



# **Working Towards Diversity**

**Transnationale Equal Entwicklungspartnerschaft 2005 - 2007**

„Working Towards Diversity“ ist eine Kooperation zwischen fünf Entwicklungspartnerschaften aus vier europäischen Ländern. Das Ziel der Partnerschaft war, gute Praxis und Erfahrungen mit der Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt in ganz Europa zu teilen und weiterzuentwickeln. Diese Broschüre beschreibt den Weg und die Ergebnisse dieser Zusammenarbeit.

# Working Towards Diversity

Transnationale Equal Entwicklungspartnerschaft 2005 – 2007

Vertrieb durch:



EP Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten

Institut für Erwachsenenbildung

Fritz-Reuter-Str. 21

26603 Aurich

Germany

Nordhorn 2007

## INHALT

<b>1 EINFÜHRUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>2 ARBEITSGRUPPE „EMPOWERMENT UND KOMPETENZEN“ .....</b>	<b>7</b>
2.1 EINFÜHRUNG .....	7
2.2 PROJEKTE UND METHODEN .....	7
2.3 INDIVIDUELLE FALLSTUDIEN .....	11
2.4 „LESSONS LEARNT“ - WAS WIR IN DER TRANSNATIONALEN ZUSAMMENARBEIT GELERNT HABEN .....	14
2.5 EMPFEHLUNGEN AN DIE MITGLIEDER DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	15
2.6 TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER DER ARBEITSGRUPPE „EMPOWERMENT UND KOMPETENZEN“ .....	17
2.7 PROJEKTE UND METHODEN .....	18
2.7.1 Persönliche Zukunftsplanung .....	19
2.7.2 Talente - Teilprojekt der Hamburger Arbeitsassistenz zur Förderung von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung .....	24
2.7.3 Pro-Fit Training “BeraterInnen in eigener Sache” .....	32
2.7.4 Powerful Trainers .....	36
2.7.5 EinrichtungssprecherIn .....	38
2.7.6 Elternarbeit .....	39
2.7.7 Jobcomposing und Career Center .....	43
2.7.8 Umbau eines Industriegebäudes zur Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE) .....	45
2.7.9 Intervisionsgruppen mit SchülerInnen im Praktikum .....	47
2.7.10 kukuk - Ein Bildungsangebot der Hamburger Arbeitsassistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen .....	50
2.8 FALLSTUDIEN .....	60
2.8.1 Frau A .....	61
2.8.2 Herr B .....	64
2.8.3 Herr C .....	66

2.8.4	Frau D. ....	68
2.8.5	Frau E. ....	70
2.8.6	Herr F. ....	74
2.8.7	Herr G. ....	76
2.8.8	Herr H. ....	79
2.8.9	Herr J. ....	81

**3 ARBEITSGRUPPE SENSIBILISIERUNG VON ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBERN .....84**

3.1	ZIELE UND VORHABEN DER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN ZUR SENSIBILISIERUNG VON ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBERN .....	84
3.1.1	Disability Equals Business .....	84
3.1.2	Pro-Fit Niederösterreich .....	84
3.1.3	Talente – Akzente (Erlangen).....	85
3.2	AKTIVITÄTEN .....	86
3.2.1	Disability Equals Business.....	86
3.2.2	Pro-Fit NOE – Beratungsangebot für kleine und mittelständische Unternehmen.....	91
3.2.3	Talente – Akzente (Erlangen).....	95
3.3	WAS WIR IN DER ZUSAMMENARBEIT VONEINANDER LERNTEN – DAS ARBEITGEBER-BINDUNGS-MODELL.....	99
3.4	LESSONS LEARNT .....	103
3.5	EMPFEHLUNGEN AN DIE ABGEORDNETEN DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS.....	106

**4 ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN VON WORKING TOWARDS DIVERSITY ..... 107**

# 1 Einführung

Dies ist eine Broschüre über die Arbeit und die Ergebnisse der transnationalen Partnerschaft „Working towards Diversity“. Hieran waren fünf durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte EQUAL-Entwicklungspartnerschaften aus Österreich, Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien beteiligt.

Die gemeinsamen Ziele der Zusammenarbeit waren:

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu beeinflussen und zu überzeugen, um ihr Verständnis und ihr Bewusstsein für Menschen mit Behinderung zu steigern
- Vorurteile und Barrieren gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abzubauen
- Strategien und Erfahrungen zu Empowerment von Menschen mit Behinderung auszutauschen und weiterzuentwickeln
- Ergebnisse der Arbeit in der Partnerschaft unter den Partnern an die Fachöffentlichkeit und an politische Entscheidungsträger zu verbreiten

Das gemeinsame Thema der Partnerschaft war die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft durch Inklusion in Beschäftigung. Um die Arbeit der Partnerschaft zu fördern, bildeten wir zwei Arbeitsgruppen:

1. die Arbeitsgruppe zu Empowerment und Kompetenzen konzentrierte sich auf:
  - Empowerment für Menschen mit Behinderung
  - Kompetenzen der beteiligten AkteurInnen in (beruflichen) Inklusionsprozessen (Menschen mit Behinderung, Professionelle, Eltern, ArbeitgeberInnen)
2. die Arbeitsgruppe zur Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern konzentrierte sich darauf, wie ArbeitgeberInnen die Vorteile von Diversity verständlich gemacht werden können

Die Broschüre ist in zwei Teile gegliedert und beschreibt die Arbeit und die Ergebnisse beider Arbeitsgruppen, in Kapitel 2 der Arbeitsgruppe „Empowerment und Kompetenzen“, in Kapitel 3 der Arbeitsgruppe „Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen“. Es werden sowohl ausgetauschte Ideen und Arbeitspraktiken als auch die kollektiven Lernprozesse während der transnationalen Zusammenarbeit beschrieben. Aus der Arbeit der einzelnen Projekte heraus entstanden Informationen und Berichte in verschiedenen Medien wie Webseiten und CDs. Die Broschüre fasst die Arbeit von fast drei Jahren zusammen und wurde bei verschiedenen Anlässen

politischen EntscheidungsträgerInnen auf EU-Ebene präsentiert und mit ihnen diskutiert.

Die gemeinsamen Leitideen, auf die sich beide Arbeitsgruppen verständigt hatten, waren:

- die geplanten Arbeitsschritte umzusetzen und
- an der Akzeptanz des sozialen Modells von Behinderung zu arbeiten.

## **Angestrebte Ergebnisse der Transnationalen Partnerschaft**

Bei der Konstituierung der transnationalen Partnerschaft wurden folgende Ziele und Ergebnisse verabredet:

- Gemeinsame Berichte aus bewährter Praxis
- Austausch von Erfahrungen und guten Praxisbeispielen im Bereich der beruflichen Inklusion
- Austausch von MitarbeiterInnen und SchülerInnen, um von der Arbeit und Erfahrung der jeweiligen Partnerorganisationen zu lernen
- Gemeinsame Analyse gezielter Aktivitäten, um Erfahrungen und positive Ergebnisse in die je eigenen Kontexte zu übertragen
- Darstellung und Verbreitung der Ergebnisse über die Websites der beteiligten EPen
- Abschlussveranstaltung mit politischen EntscheidungsträgerInnen in Brüssel

## **Soziales Modell von Behinderung**

Die traditionelle Sicht auf Behinderung wird als „Medizinisches Modell von Behinderung“ bezeichnet, weil es Menschen mit Behinderung als medizinisches Problem betrachtet. Eine Folge dieser Sichtweise auf behinderte Menschen ist, dass ihre Beeinträchtigungen als ihr persönliches Problem gesehen werden, aus dem sie das Beste machen müssen und das sie zu akzeptieren haben und dass es viele Dinge gibt, die sie nicht tun können.

Das soziale Modell von Behinderung sieht hinter die Beeinträchtigung der Person. Es betrachtet alle relevanten Faktoren, die die Fähigkeit, ein volles und gleichberechtigtes Mitglied der Gesellschaft zu sein, betreffen. Mit dem sozialen Modell wird der Blick auf die Barrieren in der Gesellschaft geworfen und Menschen mit Behinderung werden befähigt, die Gesellschaft aufzufordern, die Barrieren zu beseitigen.

Mit dem sozialen Modell wird die Gesellschaft aufgefordert, Menschen mit Behinderung die Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen und sie in den

Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das heißt nicht, dass die ganze Arbeit allein von der Gesellschaft zu leisten ist und nicht von den Menschen mit Behinderung. In der Broschüre finden sich viele Beispiele, die beschreiben, wie behinderte Menschen unterstützt werden können, selbst Schritte in Richtung Arbeitsmarkt zu unternehmen. Zusammenarbeit und der Einbezug der Erfahrungen und Kompetenzen aller beteiligten AkteurInnen sind dabei wesentliche Faktoren für die Realisierung einer inklusiven Gesellschaft. Die Projekte der „Working towards Diversity“-Partnerschaft unterstützen ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen mit Behinderung wertschätzen zu lernen, und Menschen mit Behinderung, berufliche Fähigkeiten zu entwickeln.

## Über die beteiligten EQUAL-Entwicklungspartnerschaften

Im Folgenden werden einige Hauptziele der an der „Working towards Diversity“-Partnerschaft beteiligten Entwicklungspartnerschaften (EP) kurz beschrieben. Einige EPen arbeiteten sowohl an den Themen der Empowerment-Arbeitsgruppe als auch an der Arbeitsgruppe zur Arbeitgebersensibilisierung (weitere Informationen über die EPen unter Kap. 4 sowie auf den Websites der EPen).

### *Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten (Deutschland)*

Die Hauptziele von Talente sind:

- Verbesserung der strukturellen Bedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Unterstützung und Empowerment von jungen Menschen auf dem Weg von der Schule ins Berufsleben
- Verbesserung von Netzwerkstrukturen und Einbeziehung aller relevanten AkteurInnen beim Übergang von der Schule in den Beruf

### *Pro-Fit NOE (Österreich)*

Die Hauptziele von Pro-Fit NÖ sind:

- Bereitstellung von Information und Beratungsservice für ArbeitgeberInnen in der Region Niederösterreich
- Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung durch Öffentlichkeitsarbeit und Weiterbildungen

### *Career Center (Niederlande)*

Die Ziele von Career Center sind:

- 60 junge Menschen mit Behinderung auf dem Weg in Richtung Arbeit, Leben und Freizeit zu begleiten
- die sechs beteiligten Schulen in „Career Center“ (Berufsplanungs-/ Berufsvorbereitungszentren) für alle Jugendlichen zu verwandeln

- gute Praxis verbreiten und als Regelangebot etablieren

### *Jobcomposing (Niederlande)*

Die Ziele von Jobcomposing sind:

- den Jobcomposer als neue Stelle in den Schulen einzuführen
- auf die einzelnen Jugendlichen mit Behinderung individuell zugeschnittene Arbeitsplätze schaffen (ca. 30 während der Projektlaufzeit)
- die Rolle des jungen Menschen im Prozess als eine aktive und führende Rolle wahrzunehmen.

### *Disability Equals Business (England)*

Disability Equals Business (DEB) arbeitet mit Unternehmen aus den Regionen Sussex, Brighton und Hove zusammen. DEB hilft ArbeitgeberInnen, Hindernisse und Barrieren in Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und sozial ausgegrenzten Gruppen zu erkennen und zu beseitigen. Das Projekt entwickelte ein internetbasiertes „Toolkit“, das Unternehmen für fortlaufende Unterstützung nutzen können.

## **Die Zusammenarbeit von „Working towards Diversity“**

Während der Projektlaufzeit tauschten wir uns gegenseitig über unsere Projekte, Ziele und Methoden durch Präsentationen, durch Workshops und indem wir die beteiligten Organisationen besuchten, aus. Präsentationen wurden durchgeführt von:

- ProjektmitarbeiterInnen
- Menschen mit Behinderung
- WissenschaftlerInnen
- Integrationsfachkräften
- LehrerInnen
- ArbeitgeberInnen

## 2 Arbeitsgruppe „Empowerment und Kompetenzen“

### 2.1 Einführung

In diesem Teil wollen wir mit Hilfe guter Beispiele aus der Praxis die Bedeutung von Empowerment erklären und professionelle Strategien darstellen, mit denen Menschen mit Behinderung in verschiedenen Ländern unterstützt werden, *sich selbst zu empoweren*, d.h. die eigenen Stärken zu entdecken und zu nutzen.

„Empowerment ist eine Lebenshaltung, die besagt, dass wir viel stärker, größer und fähiger sind, als wir zu denken wagen. Sie besagt außerdem, dass wir die Kraft haben, uns zu ändern, um mehr Freiheit, Verantwortung und Lebensfreude zu erfahren.“ Dies ist eine Definition, die wir in einer früheren transnationalen Partnerschaft in Equal 1 formuliert und in Equal 2 implementiert haben (vgl. Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule-Beruf. Ergebnis der transnationalen EQUAL-Partnerschaft „Transition from School to Work, 2002-2005, [http://www.bag-ub.de/publikationen/tsw\\_qs\\_uesb\\_20051115.pdf](http://www.bag-ub.de/publikationen/tsw_qs_uesb_20051115.pdf)).

In den folgenden Abschnitten

- Projekte und Methoden
- Individuelle Fallstudien
- Lessons Learnt

wollen wir verschiedene Empowermentkonzepte und -strategien darstellen. Wir werden Beispiele von Menschen mit Behinderung, die *sich selbst empoweren* haben und den Effekt, den dies auf ihr Leben hatte, darstellen. Und wir werden berichten, was wir in der transnationalen Zusammenarbeit gelernt haben.

### 2.2 Projekte und Methoden

Die Arbeitsgruppe tauschte Ideen und Methoden aus, die in den einzelnen Ländern verwendet wurden, um Menschen mit Behinderung zu unterstützen sich selbst zu empoweren. Zu Beginn diskutierten wir die individuellen und sozialen Komponenten von Empowerment.

Auf individueller Ebene sind dies:

- Identität - eine positive Haltung gegenüber sich selbst und seinen Fähigkeiten
- Sinn - erfahren, wie wichtig es ist, dass die eigenen Aktivitäten mit den eigenen Werten zusammenpassen
- Wirkung - das Verständnis dafür, dass die Entscheidungen, die man trifft, Auswirkungen auf das eigene Leben haben

- Selbstbestimmung - die Fähigkeit eigene Entscheidungen zu treffen
- Kompetenz - Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten

Auf sozialer Ebene sind dies:

- Gruppenorientierung - erkennen, dass man Teil einer Gemeinschaft oder Gruppe ist und dass Unterstützung durch die Gruppe möglich und notwendig ist
- Kompetenz
  - für die eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Rechte einzutreten und zu akzeptieren, dass andere ihre eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Rechte haben
  - für die Wünsche, Bedürfnisse und Rechte der Gruppe einzutreten und die Wünsche, Bedürfnisse und Rechte anderer Gruppen zu akzeptieren

Die verschiedenen Projekte zeigen unterschiedliche Herangehensweisen und Methoden, die sich auf spezielle Kompetenzen oder Ziele konzentrieren. Doch hat die Entwicklung eines Aspekts von Empowerment immer eine Auswirkung auf andere Aspekte. Am Ende der Broschüre (Kap. 4) geben wir detaillierte Informationen zu den Partnerprojekten und Ländern, die in der Arbeitsgruppe präsentiert wurden. Die selben Methoden und Beispiele sind auch in anderen Projekten und Ländern zu finden. Folgende Methoden wurden in der Arbeitsgruppe diskutiert:

### **Methoden, um die Wünsche und Bedürfnisse bezüglich Freizeit, Leben, Arbeit und Partnerschaften herauszufinden**

*Z. B. Persönliche Zukunftsplanung (2.7.1):* Dies ist eine Methode, mit der Menschen eigene Wünsche entwickeln und herausfinden können und mit der die Erfüllung dieser Wünsche mit der Hilfe eines Unterstützerkreises angestrebt wird. Meist wird diese Methode besonders mit / von jungen Menschen genutzt, die sich in Entscheidungs- und Planungssituationen bezüglich ihres Lebens (Arbeit, Partnerschaft, Wohnen, Freizeit) befinden. Die Methode ist auch auf andere Lebensabschnitte und Entscheidungssituationen übertragbar. Selbstbestimmung, Sinn und das Gefühl der behinderten Personen, mit eigenen Entscheidungen auf den eigenen Lebensweg Einfluss nehmen zu können, ist entscheidend für den Prozess der Persönlichen Zukunftsplanung. Die planende Person erhält Unterstützung in einer Art und Weise, dass sie alle Kompetenzen bekommt, die sie braucht, um ihre eigenen Entscheidungen zu treffen. Der Unterstützerkreis hilft und organisiert die nächsten Schritte zur Erfüllung der Wünsche und Pläne der Person.

*Z. B. Projekt Talente (2.7.2):* Dies ist ein weiteres Projekt, das wichtige Teile der Persönlichen Zukunftsplanung beinhaltet und diese den speziellen Umständen anpasst. In diesem Projekt ist Peer-Unterstützung als eine weitere Empowerment-Strategie involviert.

**Projekte oder Methoden, die die Kompetenzen von Menschen mit Behinderung fokussieren, müssen deren eigenen Wünsche und Interessen oder die anderer in einem sozialen Kontext repräsentieren.**

*Z. B. Training „BeraterInnen in eigener Sache“ (2.7.3):* Zuerst lernen die TeilnehmerInnen und Teilnehmer des Trainings über ihre Wünsche, Bedürfnisse und Interessen bezüglich Arbeit und Leben zu sprechen. Dann lernen sie, wie sie diese Themen unterschiedlichen Zielgruppen (ArbeitgeberInnen, Eltern, Schulen, Behörden, Gruppen von Menschen mit Behinderung) präsentieren mit dem Ziel einer Verhaltensänderung gegenüber Menschen mit Behinderungen. Das Projekt konzentriert sich auf die soziale Perspektive von Empowerment. Das heißt darauf, die Interessen von Menschen mit Behinderung in Bezug auf Arbeit und berufliche Integration in Vorträgen und der aktiven Teilnahme an Diskussionen zu repräsentieren. Das Projekt bietet ein gutes Beispiel eines Trainings an, das auf die positiven Haltungen gegenüber der Persönlichkeit und Fähigkeiten einer Person fokussiert ist. TrainerInnen mit Behinderung oder Peer TrainerInnen leiten die Trainingsmodule. Sie unterstützen die TeilnehmerInnen, damit diese das Beste aus jeder individuellen Lernphase herausholen können.

*Z. B. Powerful Trainers (2.7.4):* Eine Gruppe von Menschen mit Behinderung entwickelt zusammen mit professionellen UnterstützerInnen ein Trainingsprogramm für Professionelle, durch das diese die Bedeutung und die Folgen des Denkens im „medizinischen Modell“ von Behinderung für das Leben behinderter Menschen erkennen sollen. Die Menschen mit Lernschwierigkeiten selbst beschreiben, wie sie mit professionellen Menschen basierend auf dem „sozialen Modell“ von Behinderung arbeiten möchten.

*Z. B. EinrichtungssprecherIn (2.7.5):* Dieses Projekt zeigt, wie die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung in Wohnheimen, Werkstätten und Interessenvertretungen, die Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung anbieten, implementiert werden können. Obwohl Wohnheime und Werkstätten ein selbstbestimmtes Leben nicht unbedingt unterstützen, ist das Modell der EinrichtungssprecherIn eine Methode, die es behinderten Menschen ermöglicht, Veranstaltungen zu organisieren, um ihre Interessen zu formulieren und etwas über ihre Rechte zu erfahren. In der EinrichtungssprecherIn haben sie eine Person, die für ihre Wünsche in Diskussionen mit der Leitung eintritt.

## **Projekte, die Verwandte schulen, um UnterstützerInnen von Menschen mit Behinderung zu werden und um es ihnen zu ermöglichen, sich selbst zu empowern**

Z. B. *Elternarbeit* (2.7.6): Empowerment von Menschen mit Behinderung zu unterstützen, bedarf einer besonderen Haltung der Eltern von der Kindheit und Jugend bis zum Erwachsenenalter. Das Projekt bietet Training für Eltern in speziellen Bereichen wie:

- Analyse der speziellen Bedürfnisse des Kindes
- Eigene Bedenken
- Integration
- Selbstbestimmung
- Freizeit und unabhängiges Leben
- Peer Gruppen Treffen um Kompetenzen zu entwickeln

Eltern brauchen Schulungen, damit sie das Empowerment und die Selbstbestimmung der Jugendlichen besser unterstützen können. Wenn Eltern ermutigt werden können, ihre Kinder in einer selbstbestimmten und selbstbewussten Weise zu unterstützen, wird das ihre Kinder befähigen, unabhängiger zu werden. Das Projekt wurde von BeraterInnen organisiert, die selbst als Eltern behinderter Kinder die Herausforderungen zu bewältigen hatten und auf der Basis eigenen Erfahrungs-know-hows beraten konnten. Das Projekt konzentriert sich auf Eltern. Aber um diese spezielle Haltung zu entwickeln, kann es teilweise auch für Professionelle, ArbeitgeberInnen und PolitikerInnen adaptiert werden. Ziel des Projektes ist es,

- die Ressourcen von Menschen mit Behinderung zu erkennen (um ihre Fähigkeiten und Potentiale in ihrer eigenen Art und Weise zu entwickeln)
- die Entscheidungen von Töchtern und Söhnen zu akzeptieren
- den Unterschied zwischen Fürsorge und Unterstützung zu verstehen
- Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg zu einem selbstbestimmten Leben zu assistieren
- die Entwicklung von Unterstützungsangeboten und Alternativen zu einem Fürsorgemodell und einer dauerhaften Anhängigkeit von Sozialhilfe zu unterstützen

## **Projekte oder Methoden zur Entwicklung spezieller Fähigkeiten**

Z. B. *Jobcomposing und Career Center* (2.7.7), *Berufsvorbereitende Einrichtung BVE* (2.7.8), *Trainee Intervision* (2.7.9), *kukuk* (2.7.10):

Diese Projekte setzen im Übergang von der Schule in den Beruf an. In den Projekten werden spezielle soziale und berufliche Fähigkeiten trainiert, die die Jugendlichen benötigen, um in den Arbeitsmarkt integriert werden zu können bzw.

um den Job zu finden, den sie möchten. Die Projekte zielen auf die Stärkung der Kompetenzen und auf das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und helfen jungen Menschen herauszufinden, welche Art von Arbeit sie ausführen möchten oder können. Der Erfolg des Empowermentansatzes hängt davon ab, in wie weit das Projekt die Erfüllung der Wünsche und Interessen der jungen Menschen erfüllen kann. In manchen Projekten wie etwa Jobcomposing wird durch die Aufstellung eines individuellen Transitionsplans sichergestellt, dass die Wünsche im Zentrum der Planung stehen.

## 2.3 Individuelle Fallstudien

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe begannen mit der Diskussion theoretischer Konzepte von Empowerment und Kompetenzen. Sie tauschten Ideen, Projektkonzepte und Methoden aus. Im nächsten Schritt wurden die individuellen Erfahrungen bei der Suche von Menschen mit Behinderung nach einem Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt diskutiert.

Die teilnehmenden Professionellen der Arbeitsgruppe schrieben Fallstudien über Menschen, mit denen sie arbeiten. Sie beschrieben die unterschiedlichen individuellen und länderspezifischen Erfahrungen mit den Unterstützungssystemen und Institutionen bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Grundlage für die Fallstudien waren Erfahrungen und Gespräche von Professionellen mit Menschen mit Behinderung. Da die Mehrheit der teilnehmenden Projekte im Übergang von der Schule in den Beruf arbeitet, geht es in den Einzelfallbeispielen um SchülerInnen und junge Menschen am Beginn ihres Berufsweges (von 18 bis 32 Jahre).

Die neun Studien berichten über Menschen

- die in unterschiedlichen Ländern und Umständen leben
- die unterschiedliche biographische Erfahrungen haben
- die unterschiedliche Interessen und Kompetenzen haben
- die unterschiedliche Vorstellungen über die Art zu leben haben
- die in unterschiedlicher Weise behindert sind / behindert werden – manche leben seit ihrer Geburt mit ihrer Behinderung, andere haben im Laufe ihres Lebens eine Behinderung erworben.

Manche von ihnen fanden einen Job, andere absolvieren Praktika in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarkts, wieder andere machen erste Schritte zur beruflichen Orientierung.

Wir haben nicht nur Erfahrungen guter Praxis und Erfolge gesammelt, sondern auch solche, die weniger erfolgreich waren und Beispiele, in denen behinderte Menschen mit vielen sozialen, strukturellen, institutionellen und persönlichen Barrieren umgehen und lernen müssen sie zu überwinden.

Die Fallstudien folgen einer gemeinsamen Struktur (siehe 2.8), so dass die Hauptpunkte wie professionelle Orientierung, Unterstützungsstrukturen, Kompetenzen und die Bedeutung von Empowerment in den verschiedenen Prozessen klar und vergleichbar werden.

Die Fallstudien machen den Erfolg eines weiten Spektrums von Empowerment Praktiken deutlich. Sie zeigen, warum Empowerment ein wichtiges Element der Equal Partnerschaft „Working towards Diversity“ war. Wichtige Empowerment-Aspekte sind z.B.:

- Die Wahrnehmung von Selbstbestimmung
- Menschen, die ihr Leben selbst planen
- Wahlmöglichkeiten haben und die eigenen Entscheidungen treffen
- Die Akzeptanz der Entscheidungen und die Schaffung von Wahlmöglichkeiten durch Professionelle und Verwandte
- Verantwortung übernehmen für die eigenen Entscheidungen
- Die Kooperation und Inklusion der Familie, FreundInnen und Professionellen.

Im Folgenden nennen wir die wichtigsten Aspekte für erfolgreiche berufliche Integrationsprozesse von Menschen mit Behinderung, die sich aus den Fallstudien ergeben. Der Erfolg hängt von einer Kombination von persönlichen Erfahrungen und Kompetenzen und äußeren Unterstützungsmechanismen ab.

### **Wünsche und Interessen als Antrieb für die Berufsplanung**

Die Fallstudien zeigen die Bedeutung der Akzeptanz der Wünsche und Interessen der behinderten Menschen von professioneller Seite. Je dichter ein Job am ursprünglichen oder entwickelten Wunsch ist, desto höher ist die Motivation und das Wohlbefinden der Person und die Chance im Job zu bleiben. Frau A. (2.8.1) ist nur ein Beispiel dafür. Ihr erster Berufswunsch war, Erzieherin in einem Kindergarten zu werden. Verschiedene Praktika in diesem Gebiet zeigten, dass sie nicht nur hauswirtschaftlich tätig sein wollte. Die Schaffung eines Praktikumsplatzes in einem Kindergarten mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten aber auch Aufgaben mit Kindern, steigerten ihre Motivation und ihre Zufriedenheit.

### **Praktika in unterschiedlichen Firmen schaffen die Basis, Entscheidungen zu treffen**

Die Fallstudien zeigen, dass eine Vielfalt an unterschiedlichen Arbeits- und Praktikumserfahrungen sehr hilfreich dafür ist, um den am besten passenden Job zu finden. Durch verschiedene Praktika können

- unterschiedliche Arbeitsfelder
- unterschiedliche Firmenstrukturen
- unterschiedliche Arbeitszeiten und
- unterschiedliche soziale Settings am Arbeitsplatz

kennengelernt werden.

Für das Ziel den richtigen Arbeitsplatz zu finden, braucht ein Mensch Erfahrungen in einer Vielzahl von Arbeitsfeldern und muss die Kompetenz haben, eigene Entscheidungen zu treffen.

Die neun Personen aus den Fallstudien haben jeweils mindestens zwei Praktika in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarkts gemacht, bei den meisten waren es fünf und mehr Praktika. Tagesbesuche in einem Betrieb, die einen Einblick in verschiedene Berufe und Arbeitsfelder zeigten, sind auch sehr üblich.

