugendinstitut) zeigte, dass gerade auch schulmüde Jugendliche und Schulverweigerer sich Unterstützung wünschen, um den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu schaffen (vgl. IRLE 2005). Damit stellt sich die Frage nach den zu Grunde liegenden Kompetenzen, die zur erfolgreichen Bewältigung dieser anstehenden Entwicklungsaufgabe beitragen: Offenbar führt die unterschiedliche Komposition und Aktualisierung verschiedener Handlungskompetenzen, die zu ganz verschiedenen Zeitpunkten erworben sein können, in neuen anfordernden Kontexten jeweils zum Erwerb neuer Kompetenzen, die dann wiederum in multiplen Kontexten variiert werden können. In diesem Sinne ist der Erwerb von berufsrelevanten Schlüsselkompetenzen eher als eine eigene komplexe, multidimensionale Entwicklungsaufgabe zu betrachten, die sich in vielfältigen Kontexten über einen sehr langen Zeitraum immer wieder stellt und eine Voraussetzung zur Lösung späterer Entwicklungsaufgaben darstellt. Hilfreich ist hier vielleicht auch die Vorstellung eines Puzzles, in dem zum Erwerb einer neuen Schlüsselkompetenz in der Regel nicht alle zugrunde liegenden Handlungskompetenzen neu erworben werden müssen, sondern oft nur ein letztes, aber entscheidendes Teil. Dieses dann zu suchen und zu entdecken, ist das Ziel des aktuellen Entwicklungsprozesses.

Selbstkompetenzen stärken

Entwicklungstheoretisch ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sich alle Individuen lebenslang ständig auf der Suche nach positiven Entwicklungsanreizen (vgl. MILANI 1998) befinden, die sie befähigen, die Umwelthanforderungen erfolgreicher als bisher zu bewältigen. So wie ein kleines Kind, das über genügend sensomotorische Basiskompetenzen verfügt, irgendwann zu klettern beginnt und dabei seine Eltern in Angst und Schrecken versetzt, so suchen auch Jugendliche in vielen Zusammenhängen nach Herausforderungen, deren Bewältigung sie (subjektiv) besser befähigen, erwachsen zu werden. Die Zugänge zum Erfahrungsraum Arbeit und

Beruf sind jedoch in unserer Gesellschaft stark eingeschränkt bzw. reglementiert, so dass sich Jugendliche zur Lösung der Aufgabe „Übergang in den Beruf“ entweder kompensatorisch andere Handlungsfelder suchen müssen oder darauf angewiesen sind, dass ihnen systematisch Handlungsfelder eröffnet werden.

Solche Handlungsfelder sollten authentisch und komplex sein und können nicht durch exemplarische Konstruktionen z.B. im Arbeitslehreunterricht ersetzt werden können. Hier können letztlich nur Grundkenntnisse erworben werden, wie motorisches Geschick, Werkzeug- und Materialkenntnisse etc., die aber erst in einem komplexen Zusammenhang bei der Lösung einer realen Entwicklungsaufgabe relevant werden.

Dualisierung der Lernorte

Die Möglichkeit zum Erwerb relevanter Handlungskompetenzen im Übergang Schule-Beruf kann also nur durch die radikale Veränderung der schulischen Lernumgebung realisiert werden: Lernen in Schule und Betrieb. Nur so erhalten die Jugendlichen die Gelegenheit, sich in verschiedenen „Erwachsenenwelten“ zu erfahren und die dort gestellten Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Dies erfordert eine zurückhaltende, aber Sicherheit signalisierende Begleitung durch Pädagogen, die sich als Bestandteil dieser neuen Lernumgebung in ihrer Rolle neu definieren müssen.

Dieser Strukturwandel ist einerseits notwendig, da sich die Entwicklungsaufgabe „Vorbereitung auf die Berufswelt“ in der Entwicklungsbiographie der Jugendlichen durch die veränderten gesellschaftlichen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen subjektiv schneller als erwartet stellt. Andererseits scheinen aber die zur Bewältigung dieser Entwicklungsaufgaben benötigten Handlungskompetenzen nur bruchstückhaft oder unzureichend aufgebaut worden zu sein, da die Veränderungen im Bildungssystem nicht parallel zum Tempo der gesellschaftlichen Veränderungen in verlaufen sind. Die dadurch bedingten Brüche wirken auf der sich Kompetenzebene im Übergang Schule-Beruf unmittelbar auf die der Jugendlichen aus. Gründe könnten darin liegen, dass sich die Schule bisher nicht um Konzepte bemüht hat, die Jugendlichen bei der Lösung dieser Entwick-

lungsaufgaben behilflich sind. Dies war wahrscheinlich als Aufgabe für das System Schule nicht erkennbar, da die weit aus meisten Jugendlichen bisher ihre Entwicklungsaufgaben auch ohne schulische Unterstützung im Rahmen der ihnen gestellten Anforderungen durch informelles Lernen in ihrer Lebenswelt lösen konnten.

Insofern benötigt ein nicht kleiner Teil der Jugendlichen (zumindest alle diejenigen, deren Perspektiven nach der allgemein bildenden Schule Ausbildung und Arbeit ist) professionelle Begleitung und Unterstützung bei der Lösung ihrer Entwicklungsaufgaben. Dies umso mehr, als die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen - sprich der Arbeitsmarkt - wiederum selbst nur sehr unzureichend Gelegenheiten bietet, diese Entwicklungsaufgaben später noch dort lösen zu können. Im Gegenteil ist die Erwartung von vielen Betrieben, dass junge Menschen beim Eintritt in die Arbeitswelt einen großen Teil der berufsrelevanten Entwicklungsaufgaben mehr oder minder bereits erfolgreich gelöst haben.