Alle Fallstudien zeigen Beispiele verschiedener Praktikumserfahrungen auf dem Weg zum Job. Zum Beispiel:

- Herr J. absolvierte mindestens fünf Praktika in verschiedenen Arbeitsfeldern und Firmen, bis er einen Vertrag erhielt (2.8.9).
- Herr F. machte unterschiedliche Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wie auch in Werkstätten für behinderte Menschen (2.8.6).
- Frau D. fand einen Job, in dem sie ihre Arbeitszeit von einem über drei bis zu fünf Tage in der Woche steigerte. Mittlerweile arbeitet sie 16 Stunden pro Woche, was ihr am besten passt. (2.8.4).

### **Kompetenzen**

Die Fallstudien zeigen eine breite Auswahl an Kompetenzen, die den individuellen Integrationsprozess beeinflussen. Die meist genannten Aspekte sind soziale Kompetenzen und eine hohe Motivation der Arbeit suchenden Menschen.

Befragungen zeigen, dass diese auch die entscheidenden Kriterien für ArbeitgeberInnen sind, wenn sie über die Einstellung von behinderten Menschen nachdenken (vgl. z.B. Evaluationsbericht zur EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Keine Behinderungen trotz Behinderung“, Hamburg 2005. [http://www.bag-ub.de/publikationen/evaluation\\_kbtb\\_bagub.pdf](http://www.bag-ub.de/publikationen/evaluation_kbtb_bagub.pdf)).

Die Fallstudien zeigen ferner, dass andere entscheidende Kompetenzen fachliche Fähigkeiten, Mobilität und Kritikfähigkeit sind.

Auch die Kompetenzen anderer Menschen wirken sich auf den Erfolg der Integration in die Arbeitswelt aus, wie z. B. die Fähigkeit der Eltern ihre Kinder zu unterstützen und der engagierte Einsatz der LehrerInnen, SozialarbeiterInnen und MitarbeiterInnen von Institutionen wie der Arbeitsagentur. Diese Menschen fungieren oft als Türöffner für die Menschen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Herr C. ist ein Beispiel dafür, wie Professionelle die Möglichkeiten beeinflussen können. Der Betriebsarzt dachte, dass Herr C. nach einem schweren Unfall nicht in der Lage wäre, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Professionellen vom Rehabilitationszentrum überzeugten ihn, dass Herr C. an seinem alten Arbeitsplatz arbeiten konnte, aber spezielle Unterstützung und Bedingungen brauchte (2.8.3).

## **2.4 „Lessons Learnt“ - Was wir in der transnationalen Zusammenarbeit gelernt haben**

Obwohl wir in unterschiedlichen äußeren Verhältnissen leben, lernten wir, dass wir Ideen und Methoden übertragen können. Manchmal haben wir ähnliche Ideen, aber unterschiedliche Herangehensweisen, die wir voneinander lernen können.

### **Wir stellten fest, dass wir**

- unterschiedliche gesellschaftliche und sozialpolitische Strukturen
- unterschiedliche historische Hintergründe
- manchmal unterschiedliche Sichtweisen und Ideen
- unterschiedliche Arbeitsweisen und
- unterschiedliche bauliche und finanzielle Infrastrukturen

haben.

### **Trotz all dieser Unterschiede war es möglich dieselben Anschauungen über**

- die Notwendigkeit von Empowerment
- das soziale Modell der Behinderung und
- die zentrale Bedeutung der Verwirklichung von Selbstbestimmung und Teilhabe

zu teilen.

### **Durch die Zusammenarbeit lernten wir z.B.:**

- Man kann gute Ideen übertragen, aber man kann nicht immer Projekte in andere Länder übertragen.
- Die MitarbeiterInnen der Projekte der transnationalen Partnerschaft profitierten in unterschiedlicher Weise von der Zusammenarbeit.
- Es gibt unterschiedliche Modelle der Arbeit und unterschiedliche Arten von Organisationen, die uns vor Beginn der Zusammenarbeit nicht bewusst waren

Die Broschüre zeigt, wie viele Dinge wir durch die Zusammenarbeit lernten.

### **Was wir über Empowerment lernten:**

- Empowerment kann nur von der zentralen Person selbst erreicht werden
- Professionelle können Menschen beim Empowerment „nur“ unterstützen.
- Für das Empowern von Menschen mit Behinderung braucht man eine bestimmte Haltung und eine bestimmte Denkart, die das soziale Modell von Behinderung als Grundlage hat.
- Immer mehr behinderte Menschen wollen ein selbstbestimmtes Leben führen.

- Nicht Professionelle, sondern Menschen mit Behinderungen selbst sind die ExpertInnen ihres Lebens.
- „Fehler sind erlaubt“ ist ein Kriterium für den Erfolg von Empowerment.
- Fortschritte in Empowerment sind nicht von einer kleinen Gruppe Professioneller abhängig, sondern bedürfen der Teilnahme der gesamten Gesellschaft. ArbeitgeberInnen und MitarbeiterInnen sind genauso wichtig für einen guten Job wie die Unterstützung von Professionellen.
- Die Gesellschaft ist dafür verantwortlich Strukturen zu schaffen, um Unterstützung, Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten zu ermöglichen.
- Die Gesellschaft kann Inklusion nur erreichen, wenn sie sich für neue Ideen öffnet. Menschen müssen zusammenarbeiten, um diese neuen Ideen in die Gesellschaft einzubringen.
- Geld, das an frühere Modelle und Methoden gebunden ist, muss freigegeben werden, um Raum zu geben für neue Modelle wie z.B. die Finanzierungsform über das Persönliche Budget, für die Realisierung von Wahlmöglichkeiten, für die Investition in Menschen statt in Institutionen.
- Die besten Ergebnisse werden erreicht, wenn man nicht für sondern mit Menschen arbeitet. Daher unterstützen wir die Deklaration von Madrid (2003), die die Forderung behinderter Menschen unterstreicht: „Nichts über uns ohne uns!“

## 2.5 Empfehlungen an die Mitglieder des Europäischen Parlaments

Die transnationale Partnerschaft war ein erfolgreicher Zusammenschluss. Sie hat Menschen zusammengebracht um zusammen zu arbeiten, Ideen zu entwickeln und in eigene Strukturen zu übertragen. Transnationale Arbeit und Kooperation ist eine unverzichtbare Bedingung für Innovation und für den Transfer neuer Ideen und Konzepte.

Als ein Resultat unserer Arbeit meinen wir, dass die Barrierefreiheit ein Teil des Denkens hinter jedem Gesetz, Hinweis, jeder Leitlinie und jedem Programm der EU stehen muss. Basierend auf unseren Erfahrungen und reflektierenden Diskussionen möchten wir den Mitgliedern des Europäischen Parlaments folgende Empfehlungen geben.

**Wir möchten Sie ermutigen,**

- **die Inklusion behinderter Menschen umzusetzen. Das heißt:**
  - die Menschen, um die es geht (z.B. Menschen mit Behinderung) im Zentrum jeder Entscheidung des Europäischen Parlaments zu sehen
  - Menschen mit Behinderung auf allen Ebenen europäischer Politik und Aktivität mit einzubeziehen. Menschen mit Behinderung sollten in alle

Maßnahmen der Europäischen Union und alle Entscheidungen der Europäischen Union, die ihr Leben betreffen, einbezogen werden, weil sie die besten ExpertInnen ihrer eigenen Situation sind.

- **Rahmenbedingungen und Settings für das Empowerment von Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Das heißt:**
  - in der Politik sicher zu stellen, dass Behinderung dasselbe Gewicht hat wie andere Gleichstellungsthemen wie z.B. Geschlecht, Migrationserfahrungen oder Religion.
  - Strukturen zu schaffen für eine inklusive Gesellschaft, die von der Vielfalt der Erfahrungen und Kompetenzen ihrer Mitglieder profitiert
  - nationale Gesetze für das Recht und die Realisierung des Persönlichen Budgets als ein Kernstück von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten zu fördern
  - den Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu erleichtern. Das wird der Gesellschaft beachtliche Vorteile verschaffen.
  
- **Netzwerke und Unterstützungsstrukturen zu unterstützen und zu erhalten. Das heißt:**
  - Projekte und Organisationen zu fördern, die alle AkteurInnen in inklusive Prozesse einschließen (Menschen mit Behinderung, ArbeitgeberInnen, Eltern, Professionelle, PolitikerInnen)
  - Sicherung der Finanzierung von Unterstützter Beschäftigung und Unterstütztem Wohnen
  - Netzwerke zwischen europäischen Organisationen und Projekten zu fördern oder zu erhalten, um innovative Ideen in den Mainstream zu überführen
  
- **finanzielle Rahmen und politische Strukturen für transnationale Arbeit und Austausch zu schaffen und zu erhalten. Das heißt:**
  - die Fortdauer europäischer Projekte zur Inklusion behinderter Menschen auch nach Beendigung von EQUAL sicherzustellen. Die Entwicklung und Diskussion, der Austausch und Transfer innovativer Ideen brauchen Zeit und Geld. Projektlaufzeiten sollten nicht kürzer als 30 Monate sein.
  - eine Balance zwischen Inhalt und finanziellen/administrativen Aufgaben herstellen, d.h. die administrative Arbeit zu verringern mit dem Ziel, die freiwerdenden Ressourcen für die direkte Arbeit mit Menschen mit Behinderung zu nutzen.

- **Den Austausch und die Implementierung von Best-Practice-Beispielen zu unterstützen. Das heißt:**
  - Die innovativsten und am stärksten unterstützenden Projekte und Ideen zu identifizieren und deren Implementierung in den Mitgliedsstaaten zu fördern.

## **2.6 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe „Empowerment und Kompetenzen“**

Die folgenden Personen engagierten sich im Austausch der Arbeitsgruppe und der Realisierung der Broschüre:

### von der EP Career Centre (Niederlande):

Eduard van den Boom and Mieke Geerling (Werkenrode School Groesbeek), Peter Gubbels (Mytylschool Gabriël, 's-Hertogenbosch), Marleen van de Nes (Mytylschool De Regenboog, Harlem), Freerk Steendam (LVC3 / Metrium)

### von der EP Disability Equals Business (Großbritannien):

Roland Higgins (West Sussex Disability Association), Lee Townsend (West Sussex County Council), Sarah Playforth (East Sussex Disability Association)

### von der EP Job Composing (Niederlande):

Monic Hofman and Humphrey van Ravensberg (Onderwijs centrum Het Roessingh, Enschede), Titia Jolmers (School Lyndensteyn, Beetsterzwaag)

### von der EP Pro-Fit NÖ (Österreich):

Gerald Fichtenbauer (Waldviertler Schuhwerkstatt), Karin Gerbautz and Christoph Stieber (Lebenshilfe Niederösterreich), Thomas Joham (Bundessozialamt Landesstelle Niederösterreich), Irmgard Kurz (Integration Niederösterreich), Doris Rath (RMP Sozialforschung), Gregor Strohmmer (Caritas Erzdiözese Wien)

### Von der EP Talente - Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten (Deutschland):

Ursula Bauer und Joachim Seitz (Gustav-Heinemann-Schule, Pforzheim), Nicole Franke und Andrea Klüssendorf (Hamburger Arbeitsassistenz), Kirsten Hohn (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Hamburg), Erwin Ruhнау (Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen, Dresden), Helmut Schümann (Neurologisches Rehabilitationszentrum – Stiftung Friedehorst, Bremen)

## 2.7 Projekte und Methoden

### **Der Rahmen für die Präsentation von Projekten, Konzepten und Methoden:**

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe benutzten folgendes Gerüst für die Beschreibung ihrer Projekte und Methoden, auch wenn nicht jede Beschreibung jeden der folgenden Punkte enthält:

1. Projektziel
2. Zielgruppen
3. Inhalt, Herangehensweise, Methode
4. Was ist der Nutzen für die Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?
5. Was sind die Grenzen und Probleme der Methode / des Projektes? Welche? Für wen?
6. Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?
7. Welche Umstände und Grundvoraussetzungen sind notwendig, um Ihr Konzept zu nutzen?
8. Gibt es spezielle Aspekte oder Möglichkeiten für Frauen/Mädchen oder Männer/Jungen? Ist dies Teil von Gender Mainstreaming?
9. Handelt es sich um ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft etabliert werden? Wie könnte die Etablierung realisiert werden?
10. Materialien des Projekts
11. Publikationen zum Projekt

### **Liste der präsentierten Projekte und Methoden:**

- Persönliche Zukunftsplanung (präsentiert von Deutschland) (2.7.1)
- Projekt Talente (präsentiert von Deutschland) (2.7.2)
- Pro-Fit Training „Berater“ (präsentiert von Österreich) (2.7.3)
- Powerful Trainers (präsentiert von Großbritannien) (2.7.4)
- EinrichtungssprecherIn (präsentiert von Österreich) (2.7.5)
- Elternarbeit (präsentiert von Österreich) (2.7.6)
- Jobcomposing und Career Center (präsentiert von den Niederlanden) (2.7.7)
- Umbau eines Fabrikgebäudes zu einer Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE) (präsentiert von Deutschland) (2.7.8)
- „Trainee Intervision“ (präsentiert von den Niederlanden) (2.7.9)
- „kukuk“ – Das Bildungsprogramm der Hamburger Arbeitsassistenten zu Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten (2.7.10)

## 2.7.1 Persönliche Zukunftsplanung

Die Persönliche Zukunftsplanung (PZP) ist ein Instrument zur Verwirklichung von Selbstbestimmung und sozialer Teilhabe, das von einigen EQUAL-Projekten der Entwicklungspartnerschaften „Keine Behinderung trotz Behinderung“ (2002-2005) und „Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ (2005-2007) genutzt wird bzw. wurde.

### (1) Ziele der Methode

Die Hauptziele der Methode PZP sind

- Menschen zu befähigen ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und sich ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden
- persönliche Wünsche, Träume und Interessen zu entdecken und zu entwickeln
- die persönliche Zukunft oder spezielle Phasen der Zukunft mit Unterstützung relevanter AkteurInnen zu planen
- persönliche Ziele zu definieren
- einen Aktionsplan zu erstellen, der es ermöglicht, die eigenen Pläne und Wünsche zu realisieren.

### (2) Zielgruppen

Die Zielgruppen in den EQUAL-Projekten sind junge Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Körperbehinderungen. Generell kann die Methode für alle Menschen genutzt werden, die ihr Leben oder bestimmte Phasen ihres Lebens planen wollen.

### (3) Inhalt, Herangehensweise, Methode

Mit der Persönlichen Zukunftsplanung kann man den zukünftigen Lebensweg gemeinsam mit Verwandten, FreundInnen und Professionellen planen. Man kann Unterstützung erhalten zur Realisierung der eigenen Träume und Wünsche.

#### Hauptprinzipien:

- Realisierung von Selbstbestimmung und sozialer Teilhabe mit der Hilfe eines Unterstützerkreises
- Orientierung auf die Stärken der Person, die ihre Zukunft plant
- Menschen planen ihre eigene Zukunft und treffen ihre eigenen Entscheidungen
- Das professionelle Engagement unterstützt die planende Person und das Netzwerk um sie herum. Professionelle handeln nach den Anordnungen der planenden Person

Fragen der Zukunft planenden Person, die mit Unterstützung der PZP gelöst werden:

- Was ist gut für mich?
- Was ist wichtig für mich?
- Was ist schlecht für mich?
- Was sind meine Träume?
- Was sind meine Interessen und Wünsche?
- Was sind meine Stärken und Fähigkeiten?
- Was sind meine Ziele?
- Was mag ich? Was mag ich nicht?
- Wie lebe ich jetzt und wie möchte ich in Zukunft leben?
- Welche Personen sind wichtig für mich? Wie sollen sie mich unterstützen?

Phasen der Persönlichen Zukunftsplanung

Ein persönliches Profil erstellen



Fähigkeiten und Interessen herausfinden



Eine Vision entwickeln



Möglichkeiten, Grenzen und Hindernisse herausfinden



Einen Aktionsplan aufstellen



Den Aktionsplan realisieren



Die erreichte Situation reflektieren

Die Persönliche Zukunftskonferenz ist ein wesentliches Instrument der Persönlichen Zukunftsplanung. Bei der Zukunftskonferenz werden unterschiedliche Methoden genutzt.

**Schritte einer Persönlichen Zukunftskonferenz – Beispiel: Berufsplanung**

- a. Aufbau eines Unterstützerkreises: Die planende Person legt fest, wer am Unterstützungsprozess teilnehmen wird. Sie/er lädt die UnterstützerInnen zur Persönlichen Zukunftskonferenz ein.
- b. MAP - Making Action Plan: Diese Methode beinhaltet eine Sammlung von Informationen über die planende Person (biographische Erfahrungen und Ressourcen, Träume und Ängste, Wünsche und Interessen, Stärken und Fähigkeiten)

- c. PATH - Planning Action to Help: Wie sieht dein Leben in 5 Jahren aus? Was wird in einem Jahr erreicht sein? Wer wird was mit wem bis wann tun?

**Das folgende Schema illustriert den PATH-Prozess:**

**a. Der erste Blick geht in die ferne Zukunft (5-10 Jahre)**

Wie wird die persönliche Zukunft in 10 Jahren aussehen?: Arbeit, Freizeit, Familie, Leben etc. Die planende Person beschreibt, wie sie leben und arbeiten wird etc.

**b. Was wird in einem Jahr passiert sein? Wie weit bin ich meinen Wünschen und Träumen näher gekommen?**

Was habe ich im letzten Jahr umgesetzt? Wo bin ich auf dem Weg zu meinen Zielen? Die Zeitspanne wird von der planenden Person festgelegt. Sie kann länger oder kürzer als ein Jahr sein.

**c. Was werden wir morgen, nächste Woche, nächsten Monat tun?**

Was?	Wer?	Mit wem?	Bis wann?
Welche Ideen und Pläne sollen umgesetzt werden? Konkrete Aufgaben werden benannt.	Wer unterstützt mich bei der Umsetzung der Ideen und Pläne?	Wer kann mich sonst noch unterstützen? (eine Person oder Institution)	Wann soll die Aufgabe gemacht sein? Bis wann soll der Plan umgesetzt sein?
Ein kurzes Beispiel illustriert den Prozess: Eine Person plant ihre Integration in Arbeit. Sie sucht eine Firma für ein Praktikum:			
<i>Den Cateringservice fragen, ob sie ein Praktikum anbieten</i>	<i>Meine Mutter, da eine Freundin von ihr dort arbeitet</i>	<i>Die Freundin meiner Mutter (sie hat Kontakte zur Personalleitung)</i>	<i>Nächste Woche</i>

Weitere Methoden and Material der PZP:

- Geschichten und Bilder
- Fantasiereisen
- Rollenspiele
- Karten, Themenblätter ...
- Kollagen

#### **(4) Was ist der Nutzen für Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

Möglicherweise würden die planenden Personen ihr Leben alleine nicht planen. Sie erhalten Unterstützung vom Unterstützerkreis. Sie finden eine Perspektive für ihr Leben oder ein spezielles Planungsthema (z.B. Arbeiten, Leben, Partnerschaft, Arbeitsplatzwechsel). Sie haben einen Plan für die nächsten Schritte und darin eingeschlossen die Verantwortung der involvierten Menschen. Das kann den Weg zu einem selbstbestimmten Leben erleichtern. PZP kann ein lebenslanger Prozess sein, sie kann zu jedem Zeitpunkt, an dem es nötig oder wünschenswert erscheint, wiederholt oder ausgeweitet werden.

#### **(5) Was sind Grenzen und Probleme der Methode? Welche? Für wen?**

Ein entscheidender Faktor bei der PZP ist der Unterstützerkreis. Daher ist es problematisch, wenn Menschen keinen Unterstützerkreis haben oder finden. Erfahrungen zeigen, dass je engagierter die Eltern sind, es umso einfacher ist einen effektiven Unterstützerkreis zu finden. Andere Beispiele zeigen, dass man nicht davon ausgehen kann, dass die Eltern sich engagieren. Je geringer die soziale Inklusion und die Beziehungen sind, umso schwieriger ist es, einen Unterstützerkreis zu finden, mit dem es möglich wäre, eine PZP zu realisieren.

#### **(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

Besonders für Menschen mit speziellen Bedürfnissen eröffnet die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung mehr Möglichkeiten am sozialen Leben teilzuhaben und mehr Chancen zu bekommen, die eigenen Wünsche herauszufinden und einen gangbaren Weg zu finden, diese in die Realität umzusetzen.

#### **(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Umsetzung der Methode**

- Ein verlässlicher sozialer Hintergrund / engagierte UnterstützerInnen (vgl.(5))
- Professionelle mit flexiblen Arbeitszeiten: Wenn z.B. Lehrer an Persönlichen Zukunftskonferenzen teilnehmen, müssen sie flexible Arbeitszeiten haben, da die Treffen oft am Nachmittag oder Abend stattfinden.

#### **(8) Gibt es spezielle Aspekte oder Chancen für Frauen/Mädchen oder Männer/Jungen? Ist dies Teil von Gender Mainstreaming?**

Da es sich um eine Methode handelt, die unterschiedliche Erfahrungen von Individuen beinhaltet, ist die Geschlechterperspektive immanent. Sie schafft Möglichkeiten, auf die Benachteiligungen und Erfahrungen zu fokussieren und z.B. Berufswünsche sichtbar werden zu lassen und zu unterstützen, auch wenn sie nicht geschlechtstypisch sind.

**(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

Die Persönliche Zukunftsplanung ist eine Methode, die jederzeit von jedem genutzt werden kann. Da es ein Instrument zur Schaffung von mehr Chancen der Selbstbestimmung und sozialen Teilhabe ist, sollte es als Methode für alle Jugendlichen mit Behinderung im Übergang von der Schule in den Beruf zur Verfügung stehen. Zurzeit wird die PZP in die Lehrpläne mancher Sonderschulen in Deutschland als festes Angebot implementiert.

**(10) Materialien zur Methode**

Doose, Stefan (2003): „I want my dream“– Persönliche Zukunftsplanung, Hamburg (mit Arbeitsmaterialien)

Doose, Stefan; van Kan, Peter (2000): Peer Counseling und Persönliche Zukunftsplanung, Kassel, 2. Aufl.

Doose, Stefan; Emrich, Carolin; Göbel, Susanne (2004): Käpt'n Life und seine Crew (mit Arbeitsblättern, Bildern, Kommunikationsmethoden)

Emrich, Carolin, Gromann, Petra; Niehoff, Ulrich (Hrsg.) (2006): Gut leben.

Persönliche Zukunftsplanung realisieren – ein Instrument der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. - Marburg (Buch + CD-ROM, Kartenset, Unterstützerhandbuch, Handbuch für die planende Person, Themenarbeitsblätter etc.)

**(11) Publikationen zu Persönlicher Zukunftsplanung**

Emrich, Carolin; Gromann, Petra; Niehoff, Ulrich (2006): Persönliche Zukunftsplanung - Mehr Lebensqualität ist das Ziel. Geistige Behinderung 3: 188-199

Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule-Beruf. Ergebnis von "Transition to Work" (transnationale EQUAL-Partnerschaft, 2002-2005):

[http://www.bag-ub.de/publikationen/tsw\\_qs\\_uesb\\_20051115.pdf](http://www.bag-ub.de/publikationen/tsw_qs_uesb_20051115.pdf)

Weitere Informationen unter: [www.persoeliche-zukunftsplanung.de](http://www.persoeliche-zukunftsplanung.de)

## **2.7.2 Talente - Teilprojekt der Hamburger Arbeitsassistenz zur Förderung von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten<sup>1</sup> im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung**

### **(1) Ziel des Projekts**

Seit vielen Jahren unterstützt die Hamburger Arbeitsassistenz als Integrationsfachdienst Menschen mit Lernschwierigkeiten bei der beruflichen Orientierung und Qualifizierung und der Integration in reguläre Beschäftigungsverhältnisse auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Besonders junge Menschen, die nach der Schule über den Weg verschiedener Praktika erste berufliche Erfahrungen sammeln, benötigen häufig Anregungen und Hilfestellungen bei der Orientierung im Spektrum möglicher Arbeitsfelder im Bereich der Anlern Tätigkeiten. Auffällig ist dabei, dass junge Frauen sich häufig weniger zutrauen und ihre Fühler oftmals nur in ihnen bekannten und auch gesellschaftlich zugeschriebenen Arbeitsfeldern ausstrecken, d.h. insbesondere in den Bereichen Hauswirtschaft und Gastronomie.

Die Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen im Erwerbsleben ist in den vergangenen Jahren zunehmend wahrgenommen und diskutiert worden. Deutlich ist, dass Frauen mit Behinderung vor einer besonderen Herausforderung stehen, denn sie müssen gegen eine doppelte Diskriminierung ankämpfen: zum einen eine Frau zu sein und zum anderen eine Behinderung zu haben. Sie sind in der Regel schlechter qualifiziert als Männer mit Behinderungen, überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen und in den Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation unterrepräsentiert.

Für Frauen mit Lernschwierigkeiten ist die berufliche Integration zusätzlich insofern besonders erschwert, als sie aufgrund geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Vorurteile ihren „Arbeitsplatz“ häufig im familiären Umfeld oder häuslichen Betrieb finden oder - dies gilt für die Mehrzahl - im Anschluss an die Schule einer Werkstatt für behinderte Menschen zugewiesen werden. Untersuchungen zeigen, dass sie dort auch eher im Bereich der hauswirtschaftlichen und der einfach strukturierten, manuellen Tätigkeiten beschäftigt sind und seltener ermutigt werden, eine weitergehende berufliche Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben.

---

<sup>1</sup> In dieser Veröffentlichung wird die Bezeichnung „Frauen mit Lernschwierigkeiten“ anstelle von „Frauen mit geistiger Behinderung“ gewählt, weil dies der Begriff ist, den die Selbstvertretungen des Personenkreises bevorzugen (vgl. Projekt „Wir vertreten uns selbst“ 1999).

Hintergrund dieser Benachteiligung sind auch die vielfältig wirksamen Mechanismen der vorberuflichen Sozialisation. So zeigt sich, dass der Prozess des Erwachsenwerdens und der Identitätsbildung für junge Frauen mit Lernschwierigkeiten oftmals besonders problematisch verläuft. Häufig sind in Familien mit behinderten Kindern starke beschützende Tendenzen vorhanden. Während Jungen allerdings eher zu Selbständigkeit erzogen werden und nach wie vor hier tradierte gesellschaftliche Bilder wirken, die Erwerbstätigkeit für junge Männer als bedeutsamer erachten als für junge Frauen, erleben junge Frauen mit Lernschwierigkeiten hier vielfach Begrenzungen und rollenspezifische Zuschreibungen, die sie dann auch häufig übernehmen. Sie verbinden Erwachsensein eher mit dem Ideal, Mutter zu werden und eine Familie zu gründen, was ihnen aber – und dies macht die besondere Problematik aus – wiederum aufgrund ihrer Behinderung von ihrem sozialen Umfeld nicht zugetraut und ihnen abgesprochen wird.

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

Das Projekt der Hamburger Arbeitsassistenten im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „Talente“ setzt deshalb genau an diesen besonderen Hürden an und will junge Frauen mit Lernschwierigkeiten in ihrer Selbstwahrnehmung und ihrem Selbstvertrauen stärken, sich den besonderen Herausforderungen beim Einstieg in das Erwerbsleben zu stellen. Das Projekt zielt darauf ab, den jungen Frauen Möglichkeiten zu bieten, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern und sie zu ermutigen, ihre Chancen und Möglichkeiten selbstbestimmter zu nutzen.

## **(2) Zielgruppe**

Jeweils zehn junge Frauen mit Lernschwierigkeiten nehmen an einer Projektsequenz für einen Zeitraum von ca. sechs Monaten teil. Die Frauen befinden sich alle in der Phase der beruflichen Orientierung und Qualifizierung, die sie in Form von Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes absolvieren. Auf der Basis des Konzeptes von Unterstützter Beschäftigung werden sie dort von pädagogischen Fachkräften, den ArbeitsassistentInnen der Hamburger Arbeitsassistenten, unterstützt. Das Projekt findet begleitend zu diesen betrieblichen Praktika statt. Während der Projektlaufzeit vom 01.07.2005 - 31.12.2007 werden mehrere Projektsequenzen mit verschiedenen Gruppen durchgeführt.

## **(3) Inhalt, Herangehensweise, Methode**

Das Projekt besteht aus drei zentralen Elementen, die im Folgenden näher beschrieben werden.

### **(3-1) Gruppentreffen**

Angeleitet durch die Teamerinnen gibt es in den regelmäßig stattfindenden Gruppentreffen für die jungen Frauen einen Ort und einen Rahmen, sich über ihre Erfahrungen im beruflichen Alltag auszutauschen. Sie treffen dort auf andere Teilnehmerinnen, die oftmals ähnliche Erfahrungen machen und vor vergleichbaren Herausforderungen stehen. Schon die Erkenntnis, nicht allein und nicht die Einzige zu sein, die unterschiedliche Erfahrungen macht, auf Probleme und Schwierigkeiten stößt und Hoch- und Tiefpunkte erlebt, bewirkt oftmals einen Aha-Effekt, der nur durch die konkrete Begegnung entstehen kann. Dabei ist es wichtig, einen Rahmen zu schaffen, in dem sich die jungen Frauen wohl fühlen und sich offen und ohne Ängste auseinander setzen können.

Über den Austausch von Erfahrungen hinaus werden in den Gruppentreffen auch weitere Aktivitäten geplant und vorbereitet. Gemeinsam entstehen Ideen und Pläne, was die jungen Frauen im Rahmen des Projektes erkunden, erforschen und kennen lernen wollen. Sie sprechen über ihre bisherigen Praktikumsplätze, überlegen, welche Berufsfelder es darüber hinaus gibt, was „typische“ Frauen- und Männerberufe sind, warum es diese Unterscheidung gibt und ob diese Zuschreibungen auch zu hinterfragen sind. Sie setzen sich so mit Vorurteilen auseinander, öffnen ihren Blick dafür, dass eigene Meinungen von anderen abweichen können und deshalb nicht schlecht oder falsch sein müssen.

Ein wesentlicher Ansatz im Projekt ist somit auch das Konzept des Peer-Counselling. Die Frauen beraten und unterstützen sich gegenseitig und profitieren von diesem Austausch und den so sichtbar werdenden unterschiedlichen Erfahrungen. Darüber hinaus werden gezielt „Expertinnen“ eingeladen, d.h. erfahrene Arbeitnehmerinnen mit Behinderung, die von ihrem Weg der beruflichen Integration und ihren Erfahrungen, besonderen Hürden aber auch ihren Erfolgen berichten. Sie bieten den jungen Frauen eine Orientierung, nehmen eine Vorbildrolle ein und zeigen dabei auf, dass der Weg in Arbeit schwierig und oft auch von Umwegen und Stolpersteinen geprägt ist, aber mit geeigneter Unterstützung, Selbstvertrauen und der Bereitschaft zu lernen und etwas zu wagen, auch zum Erfolg führen kann. Sie machen den Frauen so insbesondere Mut, sich diesen besonderen Herausforderungen zu stellen.

Um den Horizont der jungen Frauen und ihr Berufswahlspektrum zu erweitern, werden in den Gruppentreffen auch Betriebserkundungen geplant und vorbereitet.

### **(3-2) Betriebserkundungen**

Ein Schwerpunkt des Projektes liegt darin, den jungen Frauen die Möglichkeit zu bieten, Berufs- und Arbeitsfelder zu erkunden, ohne sich jedoch gleich durch längerfristige Praktika daran zu binden. Hier ist das Ziel, dass sie sich geleitet durch

ihre Interessen auch Arbeitsfelder ansehen, in die sie bisher keine Einblicke hatten oder die sie sich auch nicht zugetraut haben.

Zunächst erhalten sie kleinere Aufträge, die sich auf ihren derzeitigen Praktikumsplatz beziehen. So lernen sie, strukturiert Informationen über bestimmte Arbeitsfelder einzuholen und auszuwerten. In einem weiteren Schritt finden sie dann im Rahmen von Erkundungstouren heraus, welche Arbeitsfelder es in verschiedenen Bereichen gibt. So hat z. B. hat eine Gruppe von Frauen ein großes Einkaufszentrum in Hamburg erkundet und so auch Arbeitsbereiche entdeckt, die auf den ersten Blick gar nicht sichtbar waren, wie beispielsweise die Gebäudereinigung, den Sicherheitsdienst, die Warenannahme und die Haustechnik. Geleitet von ihren Interessen haben sie in einem weiteren Schritt Geschäfte oder Einrichtungen im Bereich Dienstleistung in diesem Einkaufszentrum ausgewählt, um sich dort weitere Informationen zu beschaffen, die relevant sind, um den jeweiligen Arbeitsbereich und dessen Anforderungen zu beurteilen.

In einem Interview mit einer Mitarbeiterin des Center-Managements konnten sie darüber hinaus erfahren, wie und nach welchen Vorgaben ein so großes Einkaufszentrum eigentlich funktioniert und was alles für die Gäste im Verborgenen bleibt, aber wichtig ist, damit der Ablauf funktioniert.

Durch diese und weitergehende Betriebserkundungen in anderen Arbeitsbereichen können die Frauen neue Erfahrungen sammeln und interessengeleitet Arbeitsbereiche entdecken und sich mit den jeweiligen Anforderungen auseinandersetzen. Idealerweise können sie so neue Ideen über für sie vorstellbare Arbeitsbereiche entwickeln, die sie dann in einem Praktikum im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung mit Unterstützung ihrer ArbeitsassistentInnen ausprobieren und vertiefen können. Darüber hinaus bekommen sie Anregungen, worauf sie bei der Auswahl ihres nächsten Praktikumsplatzes achten und wie sie ihre Interessen und Fähigkeiten dabei berücksichtigen können und sollten.

### **(3-3) Seminarfahrt**

Ein dreitägiges Seminar stellt ein zentrales Element im Projektablauf dar. Es findet abseits des Arbeitsalltags in einem Seminarhaus auf dem Land statt. Hier verlagert sich der Fokus auf die jeweilige Person unter der Maxime: „Wenn ich wissen will, was ich werden will muss ich wissen, wer ich bin!“

Diese Seminarfahrt zielt also darauf ab, dass sich die Frauen mit den wesentlichen Aspekten auseinandersetzen, die sie als Person ausmachen: Mit ihrer Vergangenheit und dem, was sie schon erreicht haben in ihrem Leben, mit ihrer aktuellen Lebenssituation, mit ihren Stärken und Fähigkeiten, mit ihren Wünschen und Träumen für ihre Zukunft und ihren unterschiedlichen Strategien, auch schwierige Lebenssituationen zu bewältigen.

- a) **Wie ich lebe und was ich mitbringe:** Hier wird genauer betrachtet, worauf die einzelne Teilnehmerin bereits aufbauen kann, was sie schon erreicht hat und worauf sie stolz ist. Dinge, die ihr Mut machen, die ihr vermitteln, du kannst etwas und du erreichst es, wenn du willst, werden erarbeitet und dokumentiert. Dies können der Auszug bei den Eltern, ein Schulabschluss, der erste Freund, das erste selbst verdiente Geld etc. sein. Außerdem wird die aktuelle Lebenssituation mit den Themen Wohnen, Freizeit und Freunden bewusst gemacht und festgehalten.
- b) **Was in mir steckt:** Jetzt steht im Vordergrund, die eigenen Fähigkeiten und Stärken zu entdecken, sich ihrer bewusst zu werden und sie zu dokumentieren. Dies stärkt das Selbstbewusstsein und macht Mut, wenn so deutlich wird, welche Stärken und Potentiale schon vorhanden sind. In einem weiteren Schritt wird darüber hinaus erarbeitet, an welchen Punkten die Frauen sich noch weiter entwickeln wollen und was sie noch lernen möchten.
- c) **Wovon ich träume:** Hier wird den Frauen die Möglichkeit geboten, sich mit ihren Wünschen und Träumen für ihre Zukunft auseinander zu setzen. Den Gedanken freien Lauf zu lassen und einmal unabhängig von den Realitäten und Begrenzungen des Alltags zu träumen macht Mut und gibt Kraft, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Hier werden Wünsche und Träume formuliert, die in weiter Ferne liegen können, aber auch Ziele, die konkret und schon in Umsetzung sind oder demnächst in Angriff genommen werden sollen.
- d) **Was mich stark macht:** Nun wird der Blick drauf gerichtet, wie besondere Herausforderungen und schwierige Zeiten bewältigt werden können, die die Frauen in unterschiedlicher Form schon erlebt haben. Die Frauen sammeln und dokumentieren Ideen und Tipps, die ihnen weiterhelfen, wenn sie mit besonderen Schwierigkeiten und Tiefpunkten in ihrem Leben konfrontiert sind. Sie erarbeiten, was für sie hilfreich ist und was sie tun können, um nicht handlungsunfähig zu werden und zu resignieren, sondern ihren Mut und ihre Tatkraft zu aktivieren.

Im Verlauf der Seminarfahrt entsteht so für jede Frau ein ganz individuelles Bild ihrer selbst. Dieses Bild in Form eines großen Plakates mit ihrem Körperumriss enthält dann alle Aspekte, die zu den verschiedenen Themenfeldern erarbeitet wurden. Diese Form der Dokumentation hat für die Frauen einen hohen Stellenwert. Sie hilft ihnen, diese positiven Aspekte ihrer Person nicht aus den Augen zu verlieren und die Ergebnisse auch gegenüber Dritten zu präsentieren. So bietet dies auch einen Ansatzpunkt für die ArbeitsassistentInnen, das Fähigkeitsprofil der Teilnehmerinnen weiterzuentwickeln und die erarbeiteten Aspekte bei der Auswahl von Praktikumsplätzen und der Berufswegeplanung zu berücksichtigen.

Eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen ArbeitsassistentInnen stellt den Transfer der Erfahrungen aus dem Projekt in den Alltag der TeilnehmerInnen sicher. Während der Projektphase gibt es einen regen Austausch zwischen den Projektmitarbeiterinnen und den ArbeitsassistentInnen. So erfahren die Projektmitarbeiterinnen, was am Praktikumsplatz und im beruflichen Alltag der



jeweiligen Teilnehmerin gerade aktuell ist und können in den Übungen darauf reagieren. Umgekehrt erfahren die ArbeitsassistentInnen, welche Übungen im Rahmen des Projektes gut funktionieren, was Schwierigkeiten bereitet, unter welchen Rahmenbedingungen sich die Teilnehmerin ggf. öffnet und sich etwas zutraut. Diese Erfahrungen können dann auch am Praktikumsplatz oder in der weiteren Planung Berücksichtigung finden.

Eine Projektphase endet jeweils mit einer Abschlussveranstaltung. Hier präsentieren die Teilnehmerinnen ihren Arbeitsassistentinnen und anderen Interessierten die Arbeitsergebnisse anhand von Power-Point-Präsentationen, Fotomaterial und einer Ausstellung. Außerdem erhalten die Teilnehmerinnen ihr Teilnahmezertifikat, in dem ihnen ihre Aktivitäten bescheinigt werden.

### **(3-4) Die Methodik und die Materialien**

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

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

Im Projektverlauf wird ebenfalls eine Vielzahl neuer Arbeitsmaterialien erstellt. Sie sind umfassend und ansprechend illustriert, so dass sie auch für Frauen, die nur über eingeschränkte Schriftsprachkenntnisse verfügen, zu bearbeiten sind. Die Teilnehmerinnen sammeln diese Materialien in einem Seminarordner, der ihnen für

ihre weitere berufliche Orientierung zur Verfügung steht und auf den sie auch zukünftig zurückgreifen können.

#### **(4) Nutzen für die Teilnehmerinnen des Projekts und für die begleitenden Professionellen und deren Organisation**

Das Ziel des Projektes ist es, dass sich die Frauen mit ihrer Person, ihren Fähigkeiten, Potentialen und Interessen auseinandersetzen, interessengeleitet neue Arbeitsbereiche erkunden, um so ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Die Grundlage dafür bildet zunächst ein an den Stärken orientiertes positives Selbstbild und ein wachsendes Selbstvertrauen, um sich der Herausforderung, Neues zu wagen, auch stellen zu können. Die Erfahrungen zeigen, dass viele der Teilnehmerinnen im Projektverlauf sichtbar selbstbewusster werden, sie profitieren vom Austausch und den neuen Erfahrungen und können die Impulse und Anregungen gut für sich nutzen.

Auch auf Seiten der Organisation zeigen sich Effekte. So entwickelt sich im Rahmen der Hamburger Arbeitsassistenz – angeregt durch dieses Projekt – zunehmend eine größere Sensibilität für Teilnehmerinnen mit Lernschwierigkeiten. Ihre besondere Situation wird bewusster wahrgenommen und die Institution arbeitet jetzt an der Fragestellung, wie die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Maßnahmen angepasst werden müssen, damit Frauen verstärkt angesprochen werden und die Angebote stärker auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen abgestimmt sind.

#### **(5) Grenzen und Probleme des Projekts und Ansatzes**

Eine besondere Herausforderung im Rahmen des Projektes ist es zu entscheiden, worauf der Schwerpunkt in der Arbeit mit den Teilnehmerinnen zu legen ist. Eine Vielzahl von Themen sind für die Frauen relevant wie beispielsweise die Auseinandersetzung mit der Rolle als Frau mit Behinderung in der Gesellschaft, die Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstverantwortung, die Auseinandersetzung mit dem Wert von Arbeit im eigenen Leben, die Erweiterung des Berufswahlspektrums oder die Frage nach Familie und Kindern usw. Einen klar strukturierten Projektablauf, der für jede Gruppe in jeder Sequenz in gleicher Weise funktioniert, kann es aber nicht geben. Vielmehr müssen die verschiedenen erarbeiteten und erprobten Elemente flexibel und situationsgerecht auf die Gruppe und auf einzelnen Teilnehmerinnen in der Gruppe abgestimmt werden. Weiterhin ist ein schwieriger Balanceakt zu bewältigen: Auf der einen Seite steht das Ziel, das Berufswahlspektrum der Frauen zu erweitern und sie in ihren Interessen und Wünschen zu bestärken. Andererseits gilt es, sensibel mit den real gegebenen Möglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt umzugehen und keine Hoffnungen in ihnen zu wecken, die in der Realität zum Scheitern verurteilt sind. Hier ist die enge Verknüpfung zu ihrem Arbeitsalltag im Rahmen der beruflichen Orientierung besonders wichtig, um den Bezug zur Realität herzustellen und mit

Hilfe der ArbeitsassistentInnen die eigenen Möglichkeiten auszuloten und zu reflektieren.

**(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

Nach wie vor fehlt es in der pädagogischen Arbeit an geeigneten Methoden und Materialien, um auch mit einem Personenkreis mit eingeschränkten kognitiven Kompetenzen und geringen Schriftsprachkenntnissen an komplexen Themen zu arbeiten, wie sie in diesem Projekt im Mittelpunkt stehen. Hier leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag, da Methoden und Materialien aus der Persönlichen Zukunftsplanung weiterentwickelt und um eine Vielzahl von neuen Angeboten ergänzt werden. Außerdem entstehen neue methodisch-didaktische Ansätze, die speziell die besondere Situation von Frauen mit Behinderung berücksichtigen. Das Projekt leistet daher einen Beitrag zur Sensibilisierung für die speziellen Problemlagen von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten und gibt Professionellen gleichzeitig konkrete Arbeitshilfen an die Hand, um diese Thematik praxisorientiert und ansprechend mit Teilnehmerinnen zu bearbeiten.

**(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Umsetzung des Projektes**

Es zeigt sich, dass es besonders hilfreich ist, die Lernorte Betrieb und das spezielle Gruppenangebot zu vernetzen. Die betriebliche Situation bildet die Grundlage für Erfahrungen und ist der Ort, an den die Ergebnisse der Projektarbeit einfließen sollen. Hier ist die individuelle Unterstützung durch die ArbeitsassistentInnen besonders hilfreich, um den Transfer von Erfahrungen in den Alltag sicherzustellen und reflektieren zu können. Weiterhin profitieren die Frauen insbesondere von der Möglichkeit, sich in einer Gruppe von Frauen in einer ähnlichen Situation auszutauschen und sich in einem Rahmen außerhalb des Arbeitsalltages auszuprobieren und entwickeln zu können. Hier legen nicht die professionellen UnterstützerInnen Themen, Inhalte und Arbeitsweisen fest. Vielmehr erarbeiten sich die Teilnehmerinnen selbst ihre Ziele, Vorgehensweisen und Perspektiven und werden zu „Profis in eigener Sache“. Diese Peer-group-Situationen ermöglichen Erfahrungen, die die Teilnehmerinnen als Person stärken und die auch nachhaltig wirken in den Lernort Betrieb bzw. ihren Alltag jenseits von Arbeit hinein.

**(8) Gibt es spezielle Aspekte oder Möglichkeiten für Frauen/Mädchen oder Männer/Jungen? Ist dies Teil von Gender Mainstreaming?**

Ausgehend vom Ziel des Gender Mainstreaming, Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu erreichen, wurde das Projekt speziell für Frauen mit Lernschwierigkeiten konzipiert, um auf die besondere Benachteiligung dieses Personenkreises im Erwerbsleben zu reagieren. Die entwickelten Materialien und

Methoden sind aber auch überwiegend für Männer nutzbar und hilfreich, müssten aber bei bestimmten Themenfeldern angepasst werden.

**(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

Im Rahmen des Projektes wird auch daran gearbeitet, die Angebote der Hamburger Arbeitsassistenten auf ihre Zugänglichkeit für Frauen zu überprüfen und im Hinblick auf deren spezielle Bedürfnisse zu verändern. Darüber hinaus sollen langfristig die neuen methodisch-didaktischen Materialien in der alltäglichen Arbeit des Fachdienstes Anwendung finden. Insbesondere die Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung und des Peer-Counselling sollen etabliert und breiter genutzt werden. Nach Möglichkeit soll das spezielle Gruppenangebot für Frauen als berufsbegleitendes Bildungsangebot auch nach Ende der Projektlaufzeit bestehen bleiben.

**(10) Material zum Projekt**

Siehe Methodik und Material (3-4)

**(11) Publikationen zum Projekt**

Im Rahmen der Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung in Deutschland wurden im Herbst 2006 das Projekt und erste Ergebnisse sowie die neu entwickelten Materialien vorgestellt. Des Weiteren ist die Veröffentlichung der Zwischenergebnisse und bisherigen Erfahrungen in drei Fachzeitschriften geplant (Stand: Dez. 2006). Im Rahmen einer Ringvorlesung in der Sonderpädagogik an der Universität Hamburg wird das Projekt Anfang 2007 ebenfalls präsentiert. Darüber hinaus werden die Informationsmaterialien der Hamburger Arbeitsassistenten angepasst und unter Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming überarbeitet und neu gestaltet.

### **2.7.3 Pro-Fit Training “BeraterInnen in eigener Sache”**

Das Projekt ist in Niederösterreich realisiert worden.

**(1) Ziele des Projekts**

- Kurzfristiges Ziel ist Auszubildende zu qualifizieren, die Firmen, Interessengruppen, behinderte Menschen und die Öffentlichkeit zu den Themen 'Behinderung' und 'Arbeit und Behinderung' sensibilisieren. Die Aktivitäten der zu Qualifizierenden sind z.B. die Begleitung von OrganisationsberaterInnen während des Unternehmensberatungsprozesses, die Implementation von Praxisbeispielen, das Halten von Vorträgen bei Messen, die Teilnahme an Konferenzen oder die Beratung von KollegInnen

in Werkstätten für behinderte Menschen, die an einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt interessiert sind.

- Langfristige Ziele:
  - Haltungsänderung gegenüber Menschen mit Behinderung (Sicht auf Kompetenzen und Persönlichkeit statt auf Behinderung) durch Auflösen der gängigen Vorstellungen zu Behinderung
  - Einstellungsänderung von Unternehmen und LobbyistInnen um behinderte Menschen als Gewinn für den eigenen Betrieb anzusehen
  - Behinderte Menschen, die daran interessiert sind im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, über Voraussetzungen und Umstände informieren (Beratung über Chancen und Risiken)

## **(2) Zielgruppen**

Frauen und Männer im Erwerbsalter mit unterschiedlichen Behinderungen

## **(3) Inhalt, Herangehensweise, Methode**

### Inhalt:

- Vermittlung von fachlichen Kompetenzen (verschiedene Behinderungen, ökonomische Prinzipien – z. B. Informationen über Arbeitgeberrisiken, Werkzeuge und Institutionen des sozialen Systems, Fördermittel, Arbeitnehmerrechte)
- Methodische Kompetenzen (Vortrag, PowerPoint-Präsentation, Beratung, Interview, Recherche, Computerkenntnisse, Telefonfähigkeiten)
- Soziale Kompetenzen (Konversationsverhalten – z. B. Streiten, Konfliktverhalten, Teamwork, Bedürfnisse artikulieren)
- Persönliche Kompetenzen (Selbstvertrauen, Selbstreflexion, Kennen lernen und Umgehen mit den eigenen Stärken und Grenzen, Zeitmanagement, Arbeitsmanagement)

### Herangehensweise 1: (zu sensibilisierende Zielgruppe)

- Jeder hat eine Vorstellung von Behinderung
- Diese Vorstellung ist geprägt von den Erfahrungen, die jemand mit Behinderung macht.
- Diese Erfahrungen werden abgeleitet aus persönlichen Erfahrungen und Berichten (Medien, Erzählungen ...)
- Die Vorstellung ist oft undifferenziert, wenn jemand keine unterschiedlichen Erfahrungen mit Behinderung gemacht hat.
- Die Vorstellung läuft Gefahr - abhängig von den Erfahrungen - generalisiert zu werden und zwar auf zwei Ebenen:

- Ebene 1: Die spezifische Behinderung einer Person wird interpretiert als „Unfähigkeit“ dieser Person im allgemeinen, oft verstärkt durch Gefühle wie Mitgefühl und Mitleid. (pauschales Statement)
- Ebene 2: Die erfahrene Vorstellung von Behinderung läuft Gefahr verallgemeinert zu werden. (Vorurteil)

### Fazit 1:

#### Die zu sensibilisierende Zielgruppe

- hat keine Erfahrung, um die Vorstellung von Behinderung zu differenzieren
- trennt die Behinderung nicht von den Kompetenzen der Person.

### Herangehensweise 2: (sensibilisierende Zielgruppe)

- Die Erfahrung von Peer Counselling im Allgemeinen (StudentInnen, Gender, Behinderung) zeigt, dass Menschen mit eigener Erfahrung eine detaillierte Sicht auf die damit verbundenen Themen haben.
- Die Erfahrung von Peer Counselling zeigt auch, dass Menschen mit eigener Erfahrung aus diesem Grund in damit verbundenen Themen glaubwürdiger sind. Diese objektorientierte Argumentation unterstreicht das Statement der Deklaration von Madrid „Nichts über uns ohne uns“.
- Die Aufgabe der Sensibilisierung erfordert zusätzlich zur Kompetenz der Selbsterfahrung verschiedene Fähigkeiten
- Die Lernerfahrung zeigt, dass der Erwerb von Wissen nicht abhängig von der Behinderung ist sondern von Kompetenzen, die einen befähigen zu lernen
- Eine Lerngruppe von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen ermöglicht es jeder Person andere Behinderungen mit einzubeziehen, wenn sie zum Thema Behinderung sensibilisiert.

### Methode:

- 16 Module à drei Tage im Monat, acht TeilnehmerInnen, praktische Sequenzen zwischen den Modulen
- Inputs, Lernsituationen, Evaluation
- Individuelle Zielsetzung aufgrund der großen Auswahl an Verwendungszwecken.
- Anwesende Peer-UnterstützerInnen und Peer-InstruktorInnen, Support-TrainerInnen werden auf Aufforderung des Trainees aktiv
- Praxis-Sequenzen: Projektplattform, Vorbereitung, Realisierung, Feedback (einzeln und in der Gruppe)

#### **(4) Was ist der Nutzen für Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

##### Vorteile für die Auszubildenden

- Die TeilnehmerInnen an dem Projekt werden in eigenen Lernprozessen unterstützt.
- Erlernen von Fähigkeiten, die nicht nur in der Beratung genutzt werden können (z. B. Zeitmanagement...)
- die Chance, als qualifizierte/r Berater/in Geld zu verdienen
- Erfahrungen außerhalb der Räume und Bedingungen von Institutionen

##### Vorteile für Unternehmen

- Erfahrung von Angesicht zu Angesicht mit einer differenzierten Position
- Verminderung von Vorurteilen
- Gewährleistung der Chancen und Ressourcen von Menschen mit Behinderung und des möglichen Gewinns für den Betrieb durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

##### Vorteile für soziale Institutionen

- Unterstützung in der Argumentation in der Öffentlichkeitsarbeit

#### **(5) Was sind die Grenzen und Probleme der Methode / des Projektes? Welche? Für wen?**

- Fehlende praktische Orientierung und fehlende praktische Sequenzen während eines Moduls (Instruktor mit theoretischen Tendenzen, Ablehnung von Rollenspielen)
- Schwierigkeit die richtige Balance mit den Kompetenzen des Instructors zu finden (Selbsterfahrung und Fachkenntnis, methodische Kompetenzen)

#### **(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

- Die Zielgruppe erlangt allgemeine Fähigkeiten, die in der Kombination mit Selbsterfahrung für das spezielle Ziel genutzt werden.
- Die Zielgruppe lernt allgemein zu reflektieren
- Der Effekt des Peer-Counselling wird übertragen und verwirklicht als eine ideale Kompetenz außerhalb der Peer Gruppe.

**(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

Der Schwerpunkt liegt primär auf der Konsolidierung der Fähigkeiten der 16 TeilnehmerInnen. Der allgemeine Bedarf (Niederösterreich und Gesamtösterreich) kann noch nicht abgeschätzt werden.

Nach ein paar Monaten wird sich herausstellen, ob 16 TeilnehmerInnen genug sind.

**(10) Projektmaterialien**

- Lehrplan
- Unterrichtsskripte/Module

**(11) Publikationen zum Projekt**

Pro-Fit homepage: [www.pro-fit-noe.at](http://www.pro-fit-noe.at) (Hauptmenü „Dokumentation“)

**2.7.4 Powerful Trainers**

Das Projekt wurde im Aldingbourne Trust (Südengland) realisiert.

**(1) Ziel des Projekts**

Menschen mit Lernschwierigkeiten werden befähigt, als TrainerInnen die Haltung und Einstellung von Professionellen gegenüber Menschen mit Lernschwierigkeiten zu verbessern.

**(2) Zielgruppen**

Menschen mit Lernschwierigkeiten

TeilnehmerInnen, die von Powerful Trainern geleitete Kurse besucht haben, sind

- Professionelle UnterstützerInnen
- LehrerInnen
- ArbeitgeberInnen und MitarbeiterInnen von Unternehmen
- Polizei
- SozialarbeiterInnen

**(3) Inhalt, Herangehensweise, Methode**

Menschen mit Behinderung bekommen Unterstützung, um ein Trainingsprogramm zu entwickeln, mit dem sie wichtige Themen behandeln können. Sie benutzen Rollenspiele und Diskussionen, um Menschen zu ermutigen, über die Art und Weise nachzudenken, wie sie mit anderen behinderten Personen reden und wie sie über sie denken. Die Menschen lernen Rollenspiele, wie sie in Diskussionen antworten und wie sie die Sichtweisen anderer Menschen herausfordern.

#### **(4) Was sind die Vorteile für Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

Menschen mit Lernschwierigkeiten gewinnen Selbstbewusstsein und werden unterstützt, ihre eigenen Bedürfnisse mit einer großen Zahl von Menschen zu diskutieren.

Menschen, die an einem Kurs teilnehmen, der von einem Powerful Trainer geleitet wird, gewinnen Einblick in die Bedürfnisse von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Sie werden ermutigt zu sehen, wie sie mit Menschen mit Lernschwierigkeiten kommunizieren und wie sie über sie denken. Sie betrachten die Art und Weise wie sie arbeiten und ob diese Menschen mit Behinderung einschließt.

#### **(5) Was sind die Grenzen und Probleme der Methode / des Projekts? Welche? Für wen?**

Die Schwierigkeit liegt darin, Organisationen davon zu überzeugen, dass ihre Angestellten ein Training mit Powerful Trainers benötigen.