Diese entwicklungspsychologischen Überlegungen, begründet und bestärkt durch die praktischen Erfahrungen in Kompass, ermutigen zu zwei Thesen:

1. Jugendliche im Übergang Schule-Beruf werden unter individualisierenden Bedingungen wieder zu Akteuren ihres eigenen Lernprozesses und damit ihrer eigenen Entwicklung!
2. Komplexe Settings, d.h. reale betriebliche Zusammenhänge, sind dafür die entscheidende Voraussetzung!

Entscheidend könnte auch sein, dass die PädagogInnen selbst zu Akteuren des eigenen Lern- und Entwicklungsprozesses werden und selbst ihre Handlungs- und Schlüsselkompetenzen unter den neuen Anforderungen weiterentwickeln und dabei erfolgreiche Bewältigungsstrategien nutzen.

Literatur

- bbw-Hamburg/ Staatl. Berufsschule Eidelstedt (Hrsg.) (2005): LernKompass – Allgemeinbildende Schule (Förderschule Klasse 8-9). Hamburg.
- Büchtele, U./Schulze, H./Seyd, W. (2004): Betriebsnahe Ausbildung behinderter Menschen. Hamburg: im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung.
- Glenz, V.; Sturm, H. (1995): Roy serviert jetzt im Bistro. In: hlz, Zeitschrift der GEW Hamburg 5/95.

- Glenz, V.; Sturm, H. (1996): Auf dem Weg in Berufsleben. In: IMPULSE, Hamburg Nr. 2/96.
- Glenz, V.; Sturm, H. (1997): Integrative Förderungslehrgänge in Hamburg. In: Über die große Schwelle (Interdisziplinäre Schriften zur Rehabilitation Bd.6) Ellger-Rüttgardt, E. (Hrsg.) Ulm: Universitätsverlag.
- Glenz, V.; Sturm, H. (1998): Wege in die Arbeitswelt. In: BEHINDERTE 4/5/98Graz. <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh4-98-wege.html> (03.01.2006)
- Haas, R. (1999): Entwicklung und Bewegung. Schorndorf: Hofmann.
- Havighurst, R.J. (1974): Developmental tasks and education. New York: David McKay Company.
- Hornung, R./Lächler, J. (1999): Psychologisches und soziologisches Grundwissen für Krankenpflegeberufe. Weinheim: Beltz.
- Hüther, G. (2001): Biologie der Angst. Göttingen: Vandenhoeck.
- Irl, K. (2005): Kein Bock auf Schule. In: Frankfurter Rundschau 248/2005: S.2Frankfurt.
- Milani-Comparetti, A. (1998): Fetale und neonatale Ursprünge des Seins und der Zugehörigkeit zur Welt. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft, 1/1998.
- Oerter, R./Montada, L. (1987): Entwicklungspsychologie. München, Wien, Baltimore: Urban.
- Oerter, R./Montada, L. (2002): Entwicklungspsychologie. Weinheim, Basel, Berlin.
- Richter, U. (Hrsg.) (2005): Den Übergang bewältigen. München: Deut. Jugendinstitut. http://cgi.dji.de/bibs/229_4642_Doku_4_2005_richter.pdf (05.01.2006)
- Scheich, H. (2005): Optimismus wirkt wie eine Droge. In: Kultur Spiegel 11/2005: S.14.
- Schulze, H. / Sturm, H. u.a. (1997): Schule, Betriebe und Integration. Hamburg: Förderverein d. Staatl. Berufsschule Eidelstedt. <http://bidok.uibk.ac.at/library/schulze-integration.html> (03.01.2006)
- Spitzer, M. (2002): Lernen: Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Heidelberg, Berlin: Spektrum.
- Sturm, H./Schulze, H. (2000): ... und nach der Förderung?. In: Integration ist Menschenpflicht (Reader der GEW) Frankfurt/M.: GEW.
- Sturm, H. / Schulze, H. u.a. (2008): Übergangssysteme im Wandel – Perspektiven für die Ausbildungsvorbereitung. Hamburg: Berufsbildungswerk Hamburg / Staatliche Berufsschule Eidelstedt

Kontakt:

Hartmut Sturm
 Abteilungskordinator
 Staatliche Berufsschule Eidelstedt (G 12)
 Fon: 040 / 5723125 Fax: 040 / 5723370
 Hartmut.Sturm@bbs.hamburg.de
www.g12.hamburg.de

Neues Maßnahmeangebot der Bundesagentur für Arbeit zur Feststellung der Arbeitsmarktfähigkeit behinderter Menschen

Von Sabine Wendt

In maximal 12 Wochen will die Agentur für Arbeit die Arbeitsmarktfähigkeit behinderter Menschen feststellen lassen, um daran anschließend über die Zuweisung zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt zu entscheiden. Die Intention, die Gefahren und Schwierigkeiten dieses Verfahrens für den behinderten Menschen und bestehende Rehabilitationsmaßnahmen werden in diesem Beitrag aufgezeigt.

Vor dem Hintergrund steigender Zugangszahlen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) hat eine Arbeitsgruppe der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein neues Konzept zur erweiterten Eignungsfeststellung vor der Entscheidung über den Zugang zu der WfbM entwickelt. Ab dem 1.7.2008 soll es eine neue Maßnahme „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen nach § 33 Abs.4 SGB IX (DIA-AM)“ geben (Informationen/Weisungen SGB III des Vorstands Bereichs VA der Bundesagentur für Arbeit vom 7.2.2008).

Zielsetzung

Leistungsgegenstand ist die Feststellung, inwieweit Art oder Schwere der Behinderung einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen und deshalb die WfbM die notwendige und geeignete Einrichtung für die Teilhabe am Arbeitsleben ist (§ 136 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Durch eine auf jeden TeilnehmerInnen ausgerichtete Orientierung und praxisorientierte Eignungsabklärung sollen realistische und belastbare Aussagen zu dieser Frage gesammelt werden. Soweit ein berufliches Potenzial für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt festgestellt wird, soll dieses differenziert beschrieben und die für eine Integration angezeigten konkreten Schritte und Teilhabeleistungen dargestellt und begründet werden. Ergebnis des DIA-AM-Verfahrens kann also die Zuweisung zu einer (zukünftigen) Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung sein, einer berufsvorbereitenden Maßnahme (BvB) oder zu der WfbM sein.