#### **(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

Vorteile für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind, dass sie ihre kommunikativen Fähigkeiten entwickeln können und dass sie darin unterstützt werden zu sagen, wie sie in der Gesellschaft behandelt werden möchten.

Für Menschen, die an Powerful Trainer Kursen teilnehmen, besteht die Möglichkeit, ihre Art zu arbeiten direkt mit den Menschen mit Lernschwierigkeiten zu diskutieren. Rollenspiele geben die Möglichkeit, die Botschaft in einer nicht bedrohenden Art zu vermitteln. Die Diskussion im Anschluss erlaubt, über Themen mit den Menschen als gleichberechtigte Gesprächspartner zu sprechen. Themen, die behandelt werden, sind z.B.:

- Gleiche Chancen für alle
- Antidiskriminierung
- Schutz vor Misshandlung
- Bewerberauswahl
- Positive Haltung gegenüber Behinderung entwickeln

#### **(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zur Umsetzung des Projekts**

Das Powerful Trainer Konzept braucht eine veranstaltende Organisation, die die TeilnehmerInnen unterstützt, während sie ihre Rollenspiel- und Kommunikationsfähigkeiten entwickeln. Die Organisation sollte die Powerful Trainerkurse bei ArbeitgeberInnen anbieten (Marketing). Ziel ist es, ArbeitgeberInnen zu überzeugen, dass die Sensibilisierung des Personals in Bezug auf Fragestellungen zu Behinderung den Service verbessern wird.

**(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

Dies ist ein Langzeitprojekt. Powerful Trainers werden immer Themen haben, die angesprochen werden sollten, z.B. dass behinderte Menschen einen schlechteren Service erhalten als andere Personen in der Gesellschaft. Powerful Trainers arbeiten mit Menschen mit Lernschwierigkeiten. Das Konzept Rollenspiele zu benutzen, um die Gesellschaft herauszufordern, hat eine lange Tradition. Das Modell von Empowerment kann von jeder benachteiligten Gruppe genutzt werden.

**2.7.5 EinrichtungssprecherIn**

Ein Beispiel, welches in Institutionen (Werkstätten und Wohnhäuser) der Lebenshilfe Niederösterreich für Menschen mit Behinderung realisiert wurde. Die Idee dahinter ist einerseits das demokratische Prinzip - eine Person aus einer Gruppe vertritt die Interessen der anderen. Andererseits könnte man dieses Beispiel auch mit den Aufgaben eines Betriebsrates vergleichen - es gibt die Möglichkeit in arbeitsrelevanten Bereichen. Auch im Wohn- und Freizeitbereich gilt der Grundsatz des selbstbestimmten Lebens von Menschen mit Behinderung - hier ist das Ziel die Steigerung der Lebensqualität.

**(1) Ziel des Projekts**

Das Ziel hinter dieser Idee ist, dass Menschen mit Behinderung in ihrer Selbst- und Mitbestimmung unterstützt, gefördert und gestärkt werden. Nur so können sie so viel Freiheit wie möglich erlangen und können eigene Entscheidungen treffen. Diese Entscheidungsfähigkeit betrifft den Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich. Konkret in der Lebenshilfe Niederösterreich werden Menschen mit Behinderung als KundInnen gesehen, die natürlich Einfluss auf die Inhalte der Organisation haben.

**(2) Zielgruppen**

Menschen mit Behinderung

**(3) Inhalt, Herangehensweise, Methode, Art und Weise etc?**

In jeder Einrichtung gibt es eine/n Sprecher/in, dessen oder deren Aufgabe es ist, Themen zu sammeln, Verabredungen zu treffen, Veranstaltungen zu organisieren (einmal im Monat gibt es sogenannte „Hausversammlungen“, auf denen diverse Themen besprochen werden können), Veranstaltungen moderieren oder Reden halten bei Festivals und anderen Veranstaltungen.

Der / Die Einrichtungssprecher/in wird von den BewohnerInnen einer Wohneinrichtung bzw. von den ArbeiterInnen einer Werkstätte gewählt. Sie oder er ist für zwei Jahre im Amt.

#### **(4) Was sind die Vorteile für Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

Menschen mit Behinderung haben mehr Einfluss, ihr Leben und ihre Umwelt aktiv zu gestalten. So sind sie in der Lage auch mehr Selbstbewusstsein zu erlangen - sie lernen Verantwortung für sich selbst bzw. für eine Gruppe zu übernehmen und entwickeln die Fähigkeit, eigene, aber auch die Bedürfnisse anderer besser wahrnehmen zu können. Sie können selbst entscheiden, wann und wie sie gesellschaftlich teilhaben wollen.

#### **(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

Die Lebenshilfe Niederösterreich mit all ihren MitarbeiterInnen möchte Menschen mit Behinderung ermutigen, selbst Entscheidungen zu treffen, selbst ihr Leben zu bestimmen und zu arrangieren. So kann die Zielgruppe zu mehr Zufriedenheit in ihrem Leben gelangen.

#### **(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Umsetzung des Projekts**

Die EinrichtungsmitarbeiterInnen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, müssen lernen darauf zu vertrauen, dass Menschen mit Behinderung selbständig Entscheidungen treffen können und viele Dinge eigentlich selbst erledigen können. Sie müssen Menschen mit Behinderung mehr Raum geben, aber genauso gut jederzeit Unterstützung anbieten.

#### **(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden? Wie könnte die Etablierung realisiert werden?**

Es ist ein Langzeitprojekt – und es wurden neue Ideen übernommen, z. B. von Gruppen wie Powerful Trainers (2.7.4) oder Mensch zuerst / People First).

### **2.7.6 Elternarbeit**

- ein Projekt der Equal-Partnerschaft INTequal (2002-2005)

#### **(1) Ziel des Projekts**

Eltern dabei zu unterstützen, Selbststimmung und Empowerment bei ihren Kindern zu fördern.

#### **(2) Zielgruppen:**

- Eltern mit Kindern mit Behinderung
- Behinderte Kinder und Jugendliche

- Beschäftigte in Schulen, Behörden und bei sozialen Dienstleistungsunternehmen

### **(3) Inhalt, Herangehensweise, Methode**

- Beratung für Eltern in der Ablösungsphase von ihren jugendlichen Angehörigen (mobil oder im Beratungszentrum)
- Informationsworkshops (Übergang Schule-Beruf, Wohnen, Freizeit, Selbstbestimmung, Sexualität)
- Organisation von Peer-Group-Treffen, um die Interessen und Wünsche von Eltern gegenüber Behörden, Schulen und anderen Institutionen gemeinsam vertreten zu können

### **(4) Was ist der Nutzen für die Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

*Wissen:* Elternbildungsangebote zu speziellen Themen wie Auseinandersetzung mit der Behinderung des Kindes, eigene Betroffenheit, Integration, Selbstbestimmung, Freizeit oder Wohnen fördern die Kompetenz von Eltern.

Eltern werden zu ExpertInnen in eigener Sache! Dieses Expertentum macht es ihnen möglich, auch in Gruppen mit Fachleuten ihre Anliegen kompetent zu vertreten. Eltern können durch mehr Wissen zu ExpertInnen in eigener Sache werden.

Durch das organisierte Kennenlernen verschiedener Sichtweisen und Perspektiven kommt es zu einem *Wissenstransfer* zwischen Fachleuten und Eltern.

*Empowerment und Selbstbestimmung:* weg von der Opferrolle hin zum aktiven Tun: Entscheidungen treffen, Verantwortung übernehmen, für Wünsche und Forderungen eintreten.

### **(5) Was sind die Grenzen und Probleme der Methode / des Projektes? Welche? Für wen?**

Eltern, die sich an den professionellen Peer-Support gewöhnt hatten, fühlten sich verlassen, als das Projekt aufhörte. Sie mussten sich ohne passende Unterstützung selbst organisieren.

Eltern mussten sich mit ihren Enttäuschungen auseinandersetzen, wenn andere Kinder oder Jugendliche bessere Bedingungen und Ressourcen für die Gestaltung ihrer Arbeit- oder Lebenssituation vorfanden.

### **(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

### Die Förderung der Entwicklung von Kompetenzen von Eltern, damit sie in der Lage sind, Empowerment und die Selbstbestimmung ihrer Kinder zu unterstützen. Das bedeutet, Eltern

- haben Vertrauen in die Fähigkeiten ihrer behinderten Kinder und vertreten die Interessen ihrer Kinder auch gegenüber Professionellen und Institutionen
- organisieren/planen ihr Leben gemäß den eigenen Vorstellungen, kennen ihre Bedürfnisse und vertreten ihre Interessen
- erkennen ihre Grenzen und suchen sich entsprechende Hilfen
- stehen der Integration in die Arbeitswelt offen gegenüber
- erkennen den Unterschied zwischen Betreuung und Assistenz
- erkennen die Wünsche und Vorstellungen der Jugendlichen an, unterstützen sie bei der Umsetzung bzw. bei der Suche nach Alternativlösungen
- haben eine realistische Einschätzung von ihrem Kind und dessen Fähigkeiten, akzeptieren seine Schwächen und Stärken
- haben Kenntnis über Ausbildungsmöglichkeiten und möchten, dass ihr Kind viel kennen lernt, um sich selbst entscheiden zu können
- fördern die Ablösung und Selbständigkeit der Jugendlichen
- berücksichtigen die Wünsche und Bedürfnisse aller Familienmitglieder
- haben eine realistische Einschätzung von behindernden Rahmenbedingungen für ihr Kind und versuchen Wege zu finden, diese zu verändern
- treten (auch in Gruppen) für ihre Rechte und gegen Diskriminierung auf
- sind in einem unterstützenden Umfeld aufgehoben, suchen sich Unterstützung und Hilfe

### Austausch in Peer-Groups sowie Peer-Beratung für Eltern mit behinderten Kindern den

Der Peer Support – also die Unterstützung durch gleich Betroffene - kann in diesem Fall durch die Beraterin oder durch andere Betroffene in einer Gruppe erfolgen. Wenn Eltern ermutigt werden können, sich selbstbewusst und selbstbestimmt für ihre Kinder einzusetzen, dann wird es ihren Kindern auch möglich sei, eigene Wege anzudenken. Selbstbetroffene BeraterInnen können mit der eigenen Erfahrung Hilfe zur Selbsthilfe geben. Das Wissen und die Erfahrung anderer Eltern kann durch Selbstbetroffene direkt vermittelt werden, neue Möglichkeiten können sichtbar gemacht werden und durch die eigene Betroffenheit kann empathische Begleitung angeboten werden. Gruppen, in denen Menschen mit gleichgelagerten Betroffenheiten und Belangen zusammen kommen, haben einerseits für den einzelnen eine wichtige identitätsstabilisierende Funktion und andererseits zeigt sich immer

wieder, dass wünschenswerte Entwicklungen oder Veränderungen am ehesten in gemeinschaftlicher Aktion durchgesetzt werden können. Die Beratung erfolgt vor dem Hintergrund eines partnerschaftlichen Kooperations- und Konsultationsmodells, dem die Idee zugrunde liegt, die Unterstützung oder Hilfe auf Stärken und Kompetenzen der Betroffenen aufzubauen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass Eltern, die sich ihrer eigenen Stärken und Kompetenzen bewusst sind und diese auch nützen, auch ihrem Kind bei der Entwicklung und Verwirklichung von Autonomie behilflich sein können.

*Beispiel: Förderung der Zielgruppe der Mütter behinderter Kinder und Jugendlicher:*

*Das Älterwerden des Kindes kann dann für die betroffene Mutter oft bedrohlich wirken, da damit einhergehend auch Forderungen seitens der jugendlichen Kinder nach mehr Autonomie und Selbstbestimmung gestellt werden. Es ist daher besonders wichtig, in diesem Zusammenhang vor allem bei den Frauen wieder ein Gespür für eigene Bedürfnisse und Interessen zu wecken und sie darin zu bestärken, diesen Wünschen auch Raum und Zeit zu geben. Dies kann natürlich auf vielfältigste Art und Weise geschehen wie z.B. die Teilnahme an einem Kurs für „WiedereinsteigerInnen“ oder anderen Kursangeboten, die Inanspruchnahme von Betreuungs- bzw. Assistenzangeboten für ihre jugendlichen Kinder; Urlaub alleine oder nur mit dem Partner..... Die authentische Haltung selbst betroffener BeraterInnen kann es den Eltern leichter machen, neue Perspektiven zu erkennen. Aber auch Erfahrungen von Eltern, die den Weg mit ihrem Kind schon länger gehen, können sie stärken und ermutigen, neue Wege zu gehen.*

Förderung des Erfahrungsaustauschs zwischen Eltern, Trägerorganisationen von sozialen Dienstleistungen und Behörden

### **(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Umsetzung des Projekts**

- Finanzielle Förderungen für das Projekt
- Betroffene Eltern, die Beratungserfahrung bzw. eine entsprechende Ausbildung haben
- Unterstützung und Kooperation mit Trägerorganisationen von sozialen Dienstleistungen, Schulen, etc.

### **(8) Gibt es spezielle Aspekte oder Möglichkeiten für Frauen/Mädchen oder Männer/Jungen? Ist dies Teil von Gender Mainstreaming?**

Die TeilnehmerInnen an den Elternrunden und Beratungen waren vorwiegend Frauen. Die Unterstützung von Müttern im Finden neuer Zukunftsperspektiven war damit Schwerpunkt der Beratungen. Die Projektleiterin versuchte passende Angebote für Väter und Partner zu finden. Gegen Ende des Projektes gab es einige regelmäßige männliche Teilnehmer.

**(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

Im Moment gibt es in Niederösterreich - neben den allgemeinen Beratungsangeboten für Eltern behinderter Kinder - keine Möglichkeit der Beratung durch andere betroffene Eltern. Eine Elternvertretungsorganisation, die diese Dienste anbot, wurde aufgelöst. Ergebnis des Projektes waren aber selbst organisierte Elterngruppen.

**(11) Publikation zum Projekt**

Kurz, Irmgard u. Belcher-Döllner, Helga: Modul Elternarbeit. In: Impulse 30 (August 2004): 14-17

Produkte der Partnerschaft Inequal und der transnationalen Partnerschaft „TSW“ siehe [www.sfs-research.at](http://www.sfs-research.at) und [www.tsw-equal.info](http://www.tsw-equal.info)

## **2.7.7 Jobcomposing und Career Center**

**(1) Ziel des Projekts**

Die North Arrangement Schools für behinderte Kinder (NOOM) in den Niederlanden arbeiten zusammen, um Hindernisse zu beseitigen und den Übergang der Jugendlichen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt einzuleiten. Niederländische Schulen für körperbehinderte SchülerInnen arbeiten zusammen, um die Schulen in „Career Center“ (Berufsplanungs- / Berufsvorbereitungszentren) umzubauen, die die SchülerInnen befähigen, ihren Blick auf die Welt nach der Schule zu richten.

**(2) Zielgruppe**

SchülerInnen im Alter von 16 bis 20 Jahren mit körperlichen Behinderungen, Lernschwierigkeiten und / oder chronischen Erkrankungen. Bedingung für die Teilnahme am Projekt ist der Wunsch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten.

**(3) Inhalt, Herangehensweise, Methode**

- Zusammen werden 90 „Job-Inducement-Paths“ (in etwa: Berufswegeplanungen) ausgefüllt.
- Der Jobcomposer wird als neue Funktion in den Schulen eingeführt.

- Der gemeinsame Aufbau und die Entwicklung von Instrumenten gibt die Möglichkeit, Produkte und Angebote für die SchülerInnen zu messen.
- Kooperationen organisieren
- Relevante Netzwerke bilden
- Entwicklung von Assessment und Professionalisierung
- Entwicklung einer neuen Vision und neuer Wege zu arbeiten (Schulen werden zu Career Centern)
- Diese Aktivitäten sollen helfen, die Chancen von Menschen mit Behinderung zu verbessern und die Haltung von ArbeitgeberInnen zu beeinflussen.

**(4) Was ist der Nutzen für Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

- Eine Anlaufstelle, ein zentraler Anlaufpunkt
- Jobcomposer als persönliche/r Unterstützer/in
- Mehr Struktur für LehrerInnen und SchülerInnen im Career Center
- SchülerInnen haben mehr Verantwortung für sich selbst, sie sind empowert
- Bessere Imagebildung der ArbeitgeberInnen bezüglich der Zielgruppe. Als ein Resultat können mehr SchülerInnen Praktika in Unternehmen absolvieren.

**(5) Was sind die Grenzen und Probleme der Methode / des Projektes? Welche? Für wen?**

Es kostet viel Zeit und Geld.

**(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Umsetzung des Projekts**

- Zeit und Geld
- Motivierte Menschen (LehrerInnen, Jobcomposer, SchülerInnen, ArbeitgeberInnen)

**(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

Ideen und entwickelte Ansätze des Projektes werden von transnationalen Partnern adaptiert und in die tägliche Praxis übertragen. Unterstützt von Organisationen für Menschen mit Behinderung sollte im Ergebnis ein Wandel der Politik in Organisationen und Schulen eingeleitet werden. Erstes Ziel ist ein horizontales Mainstreaming: die Nutzung von Ergebnissen in anderen Schulen und Projekten. Langfristig soll eine Implementation in nationale Förderpläne erreicht werden. Daher ist eine gute Beschreibung der Methoden unverzichtbar.

**(10) Projektmaterialien**

- ITP (individueller Transitionsplan, Produkt aus EQUAL 1)
- (Digitales) Portfolio
- Publikationen über das Projekt
- Newsletter, Websites
- Publikationen für das Career Center (Assessment, Lehrpläne, Intervention, Kompetenzen)

**2.7.8 Umbau eines Industriegebäudes zur Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE)**

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) der Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim ist die Weiterentwicklung der Eingliederungswerkstufe. Diese umfasste die letzten drei bis vier Schuljahre an Schulen für Schülerinnen und Schüler mit sog. geistigen Behinderungen. Nachdem bislang Schülerinnen und Schüler mit ausschließlich „geistigen Behinderungen“ an der Gustav-Heinemann-Schule unterrichtet wurden, sind seit dem Schuljahr 2006/07 in der BVE Schülerinnen und Schüler hinzugekommen, die auch körperliche Behinderungen haben. Im Schuljahr 2006/07 befinden sich 52 Schüler und Schülerinnen in der BVE.

**(1) Ziele des Projekts**

- Erprobung von Berufsfeldern wie : Maler / Malerin, Gipser / Gipserin, Schreiner / Schreinerin, Fliesenleger / Fliesenlegerin .....
- Erweiterung von fachlichen Kompetenzen
- Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Arbeitshaltung, Disziplin, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit usw.
- Identifikation mit der Einrichtung BVE
- Erhöhung der Chancen zur Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt

**(2) Zielgruppe**

Grundsätzlich ist dieser Zielgruppe gemeinsam, dass die SchülerInnen im Rahmen ihrer bisherigen schulischen Förderung keine Berufsausbildung absolvieren können.

- SchülerInnen der Sonderschule für Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung
- SchülerInnen der Förderschule
- SchülerInnen aus dem Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

**(3) Inhalt, Herangehensweise, Methode**

Auf der Suche nach neuen Unterrichtsräumen für die BVE fand man Räume in einer ehemaligen Schmuckfabrik. Diese befanden sich in einem recht desolaten Zustand. Die Umbaukosten durch Fremdfirmen würden bei weitem das Budget des Schulträgers übersteigen, befanden Schulleitung und Schulträger. Die Idee ein Projekt „Umbau BVE“ mit LehrerInnen und SchülerInnen aus verschiedenen Schulen fand beim Schulträger Anklang, auch weil diese Lösung äußerst kostengünstig war. Die Kosten für die verwendeten Materialien wurden überwiegend vom Schulträger übernommen.

Pädagogischer Grundsatz: „Arbeiten lernt man dort, wo gearbeitet wird.“

**(4) Was ist der Nutzen für die Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

- LehrerInnen mit Fachwissen (Technische LehrerInnen)
- Zwei Firmen, die am Umbau mitgearbeitet haben (Elektro –und Wasserinstallation)
- Kleine Entlohnung für die SchülerInnen vom Schulträger

**(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

- SchülerInnen bauen ihr eigenes Schulgebäude um - dadurch erhöht sich die Identifikation mit dem Projekt
- Reale Arbeit unter realen Bedingungen
- Erprobung verschiedenster Berufsfelder
- Erprobung der eigenen Fähigkeiten in einem geschützten Rahmen
- Eigene Schwächen und Stärken kennen lernen
- Unterstützung der beruflichen Entscheidungsfähigkeit durch Praktika in unterschiedlichen Bereichen
- Erhöhung der Wahlmöglichkeiten bei der Berufswahl
- Einbezogene Betriebe sind potenzielle Einstellungsbetriebe. Die ArbeitgeberInnen der mitarbeitenden Betriebe lernen mögliche spätere ArbeitnehmerInnen in der praktischen Arbeit unverbindlich kennen. Zudem haben sie die Chance, ihre eigenen Möglichkeiten in der Praxisanleitung unverbindlich zu überprüfen.

**(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Umsetzung des Projekts**

- Flexibler und innovativer Schulträger und Schulleitung
- Flexible LehrerInnen und SchülerInnen

- Gesicherter finanzieller Rahmen

**(8) Gibt es spezielle Aspekte oder Möglichkeiten für Frauen/Mädchen oder Männer/Jungen? Ist dies Teil von Gender Mainstreaming?**

Von der rein handwerklichen Ausrichtung des Projektes fühlten sich die jungen Männer mehr angesprochen als die jungen Frauen. Ziel vergleichbarer Projekte sollte eine stärkere Ansprache, Motivation und Einbeziehung junger Frauen in alle handwerklichen Tätigkeiten sein.

**(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

- Das Projekt selbst dauerte ca. ein Jahr.
- Eine andere Schule übernahm das Modell für den eigenen Schulumbau.
- Es gibt weitere ähnliche Projekte außerhalb der Schule.

**(11) Publikationen zum Projekt**

In mehreren regionalen Zeitungen wurde darüber berichtet.

## **2.7.9 Intervisionsgruppen mit SchülerInnen im Praktikum**

Das Projekt wurde in der Mytyschool Gabriël (,s Hertogenbosch, Niederlande) realisiert.

**(1) Ziel des Projekts**

Verbesserung des sozialen Faktors um die Qualität der Arbeit der PraktikantInnen zu verbessern. Thema der Treffen ist die Reflexion über das Verhalten der SchülerInnen während ihrer Praktika.

**(2) Zielgruppe**

16 bis 20 Jahre alte SchülerInnen einer Schule für körperlich und mehrfach behinderte Menschen, die Praktikumsplätze in der Schule oder in Betrieben haben.

**(3) Inhalt, Herangehensweise, Methode**

Intervision ist eine Methode, die SchülerInnen beim Diskutieren und Reflektieren ihrer Praktika in einer Peer Group zu unterstützen. Ein professioneller Coach, der das Gespräch leitet, unterstützt sie, indem er sie animiert, sich gegenseitig zu reflektieren.

#### **(4) Was ist der Nutzen für Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

Durch Gespräche unterstützen sich die Jugendlichen gegenseitig. Sie hören, dass andere ähnliche Probleme am Arbeitsplatz haben und wie erfahrenere „KollegInnen“ diese Probleme gelöst haben. Ratschläge aus der eigenen Peer Group von MitschülerInnen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, werden oft besser akzeptiert. Es gibt eine natürliche Distanz zwischen einem Erwachsenen ohne Behinderung und den Jugendlichen, die die Kommunikation stören kann. Beide Herangehensweisen ergänzen einander.

#### **(5) Was sind Grenzen und Probleme des Projekts? Welche? Für wen?**

Als problematisch hat sich erwiesen, wenn man kein wöchentliches Treffen für alle PraktikantInnen ausmachen kann. Es sollte immer eine Art von Kontinuität und Anschlussdiskussionen geben. Auf diese Art können die PraktikantInnen Verbesserungen zeigen und neue Probleme diskutieren.

#### **(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

Erfahrungen haben gezeigt, dass die Gruppe allmählich eine Atmosphäre



wechselseitigen Verständnisses und Unterstützung entwickelt. Das erzeugt Empowerment.

Entsprechend der Recherchen unter ArbeitgeberInnen in verschiedenen involvierten Ländern ist der soziale Faktor entscheidend. Wenn eine Person mit Behinderung „normale“ soziale und kommunikative Kompetenzen zeigt, wird die Behinderung unwichtiger.

#### **(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Umsetzung des Projekts**

Die Treffen sollten wöchentlich stattfinden – nicht in einem Klassenzimmer. Gruppengröße zwischen vier und zehn Personen, wenn möglich Jungen und Mädchen zusammen. Die Gruppenmitglieder können sich gegenseitig bereichern, wenn sie auf der gleichen Entwicklungsstufe sind, aber einen unterschiedlichen Hintergrund haben und in unterschiedlichen Arbeitsfeldern arbeiten. Oft wird zu Beginn der Konversation eine schriftliche Evaluation genutzt (siehe (10)).

### **(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

Intervision ist eine akzeptierte Form der Unterstützung geworden, die ihren Platz im Lehrplan der Schule gefunden hat.

### **(10) Projektmaterialien**

Wir evaluieren die wesentlichen Punkte der Diskussionen, indem wir jede Woche ein Formblatt ausfüllen lassen. Wir nutzen die Notizen als Start für die folgende Konversation.

Ein Beispiel: Wöchentliches Formular während der Praktikumsphase:

Name:

Datum:

Arbeit

- Ich mache diese Arbeit gerne.
- Ich tue diese Arbeit, weil sie gemacht werden muss.
- Ich würde gerne etwas anderes arbeiten.
- Ich denke, meine Arbeit ist einfach.
- Ich denke, meine Arbeit ist nicht abwechslungsreich.

Ordentlichkeit

- Manchmal werde ich gelobt, weil ich ordentlich arbeite.
- Manchmal sagt man mir, dass ich meine Arbeit nicht sorgfältig mache.
- Manchmal ist meine Arbeit ordentlich, manchmal nicht.
- Ich bekomme oft/niemals/manchmal gesagt, wie ich Dinge tue.

Arbeitstempo

- Ich muss schnell arbeiten.
- Ich kann alles in meinem eigenen Tempo machen.
- Ich arbeite sehr langsam.
- Man sagt mir nichts über mein Arbeitstempo.

Müdigkeit

- Ich bin (nicht) müde, wenn ich nach Hause gehe.
- Der Tag geht sehr schnell vorbei.
- Am Nachmittag beginne ich müde zu werden.
- Manche Aktivitäten sind ziemlich schwer für mich.

Erklärung/Hilfe

- Ich bekomme oft eine Erklärung und dann kann ich anfangen zu arbeiten.
- Ich frage oft nach einer Erklärung, weil die Arbeit ziemlich schwer ist.
- Ich frage fast nie nach einer Erklärung.
- Die meiste Zeit arbeite ich ohne Hilfe.
- Ich brauche ziemlich oft Hilfe bei der Arbeit.
- Manchmal brauche ich eine Erklärung/Hilfe.
- Ich bekomme fast nie eine Erklärung/Hilfe.

Unterstützung

- o Ich arbeite mit einem dauerhaften Coach, der immer in der Nähe ist.
- o Ich habe einen dauerhaften Coach, aber er/sie ist nicht immer in meiner Nähe.
- o Ich habe verschiedene Jobcoaches, aber das ist kein Problem.
- o Manchmal habe ich einen Coach, aber meistens arbeite ich selbständig.
- o Ich bekomme nicht genügend Unterstützung durch meine(n) Coach(es).

Beschreibe in deinen eigenen Worten, was du getan hast und wie du deinen Praktikumstag erlebt hast.

## **2.7.10 kukuk - Ein Bildungsangebot der Hamburger Arbeitsassistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten\* zum Thema Schlüsselqualifikationen**

### **(1) Ziel des Projekts**

Berufspädagogische Konzepte, die den Wunsch von Menschen mit Lernschwierigkeiten nach einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen, sind noch nicht in ausreichendem Maße etabliert. Es mag auch schwer vorstellbar erscheinen, dass Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen des Lernens in die Lage versetzt werden könnten, sich in der heutigen Arbeitswelt, in der schon ArbeitnehmerInnen ohne besondere Einschränkungen auf immer höhere Anforderungen treffen, einen Platz zu erkämpfen. Als problematisch angesehen werden neben den allgemein gestiegenen Leistungserwartungen vor allem die Anforderungen im Bereich der so genannten Schlüsselqualifikationen. Sie gewinnen zunehmend an Bedeutung, selbst in vermeintlich einfach strukturierten Tätigkeitsbereichen.

Die Hamburger Arbeitsassistenz unterstützt Menschen mit Lernschwierigkeiten bei der Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt seit vielen Jahren. Die entsprechenden Erfahrungen zeigen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten Fähigkeiten hinsichtlich des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen – entgegen verbreiteter Annahmen – durchaus zugestanden werden können. Allerdings erfordert dies geeignete Unterstützungsangebote. Auf diesen Bedarf reagiert die Hamburger Arbeitsassistenz mit dem Seminarangebot »kukuk«.

### **(2) Zielgruppe**

Die Seminarreihe »kukuk« ist mit Blick auf die TeilnehmerInnen der beruflichen Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Hamburger Arbeitsassistenz

---

\* Im Einklang mit neueren Forschungsergebnissen und auf Grund der vom Personenkreis selbst gewählten Bezeichnung sprechen wir von Menschen mit „Lernschwierigkeiten“ statt „geistiger Behinderung“.

entwickelt worden, d.h. die »kukuk«-TeilnehmerInnen befinden sich während des Semindurchlaufs sämtlich in wechselnden Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, in denen sie vor Ort von ArbeitsassistentInnen unterstützt werden. »kukuk« ist jedoch von der inhaltlichen sowie von der methodischen Konzeption her grundsätzlich ebenfalls geeignet für TeilnehmerInnen anderer beruflicher Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. in Berufsbildungs- bzw. Berufsförderungswerken, in Förderlehrgängen u.a.), AbgängerInnen von Sonderschulen für Geistig- bzw. Lernbehinderte oder Integrationsklassen, MitarbeiterInnen der Werkstätten für behinderte Menschen im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie für ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten mit diesbezüglichem Fortbildungsbedarf, auch nach ggf. mehrjähriger beruflicher Tätigkeit.

### (3) Inhalt, Herangehensweise, Methode

Die Seminarreihe, wie sie unter den Rahmenbedingungen der Hamburger Arbeitsassistenten realisiert wird, besteht aus drei einzelnen, jeweils dreitägigen Seminaren, die im Abstand von ca. sechs Wochen stattfinden, wie folgende schematische Darstellung zeigt:



Die Abfolge der einzelnen Seminare in Etappen trägt der schon erwähnten Erkenntnis Rechnung, dass für einen optimalen Lernerfolg eine enge Verbindung zum betrieblichen Alltag der TeilnehmerInnen wünschenswert ist. Die TeilnehmerInnen bringen die aus ihrer betrieblichen Tätigkeit resultierenden Fragen mit in das laufende Seminar und entwickeln hier Lösungsansätze, die sie im Intervall zwischen zwei Seminaren erproben und umsetzen können. Die Angebote, die im Hinblick auf die einzelnen Seminare ausführlich dargestellt werden, können durchaus als Alternativen im Sinne eines Baukastensystems betrachtet werden. Daher sind Strukturen und Qualifizierungsabläufe anderer Maßnahmen in gleicher Weise geeignet, um die Inhalte des Bildungsangebots »kukuk« einzubinden und Gewinn bringend zu transportieren.

*Thematischer Überblick über die Inhalte der einzelnen Seminare*

Kommunikation	Konfliktbewältigung	Kooperation
Gespräche – Bedeutung und Unterschiede Körpersprache – Funktion und Wirkung Typische Gesprächssituationen am Arbeitsplatz: Absprachen mit KollegInnen, Pausensituationen, KundInnenkontakt	Konflikte – Auslöser und Konsequenzen Strategien zur Konfliktbewältigung Typische Problemsituationen am Arbeitsplatz: Missstimmungen im Team, Kritik, Grenzüberschreitungen	Ein Team – Bedeutung und Funktion Typische Spannungsfelder in der Teamarbeit: Regeln der Zusammenarbeit, Arbeitsteilung, Eigeninitiative, Erwartungen von KollegInnen, Gefälligkeiten und Grenzen

**Grundprinzipien in der Seminargestaltung**

Es ist unerlässlich, Menschen mit Lernschwierigkeiten, die eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, Unterstützungsangebote zu machen, die sich vom prinzipiellen Ansatz her im Einklang mit den Forderungen dieses Personenkreises befinden: gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und umfassende Selbstbestimmung in allen Bereichen. Diesem Grundsatz gemäß müssen entsprechende Angebote mit der Zielperspektive einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowohl die spezifischen Anforderungen der Wirtschaft als auch die Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigen. Die übergeordneten Prinzipien, die in diesem Sinne die Seminargestaltung sowohl inhaltlich als auch methodisch prägen, werden nachfolgend skizziert:

- **Wertschätzung und Anerkennung**

Die TeilnehmerInnen werden in ihrer Persönlichkeit, mit ihrer Geschichte und ihren jeweiligen Erfahrungen ernst genommen und respektiert. Ausgangspunkt der Arbeit im Seminar sind immer die individuellen Stärken und Fähigkeiten der Person, an die angeknüpft wird und die in ihrer Entwicklung gefördert werden. Die TeilnehmerInnen werden dazu angeregt, problematische Verhaltensweisen, die sie an sich erkennen können, zu thematisieren – diesbezügliche Grenzen werden gleichwohl respektiert.

- **Empowerment**

Empowerment meint die Wiedergewinnung von Kontrollmöglichkeiten über die Gestaltung des eigenen Lebens, indem Menschen ihre eigenen Stärken im

Austausch mit anderen entdecken und durch die gegenseitige Ermutigung Chancen für eine konkrete Umsetzung finden. Im Sinne dieses Gedankens werden die TeilnehmerInnen darin unterstützt, die Struktur der Seminargruppe zur Reflexion und Überprüfung eigener Einschätzungen und Haltungen zu nutzen. In der Bildung einer Gruppe liegt für die Betroffenen die Chance, sich emotional zu stärken und vom Pool der dort verdichteten Erfahrungen zu profitieren. Die TeilnehmerInnen werden so einerseits in ihren Fähigkeiten bestärkt und andererseits ermutigt, sich im gegenseitigen Austausch bestimmten Lernanforderungen zu stellen.

- Selbstgesteuerte Lernprozesse

Besonders die Änderung von vertrauten Verhaltensmustern ist ohne einen beträchtlichen Anteil an Selbststeuerung des Lernprozesses nicht denkbar. Dabei sind Lernprozesse weder gänzlich selbst- noch fremdgesteuert, sondern sie liegen zwischen diesen beiden Polen. Zu Beginn ist die Motivation der meisten TeilnehmerInnen sicher eher von übergeordneten Zielen geprägt, wie der Erlangung oder der Sicherung einer bestimmten Arbeitsstelle. Seltener wird folglich das Interesse geäußert, beispielsweise die eigenen Kommunikationsmuster verbessern zu wollen. Die Erkenntnis, dass bestimmte, z.B. kommunikative Fähigkeiten erlernt werden müssen, wächst allerdings, wenn die TeilnehmerInnen ihr Problembewusstsein über konkrete Situationen, in denen sie nicht zurechtkommen, mit der Bewertung ihrer Arbeitsleistung insgesamt in Zusammenhang bringen können. Davon wiederum ist das Erreichen ihres »eigentlichen« Ziels – einen bestimmten Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten – abhängig. Die Faktoren, die im Einzelnen von den TeilnehmerInnen wesentlich mitbestimmt werden können, sind:

- Gegenstand und Ziel des Lernprozesses sowie z.T. dessen Regulierung (z.B. in Bezug auf das Lerntempo)
- die Herangehensweise bzw. die methodische Bearbeitung – diese liegt z.B. immer dann in hohem Maße im Entscheidungsspielraum der TeilnehmerIn, wenn das Angebot zur Bearbeitung einer aktuellen, persönlichen Problematik besteht
- die Art der Lernkontrolle

- Praxisbezug

Ein grundlegender Schwerpunkt der Seminarreihe liegt insbesondere in der engen Anbindung an die betriebliche Praxis der TeilnehmerInnen, d.h. an die dort real auftretenden Fragen und Probleme sowie den daraus resultierenden individuellen Qualifizierungsbedarf. So bereiten sich die TeilnehmerInnen auf das jeweilige Seminar vor, indem sie anhand strukturierter, speziell entwickelter Arbeitsaufgaben ihre Vorerfahrungen und Selbsteinschätzungen reflektieren und formulieren. Die von den TeilnehmerInnen hier beschriebenen relevanten Themen und Aspekte werden dabei gleichzeitig zur Planungsgrundlage der spezifischen Seminarinhalte.

Zum Abschluss eines jeden Seminars wird mit jeder TeilnehmerIn gemeinsam eine konkrete, auf die Einzelne abgestimmte Nachbereitungsaufgabe für die betriebliche Praxis entwickelt, beispielsweise ein Beobachtungsauftrag oder eine präzise Idee zur Erprobung neuer Verhaltensweisen. Dies stellt einen individuellen und klar umrissenen Auftrag dar, der eine Verknüpfung zwischen den Seminaren und der Arbeitspraxis herstellt und den Transfer von Lerninhalten ermöglicht. Es wird ebenfalls eine Grundlage zur Vertiefung konkreter Aspekte geschaffen, zur Sensibilisierung eigener Wahrnehmungen und zur Förderung einer angemessenen Selbsteinschätzung. In diesem Zusammenhang ist es wünschenswert, dass den TeilnehmerInnen auch in ihrem Arbeitsalltag eine professionelle Unterstützung zur Bearbeitung und Reflexion der Aufgaben zur Verfügung steht.

- **Methodenvielfalt**

Ein weiteres wesentliches Element in der Gestaltung der Seminarreihe ist die methodische Vielfalt. Die Themen werden unter Einsatz einer breiten Palette von Angeboten bearbeitet: moderierte Gruppengespräche im Plenum, Kleingruppen- und Partnerarbeit mit entsprechenden Arbeitsmaterialien, kreative Aktivitäten,



**Zusammenarbeit: Einen Fluss überqueren**

interaktive Spiele und insbesondere Rollenspiele, die vor dem Hintergrund der eigenen Praxisbeispiele der TeilnehmerInnen entwickelt worden sind. Regelmäßig werden auch Möglichkeiten der Selbstreflexion geschaffen. Diese Bandbreite an Angeboten bietet den SeminarteilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Verhaltensweisen und Einschätzungen unter ganzheitlichen methodischen Rahmenbedingungen zu reflektieren und zu überprüfen und alternative Handlungsmöglichkeiten in

der Gruppe zu erproben. Insbesondere im Rahmen ganztägiger Seminarveranstaltungen ist zu berücksichtigen, dass der Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten zusätzliche Angebote benötigt, die den Seminarablauf auflockern. Den TeilnehmerInnen soll durch eingestreute Bewegungs- oder Entspannungsübungen ermöglicht werden, sich zu erholen und anschließend konzentriert weiterzuarbeiten.

- **Partizipation**

Die Seminarreihe ist in Aufbau und Vorgehensweise so strukturiert, dass den TeilnehmerInnen der Zugang zur aktiven Mitgestaltung ermöglicht wird. Dies geschieht durch eine den einzelnen methodischen Elementen inhärente Steigerung der Anforderung an die TeilnehmerInnen, sich für den gegenseitigen Austausch zu

öffnen und sich durch persönliche Beteiligung in das Seminargeschehen einzubringen. Insbesondere in Bezug auf das zentrale Element der Rollenspiele erfolgt die Aktivierung über mehrere Stufen einzelner methodischer Angebote. Begonnen wird mit niedrigschwelligen Übungen, die z.B. zunächst keine sprachlichen Äußerungen Einzelner vor der Gruppe erfordern oder den TeilnehmerInnen nur eine kurzzeitige Aktivität abverlangen. Auf einer nächsten Stufe ist die Form der Beteiligung durch vorformulierte Rollentexte oder Stichworte gestützt. Gleichzeitig werden die beiden Figuren, die in den Rollenspielen wiederkehrend in Erscheinung treten, schrittweise etabliert, indem sie zunächst nur von den TeamerInnen gespielt werden. Sukzessiv werden dann die TeilnehmerInnen, abhängig vom Zutrauen und den Reflexionsfähigkeiten, zur Mitgestaltung oder zum spontanen Entwurf eigener Rollenspiel-Varianten ermutigt.

- **Materialien**

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten, die z.T. einen erschwerten Zugang zur Schriftsprache haben, sind spezielle, grafisch gestaltete und in leichter Sprache verfasste Materialien entwickelt worden, die – ansprechend und zielgruppenorientiert konzipiert – die Bildungsinhalte, die bearbeiteten Themen und die Ergebnisse von Selbstreflexionsprozessen dokumentieren. Über den Zeitraum der Seminarreihe hinweg werden sämtliche Materialien von jeder TeilnehmerIn in einem Ordner gesammelt, sodass parallel zur Seminararbeit eine umfangreiche Materialsammlung zu den drei Themenkomplexen entsteht, die den TeilnehmerInnen auch zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung steht, um ein Thema wieder aufgreifen oder vertiefen zu können.

#### **(4) Was ist der Nutzen für die Menschen mit Behinderung / Schulen / Organisationen?**

Mit der Entwicklung von »kukuk« hat die Hamburger Arbeitsassistenz auf eine deutliche Qualifizierungsnachfrage reagiert, da Bildungsangebote zum Thema Schlüsselqualifikationen für die Zielgruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Rehabilitationslandschaft gegenwärtig noch kaum existieren. Innerhalb einer zweieinhalbjährigen Projektphase wurde »kukuk« vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet, inklusive einer kritischen Überprüfung, inwieweit sich die Seminarinhalte in die Arbeitsrealität der TeilnehmerInnen einfügen. Einige klare Anhaltspunkte zeigen, dass die TeilnehmerInnen in hohem Maße – und in der Konsequenz auch die Betriebe sowie unser Fachdienst selbst – von diesem Bildungsangebot profitieren. Vorgesetzte, KollegInnen und ArbeitsassistentInnen stellen im betrieblichen Qualifizierungsprozess deutliche Entwicklungsschritte bei den TeilnehmerInnen fest, an denen abzulesen ist, dass diese sich explizit und verstärkt mit den Anforderungen auseinander setzen, die im Rahmen der so genannten Schlüsselqualifikationen an sie gestellt werden. Die TeilnehmerInnen selbst sehen es als Erfolg des Bildungsangebots an, dass ihre diesbezüglichen Kompetenzen zugenommen haben. Dass dies auch vom jeweiligen betrieblichen

Umfeld entsprechend positiv zur Kenntnis genommen wird, führt zweifelsohne zu einer deutlichen Stärkung des Selbstbewusstseins und einem erheblichen Motivationszuwachs auf Seiten der TeilnehmerInnen. »kukuk« leistet somit einen essentiellen Beitrag zur Entfaltung berufsbezogener Fähigkeiten und zur Erweiterung der beruflichen Perspektiven auf Seiten der TeilnehmerInnen und führt damit nicht zuletzt auch zu einer Erhöhung der Vermittlungschancen.

### **(5) Was sind die Grenzen und Probleme der Methode / des Projektes?**

#### **Welche? Für wen?**

Zunächst galt es, aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen Themenkomplexe von inhaltlicher Relevanz für den Personenkreis auszuwählen. Eine Analyse der Problemfelder, vor denen die PraktikantInnen oder unterstützten ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten oftmals stehen, ergab zunächst eine Reihe einzelner Kompetenzen, wie Kommunikations-, Konflikt- und Kooperationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, Umsicht, Arbeitstempo, Sorgfalt, Leistungsbereitschaft, Problemlösungsfähigkeit und Denken in Zusammenhängen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass offenbar nicht alle genannten Kompetenzen von gleichrangiger Bedeutung sind. Während in manchen Betrieben z.B. ein gewisses Maß an Minderung des Arbeitstempos unter Umständen hingenommen wird, so kann beobachtet werden, dass im Bereich der sozialen Kompetenzen, insbesondere in Bezug auf die Kooperationsfähigkeit, die Toleranzgrenze meist erheblich niedriger liegt. Die Fähigkeit, sich in Teamarbeitsprozesse zu integrieren, ist dabei durch eine außerordentlich komplexe Struktur gekennzeichnet, die mehrere Fähigkeitsdimensionen beinhaltet. Sie schließt insbesondere eine gute kommunikative Kompetenz sowie die Fähigkeit, sich auch in konflikträchtigen Situationen angemessen verhalten zu können, ein. So verdichtete sich die Analyse der wichtigsten Problemfelder in der Arbeit der Hamburger Arbeitsassistenten in der Unterstützten Beschäftigung und führte zu einer Bündelung der drei Schlüsselqualifikationssegmente Kommunikation, Konfliktbewältigung und Kooperation.

Eine weitere Herausforderung bestand darin, durch einen geeigneten formalen Zuschnitt der Seminarreihe eine Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse des Personenkreises der Menschen mit Lernschwierigkeiten vorzunehmen. Hier musste ein innovativer Ansatz entwickelt werden, um Lernenden mit eingeschränkten kognitiven Kompetenzen und oft geringen Schriftsprachkenntnissen die Arbeit an komplexen Themen zu ermöglichen. Eine enge Anbindung an die in der Betriebspraxis real auftretenden Fragen, fein abgestimmte Methoden (Kleingruppen- und Partnerarbeit, Selbstreflexion, kreative Aktivitäten, interaktive Rollenspiele, eingestreuete Bewegungs- oder Entspannungsübungen) sowie nicht zuletzt die speziellen, grafisch gestalteten und in leichter Sprache verfassten Materialien bieten den SeminarteilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Verhaltensweisen und Einschätzungen unter ganzheitlichen methodischen

Rahmenbedingungen zu reflektieren und alternative Handlungsmöglichkeiten in der Gruppe zu erproben.

**(6) Was ist die Motivation, diese Methode einzusetzen / das Projekt durchzuführen? Was sind spezielle Ergebnisse, Möglichkeiten, Chancen, Innovationen?**

siehe (1) + (3)

**(7) Nötige Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Umsetzung des Projekts**

Die begleitende Fortbildung durch die Seminarreihe »kukuk« ist unseres Erachtens am sinnvollsten, wenn innerhalb einer berufspädagogischen Maßnahme eine Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gegeben ist. Wenn die einzelne TeilnehmerIn sich perspektivisch einer realen betrieblichen Situation nähert – z.B. als PraktikantIn oder Auszubildende –, können die konkreten, in der betrieblichen Realsituation in Erscheinung tretenden Probleme aufgegriffen und in den Seminaren reflektiert und bearbeitet werden. Es ist in diesem Sinne von Vorteil, wenn der Lernort Betrieb mit dem Seminarangebot vernetzt wird. Insbesondere hier ist auch die Zusammenarbeit mit pädagogischen UnterstützterInnen vor Ort wichtig.

**(8) Gibt es spezielle Aspekte oder Möglichkeiten für Frauen/Mädchen oder Männer/Jungen? Ist dies Teil von Gender Mainstreaming?**

Bei der Zusammensetzung der jeweiligen Gruppe für einen Durchlauf wird darauf geachtet, dass das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen ist, da dies generell eine Bereicherung für die Zusammenarbeit bedeutet. Innerhalb der Seminare wird daher vorwiegend koedukativ gearbeitet, obgleich im Bedarfsfall auf geschlechtsspezifische Anforderungen reagiert werden kann. So thematisieren beispielsweise im Rahmen der Bearbeitung von problematischen Konfliktbewältigungsstrategien insbesondere die weiblichen Teilnehmerinnen, dass sie in schwierigen Situationen tendenziell verunsichert sind und offene Auseinandersetzungen scheuen. Stattdessen neigen sie dazu, sich zurückzuziehen und vermeiden Klärungsinitiativen. Aber auch die männlichen Teilnehmer der Seminare, geprägt durch Rollenzuschreibungen, denen Menschen mit Lernschwierigkeiten im Allgemeinen ausgesetzt sind, neigen nicht selten zu Rückzugsstrategien. Nun können aber in der Gruppe, in der die Situation, als "geistig behindert" wahrgenommen zu werden, für alle ähnlich ist, geschlechtsspezifische Rollenmuster wiederum wirksam werden (insbesondere: ein Mann zeigt sich nicht schwach, eine Frau nicht aggressiv). Daher hat sich hier die Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen bewährt. So entsteht sowohl für die Frauen als auch für die Männer ein Raum, in dem sie sich – etwas losgelöst von diesen traditionellen Prägungen – der Selbstreflexion und der Erarbeitung neuer Strategien stellen können.

Darüber hinaus hat die Arbeit an einem ähnlichen Bildungsangebot, dessen Grundidee im Rahmen von »kukuk« entstanden ist und das auf die besonderen Qualifizierungserfordernisse von Frauen mit Lernschwierigkeiten zugeschnitten ist, im Rahmen eines europäisch geförderten Projekts im Juli 2005 begonnen (vgl. 2.7.2). In der Integrationspraxis der Hamburger Arbeitsassistenz hat sich herausgestellt, dass Frauen mit Lernschwierigkeiten, geprägt von traditionellen Vorstellungen über die Geschlechterrollenverteilung, sich häufig weniger zutrauen und sich oft nur in Richtung einschlägiger Arbeitsfelder, wie z.B. der hauswirtschaftlichen Bereiche, orientieren. Das Projekt zielt daher darauf ab, die TeilnehmerInnen in ihrer Selbstwahrnehmung und ihrem Selbstvertrauen zu stärken, um so letztlich auch ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Gleichzeitig werden sie herausgefordert, sich mit ihrer Rolle als Frau mit Behinderung in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Eine Unterstützung in diesem Bereich bezieht darüber hinaus das betriebliche Umfeld ein, indem auch hier das herkömmliche Geschlechterrollenverständnis hinterfragt und nach Möglichkeit in Bewegung gebracht wird.

**(9) Ist dies ein Kurzzeitprojekt oder soll es in der Zukunft weiter verbreitet werden?**

Unsere Erfahrungen während des Projektverlaufs und insbesondere auch die erwähnten Fortschritte der TeilnehmerInnen haben uns ermutigt, neben einer Fortsetzung auch über Erweiterungsperspektiven, über modifizierte Zuschnitte und über andere Einsatzmöglichkeiten des Bildungsangebots nachzudenken. Die Seminarreihe ist seit Abschluss der Projektphase kontinuierlich fortgesetzt worden: »kukuk« hat sich als dauerhaftes Qualifizierungsangebot im Rahmen der berufsorientierenden Maßnahmen der Hamburger Arbeitsassistenz etabliert. Das Angebot richtet sich aber nicht nur an die von der Hamburger Arbeitsassistenz unterstützten PraktikantInnen oder ArbeitnehmerInnen, sondern steht auch den MitarbeiterInnen der vier Hamburger Werkstätten für behinderte Menschen, mit denen wir kooperieren, offen und wurde bereits in Anspruch genommen. Ferner haben wir erwirkt, dass »kukuk« in Hamburg als Bildungsurlaub anerkannt und vom Integrationsamt als Leistung an schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen gewährt wird, um Menschen mit Lernschwierigkeiten, die schon in einem festen, von der Hamburger Arbeitsassistenz unterstützten Beschäftigungsverhältnis stehen, spezifische Weiterbildungschancen zu eröffnen.

Da sich die berufliche Rehabilitation insgesamt stärker auf den allgemeinen Arbeitsmarkt orientiert, ist für Menschen mit Lernschwierigkeiten aktuell – auch z.B. in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken – ein erhöhter Qualifizierungsbedarf in Bezug auf Schlüsselqualifikationen zu verzeichnen. In diesem Zusammenhang bietet die Hamburger Arbeitsassistenz Fortbildungen für pädagogisches Fachpersonal aller Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation als MultiplikatorInnen der »kukuk«-Seminare an. Dies stößt auf reges Interesse in

Fachkreisen: seit Projektabschluss im Herbst 2004 werden an mehreren Terminen im Jahr bundesweit entsprechende Fortbildungen durchgeführt.

### **(10) Material zum Projekt**

siehe (3)

### **(11) Publikationen**

Hamburger Arbeitsassistenten: »kukuk« Kommunikation – Konfliktbewältigung – Kooperation. Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen. Ein Beitrag zur beruflichen Handlungskompetenz. Hamburg 2004.

- Klüssendorf, Andrea: Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Impulse. Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Nr. 27, Sept. 2003, S. 21-25.
- Klüssendorf, Andrea; Löbel, Nine; Thätner, Marlies: »kukuk« – Ein von der Hamburger Arbeitsassistenten entwickeltes Seminarangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen. In: Impulse. Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Nr. 33, März 2005, S. 35-36.
- Klüssendorf, Andrea; Löbel, Nine; Thätner, Marlies: »kukuk« – Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Ein von der Hamburger Arbeitsassistenten entwickeltes Seminarangebot. In: Geistige Behinderung. Fachzeitschrift der Bundesvereinigung Lebenshilfe, 44. Jg., Heft 3, Juli 2005, S. 240-252.
- Löbel, Nine: »kukuk« – Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Ein Seminarangebot der Hamburger Arbeitsassistenten. In: Praxis Ergotherapie. Fachzeitschrift für Beschäftigungs- und Arbeitstherapie, 19. Jg., Heft 3, Juni 2006, S. 156-162.

## 2.8 Fallstudien

Die folgenden Beschreibungen wurden von professionellen UnterstützerInnen verfasst oder von Personen, die die in den Fallstudien beschriebenen Personen kennen. Die Fallstudien sind jeweils unter Berücksichtigung der folgenden Aspekte und Fragestellungen verfasst worden.

### 1. Allgemeine Informationen über die Person (soweit bekannt):

Alter, Interessen, Wünsche, Freizeitgestaltung etc.

### 2. Schule / Orientierungspraktika:

besuchte Schulen, Orientierungspraktika und Vorbereitung auf die Arbeit während der Schultage

### 3. Beruf / Arbeit:

Berufsberatung, Praktikum, Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt (Praktika, Arbeitsstellen)

### 4. Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche:

Qualifizierung, Beratung, Jobcoaching, AssistentInnen, pädagogische Methoden etc.

### 5. Finanzielle Unterstützung / Finanzielle Organisation:

Lohnkostenzuschüsse, Fördermittel für Arbeitsplatzausstattung, Persönliches Budget etc.

### 6. Relevante Kompetenzen der

- zentralen Person (der in den Arbeitsmarkt zu integrierende Mensch)
- Eltern und Verwandten
- Professionellen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Unternehmen, in denen die zu integrierende Person Praktika absolvierte oder einen Arbeitsplatz fand
- anderen wichtigen Bezugspersonen oder Institutionen

### 7. Welche Kriterien von Empowerment werden durch den Prozess erkannt?

### 8. Was sind aus Ihrer Sicht Gründe für den erfolgreichen oder auch nicht erfolgreichen Prozess?

### 9. In welcher Beziehung stehen Sie zur zentralen Person?

**Liste der präsentierten Fallstudien**

Frau A. (Deutschland)  
Herr B. (Niederlande)  
Herr C. (Deutschland)  
Frau D. (Großbritannien)  
Frau E. (Deutschland)  
Herr F. (Österreich)  
Herr G. (Niederlande)  
Herr H. (Niederlande)  
Herr J. (Deutschland)

**2.8.1 Frau A.****Allgemeine Informationen zu Frau A.**

Frau A. ist 19 Jahre alt. Sie lebt zusammen mit ihren zwei jüngeren Brüdern und ihren Eltern in einer kleinen Stadt in einer dünn besiedelten Region Deutschlands mit einer hohen Arbeitslosenrate. Ihre Mutter arbeitet als Sekretärin, ihr Vater ist Rentner. In ihrer Freizeit geht Frau A. gerne mit dem Baby der Nachbarn spazieren. Sie hat einen Kreis von FreundInnen mit Behinderung, die sie noch aus ihrer Schulzeit kennt. Mit denen geht sie manchmal ins Kino oder unternimmt andere Freizeitaktivitäten.