Gleichzeitig können mit diesem Verfahren Aussagen gewonnen werden, ob

eine Erwerbsfähigkeit nach § 8 SGB II gegeben ist, mit den entsprechenden Folgen für die Zuweisung zu den Leistungen zum Lebensunterhalt.

Zielgruppe

Zielgruppe sind behinderte Menschen, bei denen die durchgeführte Eignungsdiagnostik der BA ein berufliches Potenzial im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts und der WfbM ergibt, eine abschließende Entscheidung aber zusätzlicher, praxisnaher Feststellungen bedarf. Diese Voraussetzungen sollen für lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung gelten sowie bei Menschen mit nachhaltigen psychischen Störungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten (nicht im Akutstadium). Problematisch ist, dass der Begriff der Lernbehinderung unscharf ist, und im Sozialrecht nicht verankert ist. In der Weisung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass zentrale Festlegungen für diesen Grenzbereich nicht vorgesehen sind, so dass alle Reha-BeraterInnen diesen Begriff nach eigenen Kriterien auslegen können. Es fehlt die Aussage, dass die Reha-BeraterInnen zumindest feststellen müssen, ob überhaupt eine Behinderung vorliegt, weil dies die Rechtsgrundlage für die Durchführung einer Arbeiterprobung nach § 33 Abs.4 SGB IX im Rahmen des DIA-Am-Verfahrens ist. Eine Behinderung nach § 2 SGB IX liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistigen Fähigkeiten oder die seelischen Gesundheit von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht, und daher die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft beeinträchtigt. Nach den Vorgaben der Weltgesundheitsorganisation wird dabei auf die Internationale Klassifikation

der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (ICF) Bezug genommen. Behinderung wird danach nicht als Eigenschaft oder persönliches Merkmal eines Menschen betrachtet, sondern als ein Begriff definiert, der die negativen Aspekte der Interaktion zwischen einer Person (mit einem Gesundheitsproblem) und ihren Kontextfaktoren (Umwelt- und personenbezogene Faktoren) bezeichnet. Nach der ICF ist die Teilhabebeeinträchtigung für die Lebensbereiche der Kommunikation, Mobilität, Selbstversorgung, häusliches Leben und Hilfe für andere, interpersonelle Interaktionen, Bildung, Arbeit und Beschäftigung, wirtschaftliche Sicherheit, Gemeinschafts-, soziales und staatsbürgerliches Leben maßgeblich. Nach der ICD-10 (Internationale Klassifikation der Krankheiten) ist von einer geistigen Behinderung auszugehen, wenn neben einer Minderung der Intelligenz (IQ unter 70) auch Störungen in der Anpassung an die Anforderungen des alltäglichen Lebens vorliegen. Es ist bedenklich, wenn die BA in ihrer Weisung für das DIA-AM-Verfahren bezüglich der Qualität der Begutachtung keinerlei Vorgaben macht, und nicht einmal Bezug auf die ICF nimmt.

Geistig behinderte SchulabgängerInnen haben die Möglichkeit, mit Volljährigkeit während der Schulzeit Grundversicherungsleistungen wegen dauerhafter Erwerbsminderung zu beantragen, wenn sich aus ärztlichen Gutachten sowie Schulzeugnissen unter Auswertung von Schulpraktika ergibt, dass ausschließlich eine Beschäftigung in der WfbM in Frage kommt.

Dieser Personenkreis kann daher von der BA verlangen, wie bisher ohne weitere Verzögerung dem Fachausschuss der WfbM zur Aufnahme vorgeschlagen zu werden.

Personen, die wegen einer psychischen Erkrankung aus dem Berufsleben ausscheiden, und in die WfbM überwechseln, werden von dem DIA-AM-Verfahren nicht erfasst, da die Rentenversicherung als Reha-Träger für sie zuständig ist.

Mit dem DIA-AM-Verfahren werden Kompetenzen des Fachausschuss beschnitten, der bisher über diese Grenzfälle mit entschieden hat. Oftmals übernehmen die WfbM durch ihre Sozialdienste eine beratende Funktion für die Personen der Grenzfälle, die eine Aufnahme in die WfbM wünschten, die jetzt nicht mehr ausgeübt werden kann.

Offen ist, wie sich dieses Verfahren auf die Bewilligung eines Budget für Arbeit auswirkt: Naheliegender ist, dass das DIA-AM-Verfahren der Budgetbewilligung durch die BA auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorgeschaltet wird. Dies hätte vermutlich einen abschreckenden Effekt für die Beantragung des Persönlichen Budgets zur Folge, da damit in Frage gestellt wird, ob Werkstattbedürftigkeit gegeben ist. Der Budgetantrag könnte somit in die Arbeitslosigkeit führen, wenn er vor Aufnahme in die WfbM gestellt würde.

Es ist zu vermuten, dass das DIA-AM-Verfahren auch dazu genutzt werden soll, den Personenkreis zu ermitteln, der für die geplante Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung in Frage kommt. Ebenso wie bei der Beantragung des Persönlichen Budgets wird damit das Wunsch- und Wahlrecht nach § 9 SGB IX eingeschränkt: Statt freiwilliger Inanspruchnahme der Unterstützten Beschäftigung erfolgt eine Zuweisung, mit offenem Ausgang, ob eine spätere Aufnahme in die Werkstatt bei einem Scheitern möglich ist oder nicht. Der Maßnahmeträger übernimmt damit eine große Verantwortung für die Weichenstellung des Rechts auf Teilhabe am Arbeitsleben seiner Klienten. In der Praxis wird sich zeigen, ob dies gerechtfertigt ist.