Frau A. ist schwerhörig. Mit Hilfe ihres Hörgeräts und mit der teilweisen Fähigkeit, ihren GesprächspartnerInnen von den Lippen zu lesen, kann sie sich mit allen Menschen problemlos unterhalten. Frau A. kann bis 10 zählen und hat verschiedene Lernschwierigkeiten. Ihre Beine sind unterschiedlich lang, wodurch sie chronische Rückenschmerzen hat.

**Schule / Berufsorientierung**

Frau A. hat einen allgemeinen Kindergarten und integrative Schulen besucht. Mit 17 Jahren hat sie ihre Schulzeit beendet. Ihr erster Berufswunsch war es, Kindergärtnerin zu werden. Während ihrer Schulzeit machte sie dreimal ein Praktikum in verschiedenen Kindergärten. Obwohl sie sich eigentlich wünschte, in den Kindergruppen mitzuarbeiten, wurde sie während der Praktika ausschließlich im hauswirtschaftlichen Bereich eingesetzt.

**Berufliche Qualifizierung und Berufsorientierung nach Beendigung der Schule**

Frau A. möchte gerne auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Nach Abschluss ihrer Schulzeit machte sie ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) in einer Berufsschule

mit dem Schwerpunkt Hauswirtschaft. Danach war sie drei Monate lang arbeitslos. Später bekam sie durch Vermittlung der Arbeitsagentur einen Platz in einer EQUAL-Qualifizierungsmaßnahme. Hieran nimmt sie seit drei Jahren teil. Während ihrer Teilnahme an dem Projekt absolvierte sie fünf Praktika. Sie machte zunächst ein Praktikum im Kindergarten, wobei es ihr jetzt auch ermöglicht wurde, in einer Kindergruppe mitzuarbeiten. Danach machte sie ein Praktikum in einem Hotel (Service und Küche), zwei Praktika in Seniorenheimen (Küche, Pflege und Wäscherei) und erneut ein Praktikum im Kindergarten. Obwohl sie über die Praktika noch keinen Arbeitsplatz gefunden hat, profitiert sie aus den sehr unterschiedlichen Praktikumserfahrungen und weiß heute genauer, was für sie beruflich in Frage kommt und was nicht.

### **Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche**

Nachdem während der Praktika in ihrer Schulzeit ihr eigentlicher Berufswunsch wenig ernst genommen wurde und ihre Kindergartenpraktika vor allem an den alltäglichen Notwendigkeiten im Kindergarten - Mitarbeit im hauswirtschaftlichen Bereich - orientiert waren, erhielt Frau A. im Rahmen der EQUAL-Maßnahme die Chance, wirklich in den Bereich hinein zu schnuppern, in dem sie gerne arbeiten wollte, nämlich in die direkte Arbeit mit Kindern. Später entschied sie sich mit der Beratung der EQUAL-Mitarbeiterinnen dazu, auch in anderen Arbeitsbereichen Erfahrungen zu sammeln. Eine Mitarbeiterin des Projektes suchte in Absprache mit Frau A. verschiedene Praktikumsplätze und berücksichtigte dabei ihre Wünsche danach, mit Menschen zusammen zu arbeiten sowie ihre dazu passenden kommunikativen Kompetenzen.

Weitere UnterstützerInnen ihres beruflichen Integrationsprozesses waren die Ergotherapeutin des Projekts und einige KollegInnen, mit denen sie im Praktikum zusammenarbeitete.

### **Relevante Kompetenzen der beteiligten AkteurInnen**

- Frau A.: soziale und kommunikative Kompetenzen, Offenheit, Kritikfähigkeit, Mobilität
- sozialpädagogische Mitarbeiterinnen des Projekts: Beratungskompetenz, Sensibilität für die spezifische Situation von Frau A., regelmäßiges Feedback, Berufsvorbereitung
- Eltern: Der Vater von Frau A. unterstützte sie z.B. beim Mobilitätstraining (Einüben der Fahrten zu den Praktikumsbetrieben mit öffentlichen Verkehrsmitteln)
- Betriebe, in denen Frau A. ein Praktikum absolvierte: KollegInnen erklärten die Arbeitsaufgaben und -prozesse in dem Tempo, in dem Frau A. es verstehen konnte. Bei Bedarf wiederholten sie ihre Erklärungen mehrfach. Einigen KollegInnen gelang es, Frau A. auch sozial in das Arbeitsteam zu integrieren, z.B. indem sie sie in Pausengespräche mit einbezogen.

- Ergotherapeutin: Förderung der Sinneswahrnehmung und der Entscheidungsfähigkeit von Frau A.

### **Empowerment-Kriterien**

- Stärkung des Selbstbewusstseins von Frau A. durch die Akzeptanz ihrer persönlichen Situation und ihrer Wünsche
- Möglichkeit, viele verschiedene Praktika in verschiedenen Arbeitsbereichen, Betrieben und sozialen und zeitlichen Strukturen zu machen
- Mobilitätstraining
- Anerkennung durch Professionelle und Gleichaltrige

### **Barrieren und Negativkriterien von Empowerment**

- Sozialer Ausschluss an einem Praktikumsplatz: ein erfahrener Mangel an kommunikativer und sozialer Integration sowohl in Arbeitsprozessen als auch im Team
- Biografische Erfahrungen von sozialem Ausschluss und Diskriminierung (v.a. in der Schule)

### **Gründe dafür, dass der berufliche Integrationsprozess bislang noch nicht erfolgreich war**

- eine erst späte Orientierung an den Wünschen und Kompetenzen von Frau A. seitens der Professionellen (In der Schule waren Praktika an Betriebsbedarfen orientiert und durch strukturelle Kriterien definiert. Erst im EQUAL-Projekt wurde Frau A. mit ihren Wünschen und Kompetenzen ernst genommen.)
- biografische Erfahrungen sozialen Ausschlusses in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft
- Mangel an Erfahrungen einer kompletten Akzeptanz und Integration in Praktikumsbetrieben
- Strukturelle und regionale Umstände beeinflussten die Praktikumsplatzssuche häufig stärker als die Wünsche von Frau A.
- Frau A. befindet sich auf dem Weg von der Berufsorientierung zur konkreten Arbeitsplatzsuche. Die Praktika, die sie im Rahmen von EQUAL gemacht hat, hatten zunächst die Berufsfindung zum Ziel und wurden erst später auf die Suche nach einem Arbeitsplatz fokussiert.

Im Rahmen der Qualitätssicherung der EQUAL-EP Talente machte die Autorin der Fallstudie Interviews mit Frau A., mit einer Praktikumsanleiterin und mit einer Mitarbeiterin des begleitenden EQUAL-Projekts.

## **2.8.2 Herr B.**

### **Allgemeine Informationen zu Herrn B.**

Herr B. ist 22 Jahre und lebt in den Niederlanden. Bei seiner Geburt hat er einen Sauerstoffmangel erlitten. Er ist Rollstuhlfahrer. Herr B. hat geringe Lernschwierigkeiten, aber deutliche Sprachprobleme (Stottern). Herr B. ist sportlich, er spielt Rollstuhlhockey. Er lebt als Einzelkind mit seinen Eltern in einer Kleinstadt mit 10.000 Einwohnern. Trotz seiner Sprachprobleme fällt es ihm leicht, Kontakte zu knüpfen in einer freundlichen und bekannten Atmosphäre wie etwa der Schule. Seine Eltern sind beide berufstätig. Der Vater ist Maler, die Mutter Krankenschwester.

Schon als Junge hatte Herr B. einen Berufswunsch: Buchhalter in einer großen Firma, um viel Geld zu verdienen und ein schönes schnelles Auto zu fahren.

### **Schule / Orientierungspraktika**

Vom 3. bis 20. Lebensjahr besuchte Herr B. eine Schule für körperbehinderte Schüler. Ab dem 17. Lebensjahr absolvierte er Orientierungspraktika an der Schule. Sein Schulunterricht wurde mehr und mehr auf seinen Berufswunsch ausgerichtet. In den letzten zwei Jahren besuchte er einen Tag in der Woche den Schulunterricht an einer Regelschule, den er erfolgreich mit einem Zertifikat abschließen konnte.

### **Beruf / Arbeit**

Zwei Jahre bevor Herr B. die Schule verließ, machte er erste Praktika mit dem Ziel der beruflichen Orientierung. Er arbeitete einen Tag in der Woche in der Verwaltung einer Grundschule. Die Arbeit empfand er als langweilig und einsam. Daher war er froh, als er sein Praktikum beenden konnte. Herr B. möchte in einer 'echten' Firma arbeiten. Damit meint er in einer Firma, die Gewinne macht und wo er die Möglichkeit hat, einen kleinen Schwatz mit Arbeitskollegen zu halten. Sein nächstes Praktikum machte er im Büro einer Heizungsinstallationsfirma. Zunächst war er dort einen Tag in der Woche, später zwei Tage. Das letzte Praktikum hatte das Ziel, in der Firma angestellt zu werden.

### **Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche**

Während seines Praktikums stagnierte der Lernprozess. Seiner Meinung nach arbeitete er gut, aber sein Arbeitgeber war weniger zufrieden. Herr B. machte zu oft die gleichen Fehler. Es gab zu wenig Fortschritte im Befolgen von Ratschlägen und Korrekturen und er brauchte sehr viel Bestätigung. Nach einem halben Jahr wurde dies zu einem Problem im Betrieb, was für Herrn B. selbst allerdings nicht nachvollziehbar war. Nach einer Reihe von Gesprächen, in denen er mit der Situation konfrontiert wurde, begann er seine Fehler zu akzeptieren. Auch in der

Schule beschäftigten sich die Mitschüler während der Intervision (siehe 2.7.9) mit seinem Problem. Von diesem Zeitpunkt an wurde es besser. Ein halbes Jahr später fragten wir Herrn B.'s Arbeitgeber, ob er bereit sei, ihn in ein bezahltes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Leider bestand keine Möglichkeit, ihn für vier Tage pro Woche anzustellen. Er konnte nur für zwei Tage angestellt werden. Einen Tag pro Woche wollte Herr B. an einer berufsbegleitenden Ausbildung im Verwaltungssektor teilnehmen. Also hieß es, einen zweiten Job für zwei Wochentage zu finden. Dank eines gut funktionierenden Netzwerks konnte schnell eine zweite Arbeitsgelegenheit gefunden werden. Herr B. konnte ein Praktikum in einem Buchhaltungsbüro beginnen. Zu Beginn war sein Arbeitstempo zu niedrig. Aufgrund seiner Erfahrungen konnte er diese Tatsache akzeptieren. Das Tempo steigerte sich langsam. Kurz nachdem er die Schule verlassen hatte, konnte das Praktikum in ein bezahltes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden. Herr B. hatte nun zwei Jobs und eine Ausbildung.

Nach einer Weile lief der Vertrag in dem Buchhaltungsbüro aus und wurde nicht verlängert. Grund dafür war der hohe Arbeitsdruck und die fehlende soziale Integration am Arbeitsplatz. Herr B. hatte nur wenig Kontakt zu seinen Kollegen. Mit der Unterstützung seines Jobcoaches konnte er schnell einen neuen Job für zwei Tage pro Woche in der Finanzabteilung einer Firma, die Plastikprodukte herstellt, finden.

### **Finanzielle Unterstützung / Finanzielle Organisation**

In den Niederlanden können ArbeitgeberInnen, die einen Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung schaffen, vom Staat finanziell unterstützt werden, z.B. durch eine geringe steuerliche Entlastung, Befreiung von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder eine Minderleistungsausgleich zu den Lohnkosten. Diese Instrumente wurden eingeführt, um eine Balance zwischen Kosten und Nutzen zu schaffen. Die Regierung stellt finanzielle Unterstützung zur Verfügung, um einen Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung zu schaffen, aber auch um ihn zu erhalten. Sowohl ArbeitnehmerInnen mit Behinderung als auch ArbeitgeberInnen können für mehrere Jahre eine Unterstützung in Anspruch nehmen.

### **Relevante Kompetenzen**

Für jeden Teilnehmer und jede Teilnehmerin wird ein Unterstützerkreis aus Eltern, LehrerInnen, MitschülerInnen und TrainerInnen am Arbeitsplatz gebildet - so auch bei Herrn B. Nach Verlassen der Schule wird er / sie durch einen Jobcoach am Arbeitsplatz persönlich unterstützt.

## Empowerment-Kriterien

- Akzeptanz der Möglichkeiten und Grenzen von Herrn B.
- Verständnis für Herrn B., dass er in seinem Tempo wachsen kann und dass er nicht von Beginn an perfekt sein muss
- Verständnis von professioneller Seite dafür, dass manche Entwicklungen nicht automatisch passieren, sondern dass sie erarbeitet werden müssen
- Wenn Herr B. selbstbewusster arbeitet, braucht er weniger Bestätigung von außen.

## Gründe für die erfolgreiche Entwicklung

Grund für die erfolgreiche Entwicklung war Herrn B.'s Erkenntnis, dass er sein Verhalten in Bezug auf Lernfähigkeit und Selbstentwicklung ändern musste.

Der **Autor des Fallbeispiels** ist Lehrer an der Mytyschool Gabriël in 's-Hertogenbosch (NL). Er sagt: „Meine Aufgabe ist es, Schülerinnen und Schüler unserer Schule in Richtung Arbeit zu unterstützen, sei es bezahlte oder unbezahlte Arbeit. Während der letzten drei Jahre unterstützte ich Herrn B., bis er eine Anstellung erhielt. Die Unterstützung wurde nun von einer Jobcoach-Organisation übernommen, die mit uns kooperiert.“

### 2.8.3 Herr C.

Herr C. wurde 1975 in Norddeutschland geboren. Im Jahr 1992 erlangte Herr C. die Mittlere Reife, besuchte danach eine Fachoberschule, ohne diese erfolgreich abzuschließen, leistete seinen Wehrdienst ab und beendete danach eine Ausbildung zum Industriemechaniker. Er beendete die berufsbegleitende Fachoberschulausbildung zum Techniker nicht, obwohl er es zwei Jahre lang versuchte. Während des gesamten Zeitraums arbeitete er bei seiner ersten Firma. Im Anschluss arbeitete er bei verschiedenen Firmen für jeweils nur wenige Monate. Zuletzt arbeitete er als Maschinenführer in einer Lebensmittelfabrik.

Herr C. hat zwei Schwestern, sein Vater ist Arzt, seine Mutter Hausfrau und er lebt im Hause seiner Eltern in einem separaten Appartement.

Durch einen Unfall erlitt Herr C. im Herbst 2003 ein Schädelhirntrauma. Er verbrachte sieben Monate in Krankenhäusern, inklusive der Dauer der medizinischen Rehabilitation und verließ unser Rehabilitationszentrum im März 2004. Während der folgenden Monate arbeitete er bei einer Firma unentgeltlich für circa drei Stunden pro Tag.

Im Juli 2005 kehrte er - in besserer körperlicher Verfassung - in unser Rehabilitationszentrum zurück zu einer medizinisch-beruflichen Rehabilitationsmaßnahme. Da Herr C. immer noch einen Arbeitsvertrag mit seiner Firma hatte, war das Ziel der beruflichen Rehabilitation eine Wiedereingliederung in seinen alten Arbeitsplatz. Im Dezember 2005 machte er ein betriebliches Praktikum in einer Metallwerkstatt. Als Folge des Unfalls wird Herr C. mit neurologischen Defiziten leben müssen. Die Planung und Strukturierung von Handlungen und Arbeitsabläufen wird problematisch bleiben und auf seiner rechten Seite wird ihn eine Gesichtsfeldeinschränkung lebenslang begleiten. Mit diesen Handicaps wird es für Herrn C. möglich sein selbständig zu wohnen und nach einer zehnwöchigen stufenweisen Wiedereingliederung, beginnend mit täglich sechs Stunden, zu arbeiten.

Der Arbeitgeber betonte, dass er Herrn C. nur wieder beschäftigen würde, wenn dieser in der gleichen Verfassung wäre wie vor seinem Unfall. Der Betrieb plant aktuell einen umfassenden Abbau bestehender Arbeitsplätze. Daraufhin versuchten wir die in diesem Prozess verantwortlichen Personen zusammenzubekommen mit dem Ziel, Herrn C.'s Reintegration auf seinen ehemaligen Arbeitsplatz zu organisieren. Es fand ein Treffen statt zwischen dem Vertreter der Rentenversicherung (sie bot finanzielle Unterstützung an), dem Personalchef des Unternehmens (er wird einen Arbeitsplatz für Herrn C. finden, wo er täglich sechs Stunden arbeiten könnte, an dem die Arbeitsabläufe genau strukturiert sind und die Arbeitsergebnisse kontrolliert werden können), dem Betriebsarzt, einem Vertreter der Industrie- und Handelskammer, einem unserer Berufstherapeuten (er wird in den ersten Monaten einen engen Kontakt zum Arbeitgeber und zu Herrn C. halten), und letztlich Herrn C. (sein Ziel ist es, an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren zu können). Als der Betriebsarzt erfuhr, dass in Herrn C.'s Schwerbehindertenausweis ein Behinderungsgrad von 70% angegeben ist, glaubte er, dass Herr C. überhaupt nicht mehr arbeitsfähig sei. Unser Berufstherapeut machte den Arzt auf den Unterschied zwischen der Arbeitsfähigkeit und dem Behinderungsgrad aufmerksam und auf die Pflicht eines Betriebsarztes, Rehabilitanden erst zu untersuchen und daraufhin über ihre Arbeitsfähigkeit zu entscheiden. Schließlich entschied sich der Betriebsarzt zu einer Untersuchung von Herrn C. Die Firma erklärte sich bereit, einen Arbeitsplatz mit flexiblen Arbeitszeiten für Herrn C. zu finden. Die Rentenversicherung sicherte die Zahlungen für die Rehabilitation zu.

### **Fazit**

Die Firma war nicht ausreichend über die positiven Aspekte einer Anstellung von Menschen mit einer Behinderung informiert. Der Betriebsarzt wusste zu wenig über seinen Arbeitsauftrag. Der Vertreter der Rentenversicherung war nicht motiviert, eine passende Lösung zu finden. Die Industrie- und Handelskammer sollte sich mehr in den Rehabilitationsprozess einbringen.

**Der Autor dieser Fallstudie** ist Elektromeister und arbeitet als Berufstherapeut im „Neurologischen Rehabilitationszentrum Friedehorst“ in Bremen (Deutschland).

## 2.8.4 Frau D.

### Allgemeine Informationen über Frau D.



**Frau D. beim Geschirrspülen**

Die 31jährige Frau D. wohnt gemeinsam mit anderen Menschen mit Behinderung in einer Wohngemeinschaft in der Nähe des Zentrums von Chichester (GB). Die Wohnung gehört einer sozialen Wohnungsgenossenschaft. Eine Unterstützungsorganisation unterstützt Frau D. bis zu drei Stunden in der Woche. Sie mag es mit ihrer Katze zu wohnen,

schwimmen zu gehen und Keyboard zu spielen. Sie ist stellvertretende

Vorsitzende des Learning Disability Partnership Board, einem Gremium, das Menschen mit Behinderung, Gesundheits- und Sozialdienste, Bildungs-, Wohnungs- und Freiwilligenorganisationen, die Menschen mit Lernschwierigkeiten unterstützen, zusammenbringt.

### Schule

Im Alter von 5-10 Jahren besuchte Frau D. eine Förderschule

Vom 10.-16. Lebensjahr besuchte sie eine Schule mit Spezialisierung auf leichte Lernbehinderung und Autismus. Im Alter von 16-17 Jahren besuchte sie das Chichester College, Abteilung Lernunterstützung.

### Beruf / Arbeit

Vom 18.-22. Lebensjahr absolvierte Frau D. ein Arbeitstraining in einem Altenpflegeheim. Bis zu ihrem 25. Lebensjahr arbeitete sie in dem Altenpflegeheim zunächst für einen Tag in der Woche. Dies steigerte sich bis zu drei Tagen pro Woche. Danach arbeitete sie in einem anderen Altenpflegeheim fünf Tage in der Woche. Mit 26 Jahren arbeitete sie in einem großen Supermarkt im Restaurantbereich unter regulären Arbeitsbedingungen für 16 Stunden pro Woche.

### **Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche**

In der Schule gab es keine Unterstützung in Bezug auf Praktika oder Berufsorientierung / Berufsplanung. Vom 18.-22. Lebensjahr erhielt sie Unterstützung von einem Sozialarbeiter. Pathways to Work (eine auf Unterstützte Beschäftigung spezialisierte Agentur) unterstützte sie bis zu ihrem 25. Lebensjahr. Danach erhielt sie dieselbe Einarbeitung und Unterstützung vom Supermarkt wie alle Beschäftigten des Supermarktes.

### **Finanzielle Unterstützung / Finanzielle Organisation**

Pathways, das in Großbritannien staatlich unterstützt wird, übernahm vom 22.-25. Lebensjahr 50% der Lohnkosten. Vom 26. Lebensjahr an wurde Frau D. vom Supermarkt unter denselben Bedingungen beschäftigt und bezahlt wie alle anderen Angestellten. Der Arbeitgeber erhielt keine speziellen finanziellen Förderungen.

### **Relevante Kompetenzen der beteiligten AkteurInnen**

Frau D. war immer sehr motiviert Arbeit zu finden und begann schon während ihrer Schulzeit nach Arbeit zu suchen. Sie arbeitete hart an sich, um ihre Fähigkeiten zu erweitern. Im Supermarkt reinigte sie zunächst nur die Tische. Mittlerweile erledigt sie alle Arbeiten im öffentlichen Bereich einschließlich Kassieren.

Frau D. hatte eine Pflegemutter, die sie in den verschiedenen Stadien ihres Lebens unterstützte. Die Pflegemutter setzte sich dafür ein, dass Frau D. als Zehnjährige von der Sonderschule in eine allgemeinbildende Schule wechseln konnte.

### **Empowerment-Kriterien**

- Unterstützung ihren eigenen Stand von Selbstständigkeit zu erreichen (Pflegemutter und Sozialarbeiterin)
- Minimale aber regelmäßige Unterstützung für selbstbestimmtes Leben (drei Stunden pro Woche)
- Selbstbestimmung: Frau D. bestimmt die wichtigen Belange ihres Lebens selbst. Sie führt ihr weitestgehend selbstbestimmtes Leben.
- Wenig finanzielle Unterstützung: Frau D. erhält einen Zuschuss zur Miete und zu den Lebenshaltungskosten, verdient aber auch selbst einen Teil ihres Lebensunterhalts.

### **Gründe für die erfolgreiche Integration**

- Schon in einem frühen Stadium schaffte Frau D. es, nur in geringem Maße von finanzieller Unterstützung abhängig zu sein.

- Sie wollte immer arbeiten. Daher war die Schule eine Etappe auf dem Weg ins Arbeitsleben. Sie machte nicht einen Kurs nach dem anderen ohne vorwärts zu kommen.
- Sie will arbeiten und arbeitet gerne.
- Die Pflegemutter und ein Sozialarbeiter haben sie unterstützt.

**Der Autor des Fallbeispiels** lernte Frau D. im Rahmen seiner Arbeit bei dem Behindertenverband 'West Sussex Disability Association', kennen.

## **2.8.5 Frau E.**

### **Allgemeine Informationen zu Frau E.**

Frau E. wurde 1982 geboren und ist heute 24 Jahre alt. Zusammen mit einer anderen jungen Frau lebt sie in Hamburg in einer Wohngemeinschaft und wird von einer pädagogischen Betreuung unterstützt. Frau E. hat eine Lernbehinderung / Lernschwierigkeiten und besitzt grundlegende Lese- und Schreibkompetenzen. Sie kann weder zählen noch rechnen.

### **Schule / Berufsorientierung**

Frau E. besuchte erst eine Förderschule und wechselte später in eine „Schule für Geistigbehinderte“. Ihre erste berufliche Orientierung erhielt sie zwischen 2001 und 2002 in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Im Juni 2002 startete Frau E. mit der betrieblichen Berufsbildung der Hamburger Arbeitsassistenten (HAA). Die Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung bietet berufliche Orientierung in Form von Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Diese spezielle Form der Berufsorientierung basiert auf den Erfahrungen des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung und wird so in Hamburg ausschließlich von der HAA durchgeführt.

Frau E. wurden zwei ArbeitsassistentInnen zur Seite gestellt, mit denen sie ihre Praktika plante und organisierte und die sie vor Ort am Praktikumsplatz unterstützen. Frau E. machte Erfahrungen in folgenden Bereichen:

- Servicekraft im Restaurantbereich eines Altenheims: Tische abwischen, Getränke und Mahlzeiten servieren, Unterstützung des Küchenpersonals
- Housekeeping in einem Hotel: Minibars auffüllen
- Regalservice in einem Supermarkt: Ware nachfüllen, Mindesthaltbarkeitsdaten prüfen, Regale reinigen
- Servicekraft in einem Restaurant

Während ihrer Berufsorientierung nahm Frau E. an einem speziellen Bildungsangebot teil, das die HAA seit 2002 anbietet. Die Seminarreihe heißt „KuKuK“ und wurde speziell für Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt, um bedarfsgerecht kommunikative und soziale Kompetenzen zu trainieren (vgl. 2.7.10). Das Angebot hat einen engen Bezug zu den täglichen Arbeitsrealitäten und Erfahrungen, Herausforderungen sowie Problemen der TeilnehmerInnen. „KuKuK“ bietet eine Vielzahl von Methoden und Übungen wie z.B. Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Einzelaufträge und interaktive Übungen. Darüber hinaus wurden teilnehmergerechte Lernmaterialien entwickelt, die vollständig illustriert und somit auch für Personen mit geringen Lesekompetenzen nutzbar sind [<http://www.hamburger-arbeitsassistentz.de/index.php?id=556>].

In 2003 nahm Frau E. an diesem Seminar teil und konnte von den speziellen Angeboten profitieren. Die Teilnahme und der Austausch ihrer Erfahrungen mit anderen machten sie darauf aufmerksam, wie sie selbst in bestimmten Situationen am Arbeitsplatz reagiert, zeigten ihr Möglichkeiten für alternative Verhaltensweisen auf und ermutigten sie, sich den Anforderungen der Arbeitswelt zu stellen.

## Beruf / Arbeit

Während ihres Praktikums im Restaurant erhielt Frau E. ein Arbeitsplatzangebot. Ihre Hauptaufgaben waren Reinigungsarbeiten (Tische, Stühle, Bar, Toiletten...) und bei Bedarf in der Küche auszuweichen. Ihr Vorgesetzter war sehr zufrieden mit Frau E.'s Arbeitsleistung. Sie verbesserte sich immer mehr und überzeugte durch ihre Freundlichkeit, Liebenswürdigkeit und ihre hohe Motivation arbeiten zu wollen. Der Arbeitsvertrag war vorerst auf ein halbes Jahr befristet. Frau E. wurde in dieser Zeit ruhiger und immer zurückhaltender. Ihr Gesundheitszustand verschlechterte



**Frau E. mit ihrer Arbeitsassistentin**

sich und ihre Fehlzeiten stiegen an. Der Arbeitgeber bot ihr an, den Arbeitsvertrag zu verlängern, sofern sie wieder zu ihren früheren Arbeitsleistungen zurückkehren würde. Frau E. lehnte dieses Angebot jedoch ab.

Frau E. hatte das Gefühl, dass diese Arbeit sie überforderte. Während der Mittagszeit war das Restaurant gut besucht. Die Gäste waren vorrangig

Geschäftsleute, die nur kurz blieben und eine gute sowie schnelle Bedienung erwarteten. In dieser Zeit war der Stresspegel besonders hoch und Frau E. konnte dem nicht standhalten. Sie machte Fehler und schnitt sich sogar in den Finger. Als der Arbeitsvertrag auslief, verließ Frau E. das Restaurant und war anschließend einige Monate lang arbeitslos.

Die ArbeitsassistentInnen erreichten, dass Frau E. die berufliche Orientierung bei der HAA wieder aufnehmen konnte. Frau E. machte erneut verschiedene Praktika, nun besser wissend, was sie wollte und was nicht. Sie machte Praktika in zwei Supermärkten und einer Drogerie, wo sie Regale auffüllte, das Mindesthaltbarkeitsdatum überprüfte und einige Reinigungsarbeiten erledigte. Außerdem machte Frau E. in der Kantine eines Krankenhauses ein Praktikum, wo sie nun wieder Servicetätigkeiten übernahm. Sie musste die Tische abräumen, das Geschirr sortieren (Gläser, Teller, Besteck) und die Tablettts für die Spülmaschine vorbereiten. Nach einigen Monaten Praktikum bekam Frau E. dort einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Sie arbeitet dort noch immer.

Von Januar bis August 2006 nahm Frau E. an einem Angebot teil, das die HAA im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente“ speziell für Frauen mit Lernschwierigkeiten anbietet. Neben dem Sammeln von Erfahrungen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen haben die Frauen die Möglichkeit, sich regelmäßig zu treffen sowie ihre spezielle Situation als Frau mit Behinderung im Arbeitsleben, ihre Wünsche und ihre Pläne zu diskutieren. Außerdem führen sie Betriebserkundungen durch, um ihren Horizont hinsichtlich möglicher Arbeitsbereiche für sich zu erweitern und um die unterschiedlichen Arbeitsanforderungen herauszufinden. Sie treffen Frauen mit Lernschwierigkeiten, die bereits fest in Arbeit sind. So können sie herausfinden, dass alle verschiedenste Erfahrungen machen und dass Schwierigkeiten und Niederlagen bei vielen von ihnen dazugehören, aber dass es trotzdem möglich ist, einen Job zu finden, den man mag und schafft (vgl. 2.7.2).

Frau E. profitierte von dem Angebot. Es half ihr dabei herauszufinden, was sie mag und will und hatte außerdem positive Effekte auf ihr Selbstbewusstsein. Es ermutigte und unterstützte sie dabei die Motivation zurück zu gewinnen, die sie früher hatte und zeigte ihr, dass es zwar schwierig aber auch möglich ist, die passende Arbeit zu finden.

### **Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche**

Während ihrer Zeit in der WfbM besprach Frau E. ihre Möglichkeiten, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, mit einer Mitarbeiterin der HAA. Sie entschied sich, diesen Weg auszuprobieren und wechselte in die betriebliche Berufsbildung. Mit ihren beiden ArbeitsassistentInnen überlegte Frau E., wo ihre Interessen liegen und was sie gerne ausprobieren möchte. Während der gesamten Zeit bekam Frau E. Arbeitsassistentenz. Die ArbeitsassistentInnen suchten nach geeigneten Praktikumsplätzen, übten mit ihr die Tätigkeiten, die Frau E. an den unterschiedlichen Orten machen musste und unterstützten sie, wenn Konflikte auftraten. Während eines Praktikums entschied sich Frau E. lesen und schreiben

zu lernen, da sie gerne selbständiger arbeiten wollte. Die ArbeitsassistentInnen ermutigten sie, einen Kurs zu machen.

Der gesamte Prozess wurde von den ArbeitsassistentInnen begleitet, um so herauszufinden, welche Arbeit Frau E. mag und auch ausfüllen kann. Einen großen Teil der Unterstützung nahmen Reflexionsgespräche mit Frau E. zu bestimmten Situationen und aufgetretenen Problemen ein. Eine besondere Herausforderung für Frau E. war es, angemessen mit Konflikten und Kritik umgehen zu lernen. Gemeinsam mit ihren ArbeitsassistentInnen fand Frau E. heraus, welche Bedingungen sie darin unterstützen, gut arbeiten zu können:

- An erster Stelle ist es für sie wichtig, dass es Menschen gibt, die an sie glauben und sie ermutigen.
- Es sollte „gute“ KollegInnen geben, die freundliche, kooperativ und geduldig sind.
- Sie möchte gefordert werden durch neue Aufgaben, aber nicht überfordert.
- Bebildertes Arbeitsmaterial und Arbeitsanweisungen mit Fotos sind sehr hilfreich.
- Sie benötigt eine klare Tagesstruktur sowie präzise und kurze Arbeitsaufträge.

### **Finanzielle Unterstützung**

Während des Praktikums entstehen für die Betriebe keinerlei Kosten. Die Unterstützung durch die ArbeitsassistentInnen, Versicherungen, Verpflegungskosten, Arbeitskleidung sowie Fahrtkosten übernimmt die HAA. Die Maßnahme wird von der Agentur für Arbeit finanziert. Stellt ein Betrieb einen Menschen mit Behinderung ein, kann er finanziell gefördert werden. Die Arbeitsassistentenz wird dann vom Integrationsamt gezahlt.

### **Relevante Kompetenzen der beteiligten Akteurinnen und Akteure**

Frau E. ist freundlich, hoch motiviert und hat einen starken Arbeitswillen, der möglicherweise auch daraus resultiert, die Chance zum Herausfinden der eigenen Stärken und Fähigkeiten erhalten zu haben. Sie kann sowohl im Team als auch allein arbeiten. Eine besondere Stärke ist es, die neuen Aufgaben sehr schnell erlernen zu können. Ihr Arbeitstempo ist vergleichbar mit dem ihrer KollegInnen. Die ArbeitsassistentInnen sagen, dass Frau E. die unterschiedlichsten Arbeiten machen könnte, solange das Umfeld harmonisch ist und sie unterstützt. Frau E. muss weiterhin an ihrer Selbstreflexion arbeiten und lernen, andere Sichtweisen zu akzeptieren. Mit Kritik umzugehen ist noch immer eine große Herausforderung für Frau E.

## **Empowerment-Kriterien**

- sich ihrer starken und schwachen Seiten bewusst sein
- wissen, wo es möglich ist zu arbeiten und wo Grenzen sind
- eigene auf Erfahrungen basierende Entscheidungen treffen können,
- mutig und sicher und absolut überzeugt von ihren Erfahrungen sein zu können
- ihren eigenen Standpunkt formulieren können
- wissen, dass andere ähnliche Erfahrungen machen und herausfinden, dass es nicht einfach aber möglich ist, Arbeit zu finden
- in der Lage sein, Hilfe anzunehmen oder abzulehnen
- herausfinden, was ihre Ziele im (Arbeits-)Leben sind und wissen, warum sie all dies tut.

**Die Verfasserin dieser Fallbeschreibung** arbeitet als Sozialpädagogin bei der Hamburger Arbeitsassistenten.

### **2.8.6 Herr F.**

#### **Allgemeine Informationen**

Herr F. ist 24 Jahre alt, hat Autismus und lebt in Österreich. Besondere Interessen sind Modellbau mit gebrauchten Materialien und österreichische Volksmusik.

#### **Schule / Orientierungspraktika**

Bis zum Alter von 17 Jahren besuchte Herr F. elf Jahre lang eine Schule für SchülerInnen mit geistiger Behinderung.

Informationen zum österreichischen Bildungssystem: Die allgemeine Schulpflicht in Österreich beträgt neun Jahre (Klassen). Die Schulpflicht in Sonderschulen beträgt neun Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung um bis zu zwei Jahre je nach dem individuellen Entwicklungsstand der Person.

#### **Beruf / Arbeit**

Herr F. arbeitet seit seinem 17. Lebensjahr in einer Werkstatt für behinderte Menschen in den Bereichen Holz, Metall und Gartenbau.

#### **Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche**

Herr F. absolvierte zwei einwöchige Praktika in einem Baumarkt. Während der Schulzeit besuchte er mit seiner Klasse mehrere mittelständische und Großunternehmen.

## Finanzielle Unterstützung / Finanzielle Organisation

Herr F. erhält eine monatliche Beihilfe von ca. 50 € für seine Arbeit. Dieser Betrag ist von den lokalen Behörden festgelegt für Beschäftigungstherapie.

## Relevante Kompetenzen der beteiligten Akteurinnen und Akteure

- *Herr F.:* Herr F. arbeitet sehr sorgfältig und umsichtig. Er arbeitet ziel- und prozessorientiert. Er erkennt selbstständig relevante Probleme während der Arbeit. Für gewöhnlich hat er eine Alternative im Kopf, wenn er einen Professionellen um Rat fragt. Herr F. vollendet eine Arbeit, wenn sie exakt in sein persönliches Arbeitsschema passt.
- *Professionelle:* Sie müssen auf der einen Seite in der Lage sein, Herrn F. ein Arbeitsziel zu geben, auf der anderen Seite müssen sie darauf vorbereitet sein sofort detaillierte Angaben zu machen, wenn Herr F. das Ziel übernimmt und es sofort an sein Denkschema anpasst. Daher muss man zu Beginn der Einarbeitungsphase genau beobachten, um sicher zu stellen, dass er die Aufgaben in der vorgegebenen Art erfüllt. Diese Aufgabe konzentriert sich auf verbale Unterstützung, da Herr F. kompetent genug ist, die Arbeit mechanisch auszuführen.
- *Ausbilder / Vorgesetzter am Arbeitsplatz:* Sie brauchen Einfühlungsvermögen. Herr F. braucht eine lange Zeit, um neue Menschen kennen zu lernen und sich an sie zu gewöhnen. Die Integration muss über Jahre schrittweise geleitet werden. Technisch kann Herr F. die gestellten Aufgaben sehr schnell zur Zufriedenheit ausführen.

## Empowerment-Kriterien

Der Autismus von Herrn F. bedingt Schwierigkeiten in der sozialen



**Bootsprojekt „Optimist“**

Kontaktaufnahme und im Vertrauensgewinn. Das dadurch bedingte Bewertungsverhalten zeigt sich auch im Arbeitsstil von Herrn F., der auf genauer Beobachtung und Prüfung basiert. Hierin liegt eine arbeitstechnische Stärke von Herrn F. Herr F. arbeitete eine Zeit lang im Projekt „Optimist“ (kleines Boot). Dies war ein Bootsbauprojekt, in dem die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden eine wichtige Rolle spielte. Diese Arbeit

beinhaltete neue Arbeitsaufgaben und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit in konkreten Arbeitsschritten. Die Präzisionskompetenz von Herrn F. erwies sich dabei als unverzichtbar für die Renovierung eines Bootes. Herr F. war in der Lage, einzelne ähnliche Teile zu erkennen und die richtige Platzierung beim späteren Zusammenbau des Bootes hinzukriegen.

## Gründe für den erfolgreichen Prozess

- Die Professionellen beobachteten die Teilnehmer während der Vorführung der Arbeitsschritte durch einen professionellen Bootsrestaurator. Sie stellten unterschiedliches Interesse an den einzelnen Schritten fest, was sich in einer unterschiedlichen Aufmerksamkeit der Teilnehmer äußerte.
- Sie lassen Zeit, sich an neue Komponenten zu gewöhnen, während mit anderen gearbeitet wird. Die Abgrenzung von Tätigkeiten schützt in diesem Fall davor, sich sofort von einer neuen Aufgabe abhängig zu fühlen. Multi-tasking ist hier kein Problem.
- Die Ausarbeitung eines Arbeitsprogramms in der Komponentengruppe lässt genügend Freiraum im Ablauf (für sich alleine, aber in der Gruppe).
- Die einfache Übertragung von allgemeinen professionellen Aufgaben steigert die Motivation. Es wird etwas getan, weil es jemand anders braucht.

## Was hätte falsch laufen können

Mehrfaches oder kein Interesse der KlientInnen an Teilen des Vorgangs hätte schwerwiegende Probleme in der Gruppe hervorrufen können. Die Professionellen wären nicht in der Lage gewesen, klassische Kompetenzen und Arbeitsschritte flexibel aufzulösen. Tatsächlich koordinieren sie nur die Aufgaben.

**Der Autor dieser Studie** kennt Herrn F. aus seiner früheren Arbeit als Leiter der Beschäftigungstherapie, wo Herr F. immer noch arbeitet.

## 2.8.7 Herr G.

### Allgemeine Informationen über Herrn G.

Herr G. ist 20 Jahre alt und lebt in einer großen Stadt in den Niederlanden. Vor einem Jahr hat er die Schule verlassen. Er hat eine linksseitige Halbseitenlähmung und ist Diabetiker und Brillenträger. Herr G. lebt mit seinen Eltern und zwei jüngeren Schwestern. Am liebsten möchte er mit Autos arbeiten oder im Bereich Verwaltung.

### Schule / Orientierungspraktika

Vom 4. bis 18. Lebensjahr besuchte Herr G. eine Sonderschule. Mit 15 Jahren begann er mit Orientierungspraktika in der Schule. Mit 17 begann er Praktika außerhalb der Schule zu absolvieren. Er arbeitete in einem Supermarkt, in einer Werkstatt für behinderte Menschen und in einem Arbeitstrainingszentrum.

## **Beruf / Arbeit**

Herr G. war sehr interessiert an Autos und an Verwaltungsaufgaben. Aufgrund seines Interesses an Autos versuchte die Schule, einen Praktikumsplatz in einer Autowerkstatt zu finden. Diese Suche war nicht erfolgreich, weil die Werkstatt nicht genügend Unterstützung anbieten konnte und das Arbeitsumfeld zu laut war.

In der Schule trainierte er seine Fähigkeiten im Verwaltungsbereich. Er arbeitete z. B. am Kopierer, tütete Briefe ein und arbeitete am Computer.

Außerhalb der Schule ging er drei Tage in eine Werkstatt für behinderte Menschen. Der Lehrer beobachtete ihn und kam zu dem Schluss, dass seine sozialen Kompetenzen und sein Arbeitstempo nicht sehr gut waren. Er ging zu einem Arbeitstrainingszentrum, das ihn in diesen Fähigkeiten unterstützen sollte. Der Erfolg dieses Trainings war nicht ausreichend, um Herrn G. im Verwaltungsbereich zu platzieren.

Die Möglichkeiten in einem Supermarkt zu arbeiten wurden sondiert und Herr G. versuchte dort im Rahmen eines Praktikums zu arbeiten. Der Supermarkt konnte ihn nicht genügend unterstützen, so dass das Praktikum beendet wurde. Auch die Idee weiterer Bildungsmöglichkeiten wurde sondiert, aber die Eltern entschieden, dass die zu schwierig für ihn seien.

Daraufhin ging Herr G. in eine Tagesförderstätte um zu sehen, ob er dort hinpasst. Dorthin ging er nach der Schule, damit er weiter auf einen möglichen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden konnte.

## **Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche**

Herr G. wurde durch eine Lehrerin seiner Schule in seiner Entwicklung unterstützt. Sie gab ihm Orientierung, zeigte ihm seine Möglichkeiten, unterstützte ihn dabei sich auszuprobieren und zeigte auf, welche Konsequenzen seine Entscheidungen haben würden. Herr G. wurde auch von einem Mitarbeiter des Arbeitstrainingszentrums unterstützt.

## **Finanzielle Unterstützung / Finanzielle Organisation**

Herr G. erhielt eine AWBZ Indikation, die ihm erlaubt eine Tagesförderstätte zu besuchen und erhält staatliche Unterstützung (Sozialhilfe). AWBZ ist ein spezielles Sozialgesetz in den Niederlanden, das eine besondere Unterstützung für jeden Bürger / jede Bürgerin bereit hält, zum Beispiel häusliche Pflege, psychiatrische Behandlung und längerfristige Pflege. Durch AWBZ werden die Kosten für die Tagesförderstätte gedeckt.

## **Relevante Kompetenzen der beteiligten Akteurinnen und Akteure**

Herr G. zeigte einige sehr gute Kompetenzen während seiner Schulzeit. Er konnte sehr gut mit dem Computer umgehen und war sehr sicher beim Erfüllen seiner

Aufgaben. Soziale Kompetenzen allerdings fehlten zum Teil. Er konnte sich nur schwer an verschiedene soziale Situationen anpassen. Er war nur begrenzt fähig, sich bis zum Schluss auf eine Arbeitsaufgabe zu konzentrieren.

Herrn G.'s Eltern waren sehr beschützend. Sie fürchteten, dass er überfordert würde. Es war daher nicht möglich, ihn auf eine weiterführende Schule zu schicken. Die Lehrerin, die Herrn G. unterstützte, hatte weder die Zeit noch die Mittel, Herrn G. im Orientierungsprozess und beim Finden einer Arbeit zu begleiten.

Im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten und den zur Verfügung stehenden Mitteln ermöglichte sie es Herrn G., dass er verschiedene Praktika an unterschiedlichen Arbeitsplätzen machen konnte.

### **Empowerment-Kriterien**

- Genaues Aufzeigen der Möglichkeiten, die der Schüler hat
- Verantwortung übernehmen auf jeder Ebene
- Die beste Stufe selbständigen Arbeitens während des Praktikums erreichen
- Bildung eines Unterstützerkreises bestehend aus Lehrerin und Eltern um den Schüler herum
- Feedback als Realitätskontrolle

### **Gründe dafür, dass eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht gelungen ist**

Herr G. geht jetzt in eine Tagesförderstätte. Ich denke, er wäre in der Lage gewesen, seine sozialen Fähigkeiten und die Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu entwickeln. Seine Fähigkeiten als Arbeitnehmer waren noch nicht genug trainiert. Ein weiteres Problem war, dass Herr G. nicht selbständig zur Arbeit gehen konnte. Das bedeutet, dass ihn jemand auf dem Weg zur Praktikumsstelle und zurück begleiten musste.

In den Niederlanden ist es sehr gut möglich, dass er mit Unterstützung der Tagesförderstätte einen Job finden kann. Die Förderstätte hat Jobcoaches, die ihn unterstützen können, seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Unsere Schule entwickelt im Moment einen Prozess, wie SchülerInnen in Richtung Arbeitsmarkt unterstützt werden können. Zeit und Mittel stehen nun zur Verfügung, den Prozess zu verbessern und SchülerInnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

**Die Autorin dieser Studie** ist Beschäftigungstherapeutin bei der Mytyschool De Regenboog Haarlem (NL). Sie hatte keine spezielle Rolle im Integrationsprozess von Herrn G.

## 2.8.8 Herr H.

### Allgemeine Informationen zu Herrn H.

Herr H., ein 22jähriger Niederländer, hatte im Alter von acht Jahren einen Autounfall. Aufgrund des Unfalls leidet er an einem gedeckten Schädel-Hirn-Trauma (contusion cerebri). Er hat keine körperlichen Behinderungen, aber eine Lernbehinderung und expansive Verhaltensstörungen. Sein Verhalten ähnelt stark ADSH.

### Schule

Bis zu seinem Unfall ging Herr H. auf eine Regelschule. Die Schule stellte allerdings schon Probleme in der Aufmerksamkeit, Gedächtnisprobleme und Hyperaktivität fest.

Nach dem Unfall wurde er in einem Rehabilitationszentrum behandelt und Schritt für Schritt in eine Schule für Kinder mit speziellen Bedürfnissen integriert (Werkenrode School in Nijmegen, NL).

Mit 12 Jahren kam er auf unsere Schule, eine Schule für SchülerInnen mit Körperbehinderung und Lernschwierigkeiten.

### Orientierungspraktika

- Herr H. durchlief zahlreiche berufliche Orientierungsprogramme. Nach vielen Versuchen entschied er sich für ein Arbeitstraining in Kochen und Putzen.
- Er machte einige Praktika in einem Supermarkt und Restaurants.
- Nach Abschluss der Schule wurde er aufgrund seines Verhaltens nicht von einem Betrieb übernommen, in dem er mit Jobcoaching hätte begleitet werden können. Grund war, dass er häufig zu spät gekommen war und dass er zu viel redete während der Arbeit.
- Er machte ein Praktikum im Restaurant der Schule Werkenrode.
- Er erhielt eine Anerkennung als Schwerbehinderter mit einem Behinderungsgrad von 80 – 100%.

### Beruf / Arbeit

- Das Praktikum im Restaurant der Schule Werkenrode lief sehr gut.
- Herr H. zog mit anderen Schülern in eine Wohnung, wo sie mit Unterstützung leben. Seine Eltern haben ihn immer sehr unterstützt. Sie leben wie Herr H. auch in Nijmegen.
- Er besuchte ein Empowerment-Training in Werkenrode, um seine persönlichen Fähigkeiten zu verbessern.
- Schließlich bekam er einen Arbeitsplatz in einem Restaurant in Nijmegen, wo er in der Küche arbeitet und hauptsächlich Spültätigkeiten ausführt.

- Wenn er sich bewährt, werden ihm verschiedene andere Tätigkeiten im Restaurant angeboten werden, möglicherweise Servieren und einfache Kochtätigkeiten.

### **Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche**

- An der Schule gehörte Herr H. zu den Schülern, die sehr viel persönliche Aufmerksamkeit von verschiedenen Professionellen erhielt. Jeden Tag hatte er eine zehnminütige Sitzung mit einem Psychologen, mit dem er Probleme, die am Tag auftauchten, löste. Es konnte nötig sein, Streitigkeiten und Kämpfe mit anderen Schülern zu lösen, weil er aus den Schulstunden weggerannt war. Er wurde behandelt wie eine Person mit ADHS. Er erhielt viel Hilfe bei der Planung und Strukturierung der Arbeit und viel positive Verstärkung bei Wohlverhalten.
- Der Lehrer und die ArbeitstrainerInnen der Schule gaben ihm viel Unterstützung zur Verbesserung seiner persönlichen Fähigkeiten (Freundlichkeit, Geduld) und durch Arbeitstraining.
- Herr H. wurde während der Praktika im Supermarkt und den Restaurants durch Jobcoaching unterstützt.

### **Finanzielle Unterstützung**

Herr H. arbeitete zunächst als Freiwilliger mit finanzieller Unterstützung des Staates. Der aktuelle Arbeitgeber im Restaurant erhält einen 25% Lohnkostenzuschuss von 25 %.

### **Relevante Kompetenzen von Herrn H.**

Herr H. entwickelte seine beruflichen Fähigkeiten und verbesserte insbesondere auch seine persönlichen Kompetenzen.

Er ist „lässiger“ geworden, weniger chaotisch und hat seltener Verhaltensstörungen. Seine Bereitschaft, auch 'langweilige' Tätigkeiten zu übernehmen, ist gestiegen.

### **Empowerment-Kriterien und Gründe für den Erfolg**

- Möglichkeit unterstützter Beschäftigung (Jobcoaching)
- Unterstütztes Leben/Wohnen
- Empowerment-Training um persönliche Kompetenzen zu verbessern
- Intensives Arbeitstraining mit dem klaren Fokus auf eine Beschäftigung im Restaurantbereich
- Unterstützende Eltern
- Unterstützende LehrerInnen
- Gute Kontakte zu Betrieben, Jobcoaching und Vermittlungsagenturen, ArbeitgeberInnen, Verwaltung

## Die Autorin der Studie

ist Schulpsychologin an der Werkenrode School in Nijmegen (NL). Sie unterstützte Herrn H. mehrere Jahre lang.

## 2.8.9 Herr J.

### Allgemeine Informationen zu Herrn J.

Herr J. ist 20 Jahre alt. Er lebt als Einzelkind mit seinen Eltern zusammen in Pforzheim in Süddeutschland (120000 Einwohner). Er wünscht sich so „normal“ wie möglich zu leben. Während seiner Freizeit ist er in einem Judoverein aktiv, und er geht gerne schwimmen. In seiner Nachbarschaft ist er sozial integriert.

### Schule / Berufsorientierung

Nach dem Besuch eines allgemeinen Kindergartens ging Herr J. 13 Jahre lang in eine Geistig-Behinderten-Schule. Seit einem Jahr ist er in der Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE) in Pforzheim. Dies ist eine Schule, die gezielte Berufsbildung und die Vorbereitung und Begleitung von Praktika mit dem Ziel der betrieblichen Integration durchführt.

Herr J. kann einfache Texte lesen und einfache Aufgaben rechnen.

Seine Berufsorientierung:

Während des handwerklichen Unterrichts stellte er fest, dass er gerne mit Metall arbeiten möchte. Er ist fasziniert von großen Maschinen wie z.B.

Schlagbohrmaschinen und elektrischen Sägen. Sein Interesse, weitere Fähigkeiten im Bereich der Metallbearbeitung zu lernen, resultiert aus dieser Faszination für Maschinen.

### Beruf / Arbeit

Seit seiner 12. Klasse hat Herr J. verschiedene Praktika im Bereich der Metallbearbeitung gemacht. Ziel war es auch, eine Vorstellung vom „realen“ Arbeitsalltag in einem Betrieb zu bekommen.

So machte er z.B. Praktika

- in einer Metallfabrik: dieses Praktikum beendete er nach einer Woche, weil es ihm zu langweilig war.
- in einer Kfz-Werkstatt: 3 Monate lang je 3 Tage pro



### Woche Putzen und Aufräumen

- in einer Druckerei: 3 Wochen lang Verpackung und Putzen
- als Hausmeister: 2 Monate

Umbau der BVE (vgl. 2.7.8)

**Herr J. auf dem Gabelstapler**

- in einer Fabrik zum Recycling von Edelmetallen: 15 Monate lang

Im Anschluss an das Praktikum in der Recycling-Fabrik erhielt er einen befristeten Arbeitsvertrag für ein Jahr dort. Nachdem sowohl die Firma mit ihm als auch er mit dem Betrieb zufrieden waren, hat der danach einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.

### **Professionelle Unterstützung bei der Berufs- und Arbeitsplatzsuche**

Herr J. wurde unterstützt durch

- einen Fachlehrer seiner Schule
- seinen Praktikumsanleiter im Betrieb
- verschiedene Kollegen, die ihm unterschiedliche Arbeit beibrachten
- den Integrationsfachdienst, der das Zustandekommen des Arbeitsvertrages maßgeblich unterstützte und die finanzielle Unterstützung des Arbeitsplatzes organisierte.

### **Finanzielle Unterstützung**

Der Arbeitgeber erhält einmalig 2000 € für die Einrichtung des Arbeitsplatzes und die Integration von Herrn J. Darüberhinaus erhält er von der Arbeitsagentur während der ersten drei Monate 40 % der Lohnkosten von Herrn J. Von Beginn des zweiten Jahres an ist es möglich 20-30 % der Lohnkosten vom Integrationsamt zu erhalten.

### **Relevante Kompetenzen von Herrn J.**

- hohe Eigenmotivation
- soziale Kompetenzen
- Er akzeptiert auch einfache, dreckige und von anderen ungeliebte Arbeiten.
- Ehrlichkeit, die hier besonders wichtig ist, da er mit wertvollen Metallen wie Gold und Silber zu tun hat.

### **Empowerment-Kriterien**

- Herr J. hatte die Möglichkeit in verschiedenen Praktika auszuprobieren, was ihm liegt und was ihm gefällt. Auf dieser Grundlage konnte er eine fundierte Berufsentscheidung treffen.

- Mobilitätstraining, um seinen Arbeitsplatz zu erreichen
- Bewährungspraktika
- Integrationspraktikum
- die Möglichkeit, seine Arbeitsaufgaben Schritt für Schritt zu lernen. Der Betrieb erwartete nicht schon am ersten Tag, dass er alles konnte.
- allmähliche Lernprozesse unter allmählich steigenden Anforderungen

### **Gründe für den erfolgreichen Prozess**

Herr J. war ein Schüler mit klaren Zielen und gewissen Kompetenzen (s.o.) und mit einer Konzentrationsfähigkeit für 3 Stunden.

Sein Arbeitgeber achtete darauf,

- ihn nicht unter Zeitdruck zu setzen,
- ihm einfache, klar strukturierte Aufgaben zu geben,
- nicht gleich zu viel von ihm zu erwarten und
- ihm Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb zu geben (Kranfahrerlizenz, Gabelstaplerlizenz).

**Der Autor dieses Fallbeispiels** ist seit zwei Jahren Fachlehrer an der BVE in Pforzheim. Er unterrichtete Herrn J. einen Tag pro Woche an der Schule und arbeitete mit ihm in kleinen Arbeitsprojekten.