Maßnahmestruktur und -inhalt

In der **Phase 1** soll individuell für jede TeilnehmerIn durch Einzeltestungen/-erprobungen und in der Gruppe die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ermittelt werden sowie die individuelle Motivation (Interessen, Neigungen und Abneigungen). Diese Eignungsanalyse mit Einzel- und Gruppenerprobungen erfolgt in den Räumlichkeiten des Trägers, und mündet in eine gutachterliche Feststellung, ob die KlientIn über ein Potential für einfachste Tätigkeiten auf dem allgemeinen Ar-

beitsmarkt verfügt, oder nicht (mit der Folge, dass dann eine Zuweisung in die WfbM erfolgt).

Fällt das Gutachten positiv aus, soll es Aussagen enthalten, für welche eignungsdiagnostischen Aspekte in der betrieblichen Erprobung vertiefte Feststellungen getroffen werden sollen, und wie die Potentiale weiterentwickelt werden können.

In der **Phase 2** erfolgt eine betriebliche Erprobung, die kein Praktikum im herkömmlichen Sinne sein soll. Ziel ist vielmehr, durch gezielte Erprobung, Veränderung/Steigerung der Anforderungen und Belastungen eine Aussage zu erzielen, ob und welches berufliche Potential unter welchen stützenden/fördernden Gegebenheiten (z.B. Arbeitsassistenz) für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorhanden ist. Gewünscht ist die Erprobung in mehreren Betrieben und in einem unterschiedlichen Umfeld.

Die Ergebnisse der Erprobung sind unter Berücksichtigung der psychischen und physischen Belastung in der betrieblichen Realität in das Gutachten über die Arbeitsmarktsfähigkeit aufzunehmen.

Beide Phasen sollen zusammen maximal 12 Wochen dauern, wobei die Zeiten für die einzelnen Phasen nicht festgelegt werden. Das ist problematisch, da sich dann der zeitliche Ablauf an den organisatorischen Gegebenheiten des Maßnahmeträgers ausrichtet und nicht an den Bedürfnissen der KlientInnen. Hier wären zeitliche Vorgaben für die Erstellung der Eingangsdiagnostik wünschenswert, zumal diese schon auf den diagnostischen Vorarbeiten der Arbeitsagentur aufbaut, die zuvor feststellen muss, ob überhaupt eine Behinderung vorliegt.

Es fällt auf, dass Schwerpunkt der Begutachtung die Ermittlung für Fähigkeiten für einfachste Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Dies widerspricht dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung, einen passgenauen Arbeitsplatz zu finden, der den individuellen Fähigkeiten und Neigungen entspricht. Dies wird bisher durch Praktika ermittelt, die den BewerberInnen das Recht der Ablehnung geben, wenn sie mit den Bedingungen nicht einverstanden sind. Nach dem Erprobungskonzept DIA-AM ist eine solche Auswahlmöglichkeit nicht vorgesehen. Zwar sollten unterschiedliche Arbeitsplätze zur

Erprobung angeboten werden, wobei aber allein der Träger das Auswahlrecht hat. Er kann somit allen KlientInnen z.B. in seinem Integrationsbetrieb das gleiche Angebot in der Industriemontage machen, ohne sich auf die Suche nach einem individuell passgenauen Arbeitsplatz z.B. im Dienstleistungsbereich machen zu müssen. Dafür wird schon die zeitliche Begrenzung von 12 Wochen nicht ausreichen.

Zudem ist fraglich, ob ArbeitgeberInnen solche Testarbeitsplätze in ausreichender Zahl zur Verfügung stellen: Sie haben in der Regel kein Interesse an einer zeitlich sehr begrenzten Beschäftigung, die keine Option der Einarbeitung nach betrieblichen Belangen für eine mögliche, längerfristige Beschäftigung hat, sondern zur Ermittlung von Testergebnissen für die Arbeitsagentur dient. Ein finanzieller Anreiz ist für ihn nicht vorgesehen.

Zu klären sind auch haftungsrechtliche Fragen: der Maßnahmeträger muss den Versicherungsschutz für seine KlientInnen gewährleisten, dies muss ein Auswahlkriterium sein, das von der Bundesagentur finanziell abzuschließen ist.

Zuständigkeit und Verfahren

Die Reha-BeraterInnen der Arbeitsagentur sollen anhand der bereits durch den arbeitsmed. Fachdienst durchgeführten Eignungsdiagnostik entscheiden, ob ein berufliches Potenzial im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts und von WfbM vorliegt, und ob für eine abschließende Entscheidung DIA-AM-Verfahren notwendig sind. Die Maßnahme, die nach § 33 Abs. 4 SGB IX verbucht werden soll, ist durch Bescheid mit Rechtsmittelbelehrung gegenüber dem Klienten bekannt zu geben. In diesem Bescheid müssen auch die Nebenleistungen, (Übernahme von Fahrkosten, Arbeitskleidung, Versicherungsschutz, aber mit Ausnahme eines Mittagessens keine Leistungen zum Lebensunterhalt, da der eigene oder der elterliche Haushalt nicht verlassen werden muss, § 33 Abs. 7 SGB IX) festgelegt werden. Die Zuweisung zu einem Maßnahmeträger macht schon aus datenschutzrechtlichen Gründen die Zustimmung der KlientInnen notwendig, da zur Erstellung des Gutachtens personenbezogene Daten gesammelt und verarbeitet werden.

Hält eine KlientIn den Träger für un-

geeignet, muss er das Recht zur Ablehnung der Maßnahme haben, weil nach § 9 Abs.4 SGB IX eine Reha-Maßnahme nur mit seiner Zustimmung durchgeführt werden darf. Eine Verpflichtung zur Mitwirkung aus § 64 SGB I ergibt sich nur, wenn zugleich Sozialleistungen für den Lebensunterhalt beantragt werden.

Es soll regelmäßige Eintrittstermine geben, der Maßnahmeträger muss alle 14 Tage neue TeilnehmerInnen aufnehmen. Zwischen Bescheiderteilung und Maßnahmebeginn müssen allerdings 4 Wochen liegen, weil erst dann die Rechtsmittelfrist gegen den Bescheid abläuft, und dieser vorher nicht bestandskräftig ist.

Falls Werkstattbedürftigkeit festgestellt wird, soll das dort nach § 40 Abs. 2 Satz 2 SGB IX durchzuführende Eingangsverfahren auf vier Wochen verkürzt werden können. In einem von Rechtsanwalt Schafhausen für die BAG WfbM erstellten Gutachten wird dies zutreffend für rechtswidrig gehalten, weil das Eingangsverfahren dazu dient, einen Eingliederungsplan für die Leistung in der Werkstatt zu erstellen. Insofern ergibt sich keine Leistungsüberschneidung mit dem DIA-AM-Verfahren als Begründung für eine eingeschränkte Dauer. Nur nach einer Feststellung im Einzelfall nach Aufnahme in die WfbM kann während des Eingangsverfahrens entschieden werden, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist, dies ergibt sich aus dem klaren Wortlaut von § 40 Abs. 2 Satz 2 SGB IX. Dies hat zur Folge, dass es keine automatische Verkür-

zung der Dauer des Eingangsverfahrens geben kann, sondern nur eine Sachentscheidung nach Ablauf eines Monats des Eingangsverfahrens. Zulässig wird allerdings eine Befristung der Bewilligung für zunächst einen Monat sein, mit Ankündigung einer Überprüfung der weiteren Dauer.

Vergabeverfahren und Maßnahmedurchführung

Bereits in der Zeit vom 21. Februar bis zum 12. März 2008 sollen die Arbeitsagenturen das Produkt bei den Regionalen Einkaufszentren für die ersten Maßnahmen ab 1.7.2008 bestellen, und ihren Bedarf melden. Die Maßnahme kann auch agenturübergreifend eingerichtet werden.

Nach Informationen der BAG WfbM (Werkstatt-Telegramm 1-2008 vom 27.2.08) soll ab dem 31.3.08 die Ausschreibung beginnen, und am 23.4.2008 beendet werden, der Zuschlag soll am 16.6.2008 erfolgen. Sie empfiehlt allen Trägern, sich an der Ausschreibung zu beteiligen, und die Maßnahme konzeptionell in ihr Angebot aufzunehmen. In dem Gutachten von RA Schafhausen wird festgestellt, dass WfbM nicht generell von dem Vergabeverfahren ausgeschlossen werden dürfen, dies ist in der Weisung der BA vom 7.2.08 auch nicht vorgesehen.

Voraussetzung für die Ausschreibung ist jedoch, dass der Träger ein Angebot

für mindestens 120 TeilnehmerInnenmonate vorhalten kann, da keine TeilnehmerInnenplätze eingekauft werden, sondern nur Kontingente an TeilnehmerInnenmonaten, die flexibel durch den Bedarfsträger bewilligt werden. Das Kontingent und eine durchschnittlich zu erwartende Belegungszahl werden mit der Bestellung festgelegt. Das bestellte Kontingent an TeilnehmerInnenmonaten ist unabgänglich von der Besetzung zu 100 % zu bezahlen. Die Vertragsdauer kann einmal um 24 Monate verlängert werden. Zu Beginn des ersten und zweiten Vertragszeitraums kann das Kontingent um 30 % der TeilnehmerInnenmonate erhöht werden, zu Beginn des zweiten Vertragszeitraums ist eine Reduzierung um 20 % möglich. Die Mindestbestellmenge von 120 Monaten (für 40 TeilnehmerInnen) kann nicht unterschritten werden. Für 6 TeilnehmerInnen ist eine Vollzeitstelle für eine SozialpädagogIn vorgesehen, und für 12 TeilnehmerInnen eine Vollzeitstelle für eine PsychologIn für den gesamten dreimonatigen Zeitraum der Maßnahme.

Der Träger muss über eigene Unterrichtsräume für die erste Testphase verfügen, und die KlientInnen auf geeignete Praktika begleiten können und gegebenenfalls deren Transport zu der Arbeitsstelle sicherstellen. Soweit sich WfbM bewerben, werden sie ihre Integrationsfachkräfte einsetzen können. Probleme wird die Beschäftigung von PsychologInnen machen, die nur selten in WfbM, Integrationsfachdiensten oder Integrationsbetrieben tätig sind.

Anzeige

Wiedereingliederung initiieren, forcieren und optimieren

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

Wir suchen
bundesweit MitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten mit Querschnittskompetenzen im Bereich medizinischer, beruflicher und sozialer Reintegration als freie MitarbeiterInnen (Nebentätigkeit) für die berufliche Reintegration von Unfallgeschädigten

Wir bieten

- frei wählbaren Umfang und freie Zeitgestaltung
- eine ganzheitliche Aufgabenstellung
- ein interessantes Zusatzeinkommen
- kostenlose Schulung IFM

Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Lichtbild) gem auch per E-Mail

Die klügsten Kürzungen in der Rehabilitation sind die Abkürzungen



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

Online-Kursmaterialien zu Grundlagen und Methoden Unterstützter Beschäftigung

BIDOK bietet neben der Volltextbibliothek jetzt auch eine Lernumgebung im Internet

BIDOK ist ein Projekt des Instituts für Erziehungswissenschaften der Universität Innsbruck und bietet bereits seit 1997 eine **kostenlose Internet-Volltextbibliothek** (<http://bidok.uibk.ac.at>). BIDOK enthält mittlerweile über 1200 Texte zum Thema Integration behinderter Menschen, darunter auch viele Artikel zum Thema berufliche Integration und einige in leichter Sprache. Im Rahmen einer Kooperation mit der BAG UB werden z.B. ausgewählte Artikel aus der Zeitschrift *impulse* zur Verfügung gestellt. Die Internetbibliothek ist mittlerweile vielen bekannt und wird mit monatlich über 40.000 hosts und fast 130.000 Seitenanfragen pro Monat im gesamten deutschsprachigen Raum sehr gut genutzt. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich gibt es einen **Förderverein bidok – Netzwerk für Inklusion**, der diese Arbeit unterstützt. Ein Projekt der Fördervereine ist die **Zeitschrift für Inklusion - inklusion-online.net** (www.inklusion-online.net), eine Online-Zeitung rund um das Thema Inklusion.

Ein neues Projekt ist die **Lernumgebung von bidok** (www.edumoodle.at/bidok), auf der nach und nach Kurse zu verschiedenen Aspekten der Integration behinderter Menschen aufgebaut werden sollen. Die Lernumgebung kann

von jedem kostenlos genutzt werden. Es ist lediglich eine Registrierung erforderlich, um Missbrauch zu verhindern. Die Lernumgebung basiert auf Edumoodle, einer Open Source E-Learning Software, die vielen Ländern der Welt genutzt wird, u.a. auch in vielen Hochschulen.

Den Anfang macht der **Kursbereich Berufliche Integration**. Dort gibt es bereits

- eine Lektion zur Einführung in das deutsche System der beruflichen Integration
- eine umfangreiche Lektion zu den Grundlagen und Methoden Unterstützter Beschäftigung
- ein Glossar zum Thema berufliche Integration
- und ein Literaturverzeichnis ggf. mit Links zur Internetbibliothek von BIDOK.

Der Vorteil von Online-Kursmaterialien ist u.a. dass die Texte mit dem Glossar, dem Literaturverzeichnis und Internetquellen verlinkt werden können. Klickt man beispielsweise auf einen unbekannteren Begriff, so erscheint die Erläuterung im Glossar, klickt man auf einen Literaturhinweis, landet man im Literaturverzeichnis und kann ggf. den Text gleich aus der Internetbibliothek

BIDOK oder anderen Quellen herunterladen.

Die Kurse sollen niedrigschwellige, aber detaillierte Informationen für (neue) MitarbeiterInnen der beruflichen Integration und interessierte Studierende und Lehrende im deutschsprachigen Raum bieten. Viele werden die Informationen lieber in einem Fachbuch lesen, andere auf diesem Weg vielleicht erst erreicht werden. Sie sollen keine Seminare oder Weiterbildungen ersetzen, sondern ggf. ergänzen. So können z.B. Seminare an den Hochschulen oder Weiterbildungen die Materialien nutzen und sich im Kurs eine eigene Gruppe einrichten lassen und sich über Edumoodle austauschen. In dem aktuellen Durchgang der Weiterbildung Integrationsberatung der BAG UB und in einem Seminar zum Thema Unterstützte Beschäftigung der Universität Innsbruck wird dies zurzeit erprobt.

Es ist zu wünschen, dass so grundlegende Informationen über Unterstützte Beschäftigung und zur Inklusion behinderter Menschen weiter Verbreitung finden und sich vielleicht sogar ein Austausch von interessierten Personen in verschiedenen Lerngruppen und Seminaren im deutschsprachigen Raum entwickelt.

Verschiedenes

Preise und Auszeichnungen:

„Wer andere unterstützt,
muss sich wohl fühlen“

Brücke Schleswig-Holstein als Top-Arbeitgeber im Bereich Gesundheit ausgezeichnet

Die Brücke Schleswig-Holstein gGmbH zählt zu den besten Arbeitgebern Deutschlands im Gesundheitswesen 2008. Das Unternehmen, das Hil-

fen für Menschen mit psychischer Erkrankung anbietet, nahm an einem bundesweiten Wettbewerb um den Titel der beliebtesten Firma im Bereich Gesundheit teil und gewann in der Kategorie 501 bis 2000 Angestellte den ersten Platz. Unter allen teilnehmenden Unternehmen im Bereich Gesundheit steht die Brücke SH auf dem zehnten Rang. „Wer andere unterstützen will, muss sich selbst wohl fühlen“, sagt Günter Ernst-Basten, Geschäftsführer der Brücke SH. „Darum ist allen Beteiligten ein gutes Arbeitsumfeld wichtig.“ Mit anonymen Mitarbeiterbefragungen

ermittelt das Great Place to Work-Institut, ein Forschungs- und Beratungsunternehmen mit Stammsitz in den USA, jährlich in 30 Ländern die arbeitnehmerfreundlichsten Firmen. In Deutschland zählten in den Vorjahren unter anderem SAP oder Cisco Systems zu den Top-Unternehmen. Erst zum zweiten Mal konnten sich Firmen aus dem Gesundheitswesen in einem eigenen Wettbewerb beteiligen. Geprüft wird unter anderem, wie die Führungsebene mit Beschäftigten umgeht, ob Vertrauen herrscht, wie Angestellte in Entscheidungen einbezogen werden.

„Wir sind auf einem guten Weg, aber wir haben noch einiges vor“, betont Ernst-Basten. In diesem Jahr will sich das Unternehmen vor allem darum kümmern, noch familienfreundlicher zu werden, außerdem soll die Gesundheit der MitarbeiterInnen gefördert werden. Geplant ist ein Beratungs- und Vermittlungsservice für die Angestellten mit pflegebedürftigen Angehörigen. Beschäftigte sind aufgerufen, im Kollegenkreis Anti-Stress- oder Bewegungskurse anzubieten. Mittelfristig will das Unternehmen seine Arbeitsplätze neu zuschneiden, um sie den Bedürfnissen älterer Beschäftigter anzupassen.



Personen v.l.n.r.: Prof. Dr. med. Dietrich H. W. Grönemeyer, Dr. Rainer Thiehoff, Bettina Erhart, Robert Schenk, Petra Kaiser, Frank Hauser

Bundesverdienstkreuz an Petra Groß

Am 15. Februar 2008 wurde Petra Groß von Mensch zuerst- Netzwerk People First Deutschland e.V. in Kassel das Bundesverdienstkreuz verliehen. Petra Groß ist die erste Frau mit Lernschwierigkeiten, die eine solche Auszeichnung erhält. Geehrt wird sie für ihr Engagement für die Rechte behinderter Menschen und ihren Einsatz für ‚leichte Sprache‘. Wir gratulieren!!

Ausschreibung Impuls 2008- Integrationspreis Seelische Gesundheit

Erstmalig schreibt die Familien-Selbsthilfe Psychiatrie in Kooperation mit der Janssen-Cilag GmbH diesen Preis aus. Das Schwerpunktthema 2008: Psychische Erkrankungen im Arbeitsleben. Der Preis ist mit 6.000 Euro dotiert.

Der Preis würdigt Personen, Organisationen, Einrichtungen und Unternehmen, die sich innovativ und nachhaltig für eine verbesserte Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen einsetzen. Herausragende, weg-

weisende Projekte sind gesucht – aber auch engagierte Menschen, die psychisch Erkrankte begleiten, ihren Platz in der Gesellschaft wieder zu finden.

Die erfolgreiche Integration ins gesellschaftliche und berufliche Leben ist nicht nur für die Betroffenen selbst sondern auch für deren Familien von zentraler Bedeutung.

Die Bewerbungsfrist läuft bis zum 15. August 2008.

Die Preisverleihung erfolgt am 8. Oktober auf einem Symposium der Familien-Selbsthilfe Psychiatrie in München.

Nähere Information auch zu den Bewerbungsunterlagen erhalten sie unter: http://www.psychiatrie.de/familien-selbsthilfe/article/Impuls_2008_-_Ausschreibung.html

Europa:

Neuer Termin für die EUSE-Tagung 2009

Der Termin der neunten Konferenz der European Union of Supported Employment (EUSE) wurde verschoben (siehe auch Bericht von der achten Konferenz in der impulse 44).

Neuer Termin ist der 27.- 29.05. 2009. Tagungsort ist weiterhin Prag. Weitere Informationen finden sie Internet unter www.euse.org/activities/conference-2008

Gründung von supported employment schweiz

Im Anschluss an Tagungen zum Thema hat eine Gruppe von Fachpersonen das vielfach geäußerte Interesse an Vernetzung der beteiligten Personen und Institutionen aufgenommen und die Gründung eines Vereins vorbereitet. Die Gründungsversammlung fand nun am 20.05. 2009 in Zürich statt. Der Verein versteht sich als Arbeitsgemeinschaft von Personen und Organisationen, welche die berufliche Integration behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Supported Employment fördern, weiterentwickeln und qualitativ verbessern möchten um dadurch Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten behinderter Menschen und deren Teilhabe an der Gesellschaft zu sichern.

Wir gratulieren zur Gründung, wünschen viel Erfolg und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit!

Neue Medien:

Wohnen wie andere - die Hausgemeinschaft stellt sich vor. Film in einfacher Sprache erklärt neues Wohnkonzept für Menschen mit Behinderung

Eine Hausgemeinschaft stellt ein relativ neues Wohnkonzept für Menschen mit Behinderung dar. In Hamburg leben seit September 2006 19 Menschen in der Hausgemeinschaft MAX B und werden in ihren eigenen Wohnungen oder kleinen Wohngemeinschaften unterstützt. Die BewohnerInnen der Hausgemeinschaft sind Teil eines Wohnprojekts von insgesamt 9 Wohnhäusern. Dadurch ergeben sich automatisch viele Gelegenheiten Nachbarn zu treffen oder man kommt im Innenhof zum Grillen oder zum sonntäglichen Kaffeetrinken zusammen.

Wie das Leben in der Hausgemeinschaft funktioniert zeigt eine Dokumentation in leichter Sprache, die zum einjährigen Jubiläum fertig gestellt wurde. Der 30 minütige Film kann für 10.- Euro inkl. Porto bestellt werden bei: LEBEN MIT BEHINDERUNG HAMBURG; Rosi Wall, Südring 36, 22203 Hamburg, Fon: 040 / 270790641 oder per mail: wall@lmbh.de

Buchtipp:

Der Übergang Schule - Beruf von Jugendlichen mit Lernbehinderung von Antje Ginnold

Gegenstand der Studie ist die Übergangsphase Schule – Beruf. Der Fokus richtet sich auf die erste Schwelle, d. h. den Übergang von der allgemeinen Pflichtschule in die Berufsvorbereitung und/oder Ausbildung.

Es wird rekonstruiert, welche individuellen Wege Jugendliche mit dem Förderschwerpunkt Lernen von der Schule in das Arbeits- und Berufsleben gehen. Sie unterscheiden sich deutlich bei AbsolventInnen von Integrations- und Sonderschulen. Es werden mehr betriebliche Ausbildungen erreicht, als man es für diese Jugendlichen erwarten würde.

Grundlage war ein zusätzliches Beratungs- und Begleitangebot, das ebenfalls vorgestellt wird. Zudem gibt das Buch einen Überblick über die allgemeinen Förder-systematiken in der Über-

gangsphase Schule – Beruf, den speziellen Berliner Maßnahmedschungel und mögliche Ausgrenzungsrisiken für Jugendliche mit Lernbehinderung.

Die Forschungsarbeit wurde über und für die Praxis verfasst und richtet sich an unterschiedliche Zielgruppen: Forschende und Lehrende an Fachhochschulen und Universitäten, Lehrer/innen an Schulen, Berater/innen für Jugendliche, aber auch an interessierte Eltern.

Verlag Julius Klinkhard
2008. 368 Seiten, kartoniert
ISBN 978-3-7815-1515-4
D: 34,00 EUR
A: 35,00 EUR
CH: 57,00 SFr

Veranstaltungshinweise:

Fachtag für die Selbsthilfe- und Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten

Motto: „Wie will ich leben, wie soll meine Zukunft sein“

Von Freitag, den 21.11.2008 ab 16.00 Uhr bis Sonntag, den 23.11.2008 bis 14.00 Uhr

In Timmendorf

Es gibt 5 Arbeitsgruppen
AG 1 Persönliche Zukunftsplanung
AG 2 Persönliches Budget
AG 3 Wie will ich Wohnen?
AG 4 Freizeit und Sport verbinden !
AG 5 Freundschaft und Offene Runde

Der Fachtag wird geplant und durchgeführt von People First Hamburg, www.peoplefirst-hamburg.de, und FoRUM e. V., www.verein-forum.de

Dort erhalten sie auch weitere Infos, den genauen Ablauf, einen Anmeldebogen und einen Anfahrtsplan.

Tagungsort: Hotel AURA
Blinden –und Sehbehindertenhotel
Timmendorfer Strandallee
in Timmendorf
www.aura-timmendorf.de

Timmendorf liegt direkt an der Ostsee. Die nächste Stadt ist Lübeck.

Autismus - der individuelle Weg

Unter diesem Titel führt der Bundesverband Autismus Deutschland e.V. vom 05.09. bis zum 07.09.2008 im Congress Center Nürnberg seine 12. Bundestagung durch. Zielgruppe sind Betroffene, Eltern und Fachleute.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.autismus.de/pages/12.-bundestagung.php

Perspektiven für Menschen mit Down- Syndrom

Das Down-Syndrom-Netzwerk Deutschland veranstaltet vom 03. – 05. 10. 2008 in Hamburg eine Fachtagung für Betroffene, Eltern/ Angehörige, Selbsthilfegruppen und Fachleute. Auf der Fachtagung werden neuste Entwicklungen und Erkenntnisse zum Thema Down-Syndrom für die Lebensbereiche Wohnen, Freizeit, Arbeit und Schule vorgestellt und diskutiert.

Weitere Informationen finden sie im Internet unter: <http://tagung.down-syndrom-netzwerk.de/>

Fachtagung der BAG UB vom 20. - 21. November 2008 in Suhl

Laut Beschluss der Mitgliederversammlung von 2007 finden die Fachtagungen der BAG UB ab 2009 im Frühjahr statt (Mai/Juni). Deshalb bieten wir im Jahr 2008 ‚nur‘ eine verkürzte Tagung an. Eröffnung ist am 20. November um 15 Uhr, der Abschluss ist für den 21. November gegen 13 Uhr geplant. Zudem wird am 20. November von 12.30 – 14.30 Uhr die Mitgliederversammlung der BAG UB durchgeführt. Notieren Sie sich schon einmal den Termin! Nähere Informationen sowie das Programm werden wir in der nächsten Ausgabe der impulse abdrucken.

Fortbildungsangebote der BAG UB 2008

Die BAG UB bietet auch 2008 wieder eine Reihe von Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Themenbereich der Vermittlung und beruflichen Begleitung von Menschen mit Behinderung an.

Konstruktiver Umgang mit Konflikten
05. – 06. Juni, Hamburg

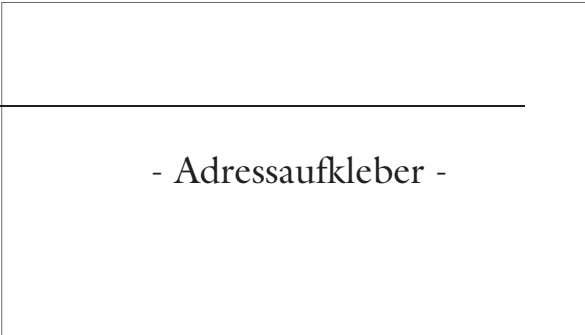
Arbeitsakquisition professionell gestalten
17. – 18. September, BFW Würzburg

Persönliche Zukunftsplanung in der Anwendung
20. – 22. Oktober, BFW Würzburg

Arbeitsplatzakquisition für Fortgeschrittene
20. – 22. November, BFW Würzburg

Wichtige Prinzipien für die berufliche Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung
03. – 05. Dezember, BFW Würzburg

Genauere Angaben zu Inhalten, Terminen, Kosten und Seminarorten erhalten sie auf unserer homepage unter www.bag-ub.de/weiterbildung, per mail unter info@bag-ub.de oder telefonisch unter 040/ 432 53 123.



Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

Mitgliedschaft als juristische Person

Wir möchten als juristische Person Mitglied der BAG UB werden:

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

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

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

Mitgliedschaft als natürliche Person

Ich möchte als Person Mitglied in der BAG UB werden:

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

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

Die linke Spalte bitte immer ausfüllen!

Name: _____

Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Fon: _____

Fax: _____

eMail: _____

Internet: _____

Nur von Integrationsfachdiensten auszufüllen!!!

IFD-Träger: _____

IFD-Zweigstellen: _____

IFD-eMail: _____

IFD-Internet: _____

Regionaldirektion: _____

Bezirks-Arbeitsagentur: _____

Integrationsamt: _____

Ort, Datum, Unterschrift _____

Lastschriftinzug

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

Kto.Nr. _____ BLZ _____

Bank _____

Ort, Datum, Unterschrift _____