## **3 Arbeitsgruppe Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern**

### **3.1 Ziele und Vorhaben der Entwicklungspartnerschaften zur Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern**

#### **3.1.1 Disability Equals Business**

Disability Equals Business (DEB) bietet kleinen und mittleren Unternehmen in Sussex, Großbritannien, einen Beratungsservice. Wir bieten ArbeitgeberInnen Information und Beratung in allen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung relevanten Bereichen. In einem betriebsbezogenen Beratungsprozess werden Pläne für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufgestellt oder überarbeitet. Dies betrifft alle Bereiche von der Schaffung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen bis zu Fragen zum „Disability Discrimination Act“ (DDA) und dessen Auswirkungen für die Unternehmen. Das DDA ist ein Antidiskriminierungsgesetz, das die britische Regierung 1995 verabschiedet hat. Des Weiteren gehören Unternehmensrichtlinien zu den Themen Diversity und gleiche Chancen für alle dazu. Übergeordnetes Ziel unseres Projekts ist, die Einstellung und das Verantwortungsbewusstsein von ArbeitgeberInnen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu verändern und zu stärken und damit eine gesellschaftliche Veränderung zu bewirken. Mit dieser Bewusstseinsänderung kann ein Schritt hin zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht werden. Das Projekt stützt sich auf das „Soziale Modell“ von Behinderung und die damit gebotene Beseitigung von Barrieren und Hemmnissen, so dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu einem Gewinn für das jeweilige Unternehmen werden kann.

#### **3.1.2 Pro-Fit Niederösterreich**

Zu Beginn des Projekts unterstrich die Arbeitsmarktsituation in Niederösterreich die Randgruppensituation behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt: Von allen erwerbslosen Personen waren 12,7% behindert. Das Angebot an Beratung und Unterstützung für Betriebe, die behinderte Menschen beschäftigten, oder beschäftigungswillige Unternehmen war unzureichend oder nicht auf die Bedürfnisse der Unternehmen ausgerichtet. In Niederösterreich sind hauptsächlich kleine Unternehmen mit weniger als neun Angestellten angesiedelt. Daher mussten

Dienstleistungsangebote entwickelt werden, die auf die Bedürfnisse kleiner Betriebe zugeschnitten sind.

Der Beratungsservice, den Pro-Fit für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) entwickelte, verfolgt das Ziel der Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dafür sollte zum einen die Bereitschaft zur Beschäftigung behinderter Menschen gesteigert werden. Zum anderen ging es darum, während des Beratungsprozesses neue Jobs zu kreieren, die von Menschen mit Behinderung ausgeführt werden können. Der Beratungsservice ist das Modul 4 des Projekts Pro-Fit. Mit dem Beratungsservice wird das Informations- und Unterstützungsangebot für KMUs in Niederösterreich erweitert. Der Service orientiert sich an den Interessen, Bedürfnissen und Gegebenheiten der Betriebe. Der Beratungsservice kann in drei von vier Regionen Niederösterreichs genutzt werden.

### **3.1.3 Talente – Akzente (Erlangen)**

Zu Projektbeginn waren über 5 Mio. Menschen in Deutschland arbeitslos gemeldet. In den letzten Monaten sank die Arbeitslosenrate signifikant. Doch Arbeitslose mit Schwerbehinderung konnten nicht von diesem positiven Trend am Arbeitsmarkt profitieren.

Was sind die Gründe dafür?

Wir sind überzeugt: Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist weniger von der ökonomischen Situation am Arbeitsmarkt abhängig als von Unkenntnis und daraus resultierenden Vorurteilen. Eine der Barrieren für schwerbehinderte Menschen am Arbeitsmarkt ist der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung. Irrtümlicherweise wird davon ausgegangen, dass schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unkündbar sind. Fakt ist, dass die Hürden bei der Kündigung Schwerbehinderter zwar etwas höher sind, da das Integrationsamt eingeschaltet werden muss. Den Kündigungen wird aber in 90% der Fälle entsprochen. Lediglich wenn kein sachlicher Grund für die Entlassung vorliegt, widerspricht das Integrationsamt der Kündigung. Dies sind aber Kündigungsgründe, die auch bei nichtbehinderten Personen juristisch nicht haltbar wären.

Viele ArbeitgeberInnen sind der Meinung, behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bräuchten speziell ausgestattete Arbeitsplätze. Dies ist nicht der Fall. Nur die wenigsten brauchen eine Arbeitsplatzanpassung, die zudem vom Integrationsamt gefördert wird. Des Weiteren heißt es, Menschen mit Behinderung seien häufiger krank. Statistiken belegen, dass die Fehlzeiten schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher geringer sind als bei nichtbehinderten MitarbeiterInnen. Menschen mit Behinderung sind oftmals die motivierteren MitarbeiterInnen und loyal gegenüber ihrem Unternehmen.

Will man die Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung verbessern, geht es also zunächst darum, die aus der Unkenntnis resultierenden Vorurteile gegenüber dieser Bevölkerungsgruppe abzubauen.

ACCESS Integrationsbegleitung ist ein kleines Unternehmen im bayerischen Erlangen, das es sich zum Ziel gesetzt hat, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir haben Klientinnen und Klienten mit Lernbehinderung, so genannter geistiger Behinderung und Körperbehinderung. Für diese Personen suchen wir Praktikums-, Arbeits- oder Ausbildungsplätze.

Wir möchten ArbeitgeberInnen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisieren und durch Aufklärung Vorurteile abbauen. Es geht uns darum zu zeigen, dass auch bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen das Augenmerk in erster Linie auf ihre Fähigkeiten und nicht auf mögliche Defizite gerichtet werden sollte.

Das Projekt „Akzente“ von ACCESS ist ein Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft „Talente“. Der Entwicklungspartnerschaft gehören Teilprojekte aus verschiedenen Regionen Deutschlands an, die es sich zum Ziel gesetzt haben, mit innovativen Konzepten die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung auf dem Weg von der Schule in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern.

## **3.2 Aktivitäten**

### **3.2.1 Disability Equals Business**

#### **3.2.1.1 Marketing**

##### **Aktivität**

Disability Equals Business führte eine Medienkampagne durch, um den Beratungsservice bekannt zu machen und auf das Thema Behinderung und Beschäftigung aufmerksam zu machen.

##### **Ziel**

Disability Equals Business ist ein neues Projekt, das im Jahr 2005 gegründet wurde. Es war wichtig, den Service und die Marke „DEB“ schnell bekannt zu machen. Daher wurde eine Marketingkampagne über lokale Medien gestartet. Dies wurde aufrecht erhalten, um auf unsere Trainings-Seminare und weiteren Angebote großräumig zu informieren. Eine Reihe von Werbemitteln und -kanälen wurde genutzt. Dazu

gehörten lokale Zeitungen, Business Magazine, Broschüren, E-Mail-Aktionen und Radiospots.

### **Ergebnis**

Die Werbemaßnahmen waren erfolgreich für unser Marketing. Das wichtigste Werbemittel zur Erreichung der Zielgruppe ArbeitgeberInnen war die Radiokampagne. Wir produzierten Werbespots, die in lokalen Radiosendern gesendet wurden. Die flexible Nutzung der Spots gibt uns die Möglichkeit, auf anstehende DEB-Arbeitgeberveranstaltungen aufmerksam zu machen. Sussex hat einige lokale Radiosender. Dadurch dass wir jeden einzelnen dieser Sender für unsere Kampagne nutzen, können wir eine sehr große Hörerschaft erreichen. Gleichzeitig konnten wir im Laufe der Zeit eine Beziehung zu den Sendern aufbauen, die uns dann zu Sendungen einluden, um live über unsere Angebote zu berichten und das Thema zu diskutieren. Die Resonanz von Seiten der ArbeitgeberInnen war sehr erfolgreich. Viele haben DEB direkt kontaktiert, um weitere Informationen und Beratung zu erhalten. Die Teilnahme an unseren Seminaren über Behinderung und Beschäftigung erhöhte sich als direkte Resonanz auf unsere Radiokampagnen.

### **Feedback**

Wir haben aus unseren Erfahrungen gelernt, dass es wichtig ist, eine große Palette an unterschiedlichen Medien für das Marketing zu nutzen. Zunächst ist es wichtig auf den Service und die Marke aufmerksam zu machen. Nach der Einführungsphase geht es darum, die Marketingkampagne aufrecht zu halten, einerseits um die Bekanntheit zu erhalten und Ansehen aufzubauen und andererseits um für Veranstaltungen zu werben. Alle Marketinginstrumente erwiesen sich als erfolgreich, besonders aber die Radiokampagne. Durch sie konnte ein sehr großes Publikum erreicht werden, das weit über die Zielgruppe der UnternehmerInnen hinaus ging. Durch die Radiokampagne konnte DEB bekannt werden und eine feste Funktion in der Gesellschaft von Sussex einnehmen.

## **3.2.1.2 Identifizierung und Kontaktaufnahme mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern**

### **Aktivität**

Disability Equals Business (DEB) startete eine „Directcalling“-Aktion, um mittels Kaltakquise Kontakt mit ArbeitgeberInnen aufzunehmen. Inhalt der Telefonate war die Vorstellung des Service und die Frage nach einem Gesprächstermin.

## **Ziel**

Zunächst führten wir gemeinsam mit lokalen Partnerorganisationen von DEB und der Universität von Brighton eine Studie durch, um die Industriezweige in Sussex zu bestimmen, die als Zielgruppe geeignet waren. Die Berater von DEB führten dann Telefongespräche, so genannte *cold calls*, mit den ArbeitgeberInnen. In der Folge beauftragten wir andere Organisationen mit der Durchführung der *cold calls*. Die Absicht war, den Arbeitgebern unseren Service vorzustellen und einen positiven Einstieg in das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu finden. Ziel war es, ein persönliches Gespräch mit dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin auszumachen, um unser Beratungsprogramm zu starten.

## **Ergebnis**

Die anfängliche Kaltakquise durch die DEB-BeraterInnen blieb erfolglos. Dies lag zum einen an der fehlenden Erfahrung bezüglich *cold calls*, zum anderen an der fehlenden Zeit. Sussex Enterprise, eine unserer Partnerorganisationen, die Arbeitgeberservices zur Verfügung stellt, wurde daraufhin mit den *cold calls* beauftragt. Dies war sehr erfolgreich. Die Berater erhielten dadurch eine große Anzahl an Gesprächsterminen und Meetings und unsere Botschaft zum Thema Schwerbehinderung erreichte ihre Zielgruppe. Über 2500 ArbeitgeberInnen in Sussex konnten durch die *cold calls* und durch den Netzwerk-Prozess für Behinderung und Beschäftigung sensibilisiert werden.

## **Feedback**

Wir stellten fest, dass *cold calls* ein erfolgreiches Instrument für die Arbeitgeberakquise sein können. Allerdings müssen die Anrufe dafür von geschulten und erfahrenen Personen durchgeführt werden. Die Partnerorganisation, die die Anrufe für uns tätigte, genoss großes Ansehen in dem Bereich und hatte durch ihre Adressdatenbank einen besseren Zugang zu ArbeitgeberInnen. Die Arbeit förderte zudem die partnerschaftliche Zusammenarbeit in unserer Organisation.

### **3.2.1.3 Netzwerkarbeit**

#### **Aktivität**

DEB wurde Vollmitglied der regionalen Handelskammer. In Zusammenhang mit der Mitgliedschaft nahmen wir an regelmäßigen Treffen des Netzwerkes teil.

## **Ziel**

Es ging uns darum Beziehungen und Vertrauen aufzubauen, um damit unsere Arbeit mit den ArbeitgeberInnen zu unterstützen. Durch die Mitgliedschaft in der Handelskammer wollten wir Ansehen erringen und Zugang zur Zielgruppe kleiner und mittlerer Unternehmen erhalten. Jeder Berater und jede Beraterin wurde Mitglied in der Handelskammer seines / ihres Bezirks. Zusätzlich nahmen sie an privaten Business-Netzwerken wie dem „Business Breakfast“ und an informellen Netzwerktreffen teil.

## **Ergebnis**

Die Mitgliedschaft in der Handelskammer verschaffte uns Zugang zu einer großen Anzahl von ArbeitgeberInnen. Wir schärften dadurch das Profil unserer Organisation in der Geschäftswelt. Das erhöhte die Glaubwürdigkeit unserer Organisation. Bei den regelmäßigen Treffen hatten wir die Gelegenheit direkt mit ArbeitgeberInnen ins Gespräch zu kommen und unsere Organisation und Ziele vorzustellen. Im Laufe der Zeit konnten wir Beziehungen aufbauen und bei Business-Seminaren die Ziele von DEB vorstellen. Durch die Netzwerkarbeit und die *cold calls* konnten wir über 2500 ArbeitgeberInnen in Sussex für Behinderung und Beschäftigung sensibilisieren.

## **Feedback**

Die Netzwerkarbeit über formelle und informelle Geschäftskanäle war erfolgreich. Wir konnten dadurch unsere beiden Ziele, die Vertrauensbildung und den Beziehungsaufbau in lokalen Unternehmerkreisen erreichen. Wir wurden in der Geschäftswelt als ebenbürtig wahrgenommen. Unsere Beratung wurde daher von den ArbeitgeberInnen als unternehmerische wahrgenommen. Durch die Teilnahme an informellen Treffen konnten wir unser Profil schärfen und für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisieren. Resultierend aus unseren Erfahrungen würden wir die Mitgliedschaft in Unternehmerkreisen von Projektbeginn an sehr empfehlen.

### **3.2.1.4 Arbeitgeberservices**

#### **Aktivität**

DEB bot ArbeitgeberInnen eine Unternehmensberatung an. Wir boten individuelle Beratung fokussiert auf die Beschäftigung behinderter Menschen an. Die Beratung wurde flankiert durch eine Reihe von Tagesseminaren über Behinderung und Beschäftigung.

## Ziel

Die Bedürfnisse von kleinen und mittelständischen Unternehmen sind sehr unterschiedlich. Daher entschieden wir uns, Unternehmern eine individuelle Beratung anzubieten. Ziel war eine betriebswirtschaftlich orientierte Beratung zum Thema Beschäftigung behinderter Menschen. DEB ist überzeugt, dass eine Verhaltensänderung wesentlich zielführender ist als das Aufstellen gesetzlicher Regelungen. Daher sensibilisierten wir die ArbeitgeberInnen für die unternehmerischen Vorteile, die aus der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erwachsen. Die Beratung wurde durch ein „online-toolkit“ unterstützt. Das ermöglichte es den ArbeitgeberInnen, zusätzlich zur Beratung weiterführende Informationen über Behinderung und Beschäftigung zu erhalten. Zusätzlich zu Best-Practice-Empfehlungen verweist DEB Arbeitgeber auf Partnerorganisationen und Informationsdienste, die weiterführende Angebote bereithalten. Zusätzlich zu individuell auf die Betriebe zugeschnittenen Trainings wurden über die gesamte Projektlaufzeit 20 Tagesseminare durchgeführt.

## Ergebnis

Der individuelle Beratungsprozess erwies sich als erfolgreich. Es konnten für über 300 ArbeitgeberInnen in der Region Sussex individuelle Aktionspläne zu Behinderung und Beschäftigung erstellt werden. Das Feedback der ArbeitgeberInnen war gut und zeigte an, dass der Beratungsprozess ihren Bedürfnissen entsprach. Der eigentliche Aktionsplanungsprozess wurde immer wieder überprüft, um Fortschritte sicherzustellen. Im Januar 2007 kam eine neue überarbeitete Checkliste heraus, mit der ArbeitgeberInnen selbst ihr Geschäftsmodell in Hinblick auf behinderte Menschen überprüfen können. Dies wird zu einem stärkeren Engagement und zu einer höheren Verbindlichkeit im Unternehmen führen. Die Selbstverpflichtung des Unternehmens wird zu Nachhaltigkeit führen - ein entscheidendes Resultat des Projekts, das durch das *online toolkit* verstärkt wird. Die Trainingsseminare sind ein wertvolles Werkzeug zur Sensibilisierung. Die ArbeitgeberInnen signalisierten uns eine Nachfrage nach weiteren Veranstaltungen. Viele TeilnehmerInnen an DEB-Seminaren stiegen danach in einen Beratungsprozess ein.

## Feedback

Eine Schlüsselerkenntnis aus dem Beratungsprozess ist, dass ArbeitgeberInnen auf betriebswirtschaftliche Argumente ansprechen. Durch die Fokussierung auf den unternehmerischen und finanziellen Nutzen konnte die Beratung weggeführt werden vom Beschwichtigen von Ängsten hin zu einer positiven Wahrnehmung. Es ist wichtig, dass sich die Führungsebene eines Betriebs auf den Aktionsplan verpflichtet. Durch die ständige Überprüfung der Fortschritte kann eine nachhaltige Entwicklung

im Hinblick auf die Einstellung und den Erhalt von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen erreicht werden.

## **3.2.2 Pro-Fit NOE – Beratungsangebot für kleine und mittelständische Unternehmen**

### **3.2.2.1 Marketing**

#### **Aktivitäten**

Die Aktivitäten des Pro-Fit Beratungsangebotes für kleine und mittelständische Unternehmen sind:

1. Broschüren – sie sind auf der einen Seite ein Werbeinstrument, auf der anderen Seite Informationsmaterial mit für UnternehmerInnen relevanten Informationen
2. Webseite [www.pro-fit-noe.at](http://www.pro-fit-noe.at)
3. Newsletter (erscheint vierteljährlich)
4. Netzwerkarbeit (Treffen mit der Handelskammer, Arbeitsmarktagentur, verschiedene Integrationsfachdienste etc.)
5. Kooperation mit der Verantwortlichen für die Öffentlichkeitsarbeit der Entwicklungspartnerschaft

#### **Ziel**

Mit den Marketingmaßnahmen soll es den BeraterInnen erleichtert werden, ihren Service anzubieten.

#### **Ergebnis**

Das Ergebnis ist sehr gering. Das einzige, was hilfreich ist, ist die Teilnahme an Messen und Treffen mit der Handelskammer, wo die BeraterInnen die Möglichkeit haben ihren Service direkt anzubieten.

Auf den Messen sind viele regionale Unternehmen vertreten. Da die VertreterInnen der Unternehmen bei ihren Messeauftritten sehr viel Zeit haben, ist es einfach mit ihnen dort ins Gespräch zu kommen. Auf den Messen werden wir als PartnerInnen wahrgenommen, die etwas zu bieten haben und nicht als BittstellerInnen, was die Gespräche wesentlich einfacher macht.

## **Feedback**

Es ist notwendig, mehr Zeit und Geld in Öffentlichkeitsarbeit und Marketing zu investieren. PR und Marketing sollten von Fachleuten übernommen werden.

### **3.2.2.2 Identifizierung und Kontaktaufnahme mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern**

#### **Aktivitäten**

Die Handelskammer überließ uns Firmenadressen, die für unseren Beratungsservice interessant sein könnten. Daneben recherchierten wir im Internet und Telefonbüchern, um an Adressen zu kommen. Außerdem kamen wir auf Netzwerkveranstaltungen in Kontakt mit UnternehmerInnen.

In den meisten Fällen besuchten wir die Firmen ohne einen Termin. Unsere hauptsächlich genutzte Methode der Kontaktaufnahme ist die Kaltakquise über Telefonate oder Firmenbesuche. Die Kaltakquise über Firmenbesuche war sehr erfolgreich. Wir erhielten viele Gesprächstermine, was damit zusammenhängt, dass es schwieriger ist, eine Person abzuweisen, die vor einem steht, als einen Gesprächspartner am Telefon.

#### **Ergebnis**

Aus ca. fünf Besuchen ergaben sich drei Informationsgespräche. Aus drei Informationsgesprächen resultierte ein Beratungsprozess. Fünf Beratungsprozesse wiederum führten zu einem neuen Job für eine behinderte Person.

#### **Feedback**

Die Kaltakquise per Anruf oder Firmenbesuch ist ein zweckmäßiger Weg der Kontaktaufnahme. Aber es ist auch ein schwieriger Weg, da die BeraterInnen mit viel Ablehnung konfrontiert sind. Daher brauchen die Beraterinnen und Berater eine gute Balance zwischen der Kaltakquise und anderen Tätigkeiten. Außerdem braucht man ein Coaching, um mit der Frustration, die Ablehnungen nach sich ziehen, umgehen zu können sowie einen Austausch im Team.

### 3.2.2.3 Netzwerkarbeit

#### Aktivitäten

Meetings mit

- Handelskammer
- Innungen
- Arbeitskammer
- Arbeitsmarktagentur
- Regionale Integrationsnetzwerke (in Kooperation mit Modul 1- Regionaler Netzwerkaufbau)
- Teilnahme an Messen

#### Ziel

Verbreitung der Informationen über den Beratungsservice an so viele Unternehmen wie möglich, um so viele Gesprächstermine wie möglich zu bekommen.

#### Ergebnis

Das Ergebnis ist abhängig von der Art der Meetings. Je mehr Unternehmen teilnehmen, um so mehr Gesprächstermine bekommen wir.

#### Feedback

Die Teilnahme an Veranstaltungen macht es einfacher Termine zu bekommen. Bekannt zu sein erhöht die Chance, jemanden für einen Consulting-Prozess zu gewinnen.

### 3.2.2.4 Arbeitgeber Services

#### Aktivität

Wir geben kleinen und mittelständischen Unternehmen die Möglichkeit, unsere Erfahrungen und Kenntnisse kostenlos in Anspruch zu nehmen und davon zu profitieren. Wir analysieren Arbeitsabläufe im Unternehmen und helfen, diese zu optimieren. Zusätzlich erklären wir die Vorteile, die mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verknüpft sind.

Die Aktivitäten der UnternehmensberaterInnen sind:

- Aufbau von Unternehmenskontakten mit dem Ziel, den Service vorzustellen und Interesse zu wecken
- Persönliche Informationsgespräche. Hier erklären die BeraterInnen die Art, den Gewinn und den Nutzen des Consulting-Prozesses. Dies führt im Idealfall zum
- Beratungsprozess: Dieser Prozess ist individuell und bedürfnisorientiert. Er richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen. Diversity-Themen und CSR (Corporate Social Responsibility)-Strategien können von KMU nicht eins zu eins übernommen werden. Hier liegen die Besonderheit und die Stärke des Beratungsprozesses, da er individuell auf die Bedürfnisse des teilnehmenden Unternehmens ausgerichtet ist.

Die folgenden Aspekte sind entscheidend für den Beratungsprozess:

- Evaluation der Arbeitsprozesse im Unternehmen
- Arbeitsplatzanalyse und Analyse der Arbeitsanforderungen
- Strategische Personalplanung zur Schaffung dauerhafter Jobs (Diversity Management für KMU – Jobprofile und Anpassung)
- CSR – Nutzen, Gewinn und Möglichkeiten
- Betriebswirtschaftliche und rechtliche Informationen
- Informationen zu technischen Hilfsmitteln und baulichen Anpassungen
- Information über weitere Beratungsangebote der regionalen Integrationsfachdienste

## **Ziel**

Das Ziel ist, die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu fördern durch die Sensibilisierung der Unternehmen für die Beschäftigung behinderter Menschen.

## **Ergebnis**

Wir konnten eine große Zahl an Beratungsprozessen durchführen und in der Folge neue Jobs für Menschen mit Behinderung schaffen. Im Mittel führten fünf Beratungsprozesse zu einem neuen Arbeitsplatz. Wenn ein Beratungsprozess nicht direkt zur Schaffung eines Arbeitsplatzes für eine behinderte Person führte, bedeutet das keinen Misserfolg. Denn bei der nächsten Einstellung wird diese/r Arbeitgeber/in einer Bewerbung eines Menschen mit Behinderung positiv gegenüber stehen.

## **Feedback**

In fast allen Fällen waren die Unternehmen zufrieden mit unserem Service. Der Beratungsprozess hilft Zeit zu sparen bei der Suche nach geeignetem Personal.

## **3.2.3 Talente – Akzente (Erlangen)**

### **3.2.3.1 Marketing**

Wir bedienen uns keiner klassischen Marketingstrategie. Neben gedrucktem Informationsmaterial unterhalten wir eine Webseite. In erster Linie aber nutzen wir Netzwerke für die Kontaktaufnahme mit ArbeitgeberInnen. Auch die Kaltakquise wird für den Erstkontakt genutzt. Mit Veranstaltungen für ArbeitgeberInnen machen wir auf unser Anliegen aufmerksam.

Im Folgenden werden einzelne Aktivitäten exemplarisch beschrieben.

#### **Aktivität**

Wir veranstalten jährlich einen großen Event, mit dem wir ArbeitgeberInnen ansprechen, sensibilisieren und informieren wollen.

#### **Ziel**

Mit der Veranstaltung wollen wir neue ArbeitgeberInnen erreichen, die uns und unseren Service noch nicht kennen. Ziel ist es, zwischen 100 und 150 ArbeitgeberInnen mit dieser Maßnahme zu erreichen. Dafür versenden wir mehr als 500 persönliche Einladungen.

#### **Ergebnis**

Im Schnitt erreichen wir mit dem jährlichen Event 30 ArbeitgeberInnen.

#### **Feedback**

Gemessen an dem hohen Aufwand, der mit der Organisation einer solchen Veranstaltung verbunden ist, stellt sich die Frage nach dem Nutzen. Möglicherweise würden wir eine höhere Anzahl an ArbeitgeberInnen erreichen, wenn wir bereits bekannter wären.

### **3.2.3.2 Identifizierung und Kontaktaufnahme mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Netzwerkarbeit**

Wir nutzen verschiedene Wege, um mit ArbeitgeberInnen in Kontakt zu treten. Neben der Kaltakquise nutzen wir mehr und mehr ein Netzwerk, das wir für diesen Zweck aufgebaut haben. Die Mitglieder von Beirat und Kuratorium – zwei Gremien, die wir zu diesem Zweck geschaffen haben - fungieren immer öfter als Türöffner bei ArbeitgeberInnen, Verbänden etc.

#### **Aktivität**

Wir bildeten einen Beirat und ein Kuratorium bestehend aus ArbeitgeberInnen, PolitikerInnen und Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens und anderen Personen, die sich unserem Ziel, der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, verpflichtet fühlen und in der Gesellschaft etabliert sind.

#### **Ziel**

Ziel ist es UnterstützerInnen zu haben, um in der Gesellschaft bekannt zu werden. PolitikerInnen sollen als „LobbyistInnen“ unsere Sache unterstützen. Arbeitgeber können uns anderen Arbeitgebern empfehlen.

#### **Ergebnis**

Es gelang uns zwei sehr effektive Gremien zu schaffen, die als Türöffner fungieren, unsere Ideen in politischen Gremien unterstützen und uns zu neuen Ideen und Konzepten inspirieren.

#### **Feedback**

Es braucht eine gewisse Zeit, geeignete MitstreiterInnen zu finden. Aber es ist ein sehr wirksamer Weg, um die eigenen Interessen und die Arbeit voranzutreiben.

### **3.2.3.3 Arbeitgeber Services**

Für Arbeitgeber halten wir verschiedene Informations- und Unterstützungsangebote bereit. Exemplarisch beschreiben wir im Folgenden drei Angebote zur Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen und Führungskräften aus Unternehmen.

## **Aktivität 1**

### **Perspektivenwechsel**

Wir bieten Führungskräften aus Unternehmen sowie Behörden und PolitikerInnen einen Perspektivenwechsel bei ACCESS. In verschiedenen Modulen, die auf die Interessen der daran teilnehmenden Personen abgestimmt werden, haben diese die Möglichkeit, die Arbeit von ACCESS kennen zu lernen. Wir erklären ihnen das Konzept unserer Arbeit, bieten die Gelegenheit, KooperationspartnerInnen kennen zu lernen (Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Schulen etc.) oder einen Blick in eine Firma zu werfen, die KlientInnen von uns beschäftigen oder im Praktikum haben.

Die Person, die den Perspektivenwechsel wahrnimmt, nimmt an Gesprächen mit behinderten Menschen teil. In einer analysierenden Diskussion sprechen wir über ethische Aspekte unserer Arbeit und evaluieren die Erfahrungen, die der Teilnehmer / die Teilnehmerin am Perspektivenwechsel machen konnte. Es werden Möglichkeiten diskutiert, wie die Person in der Zukunft unsere Arbeit weiter unterstützen kann.

Der Perspektivenwechsel dauert je nach Wunsch 2-5 Tage.

### **Ziel**

Ziel ist es, Führungskräfte aus Unternehmen und einflussreiche Personen aus Politik, Verbänden und Behörden für die Belange behinderter Menschen zu sensibilisieren und sie – im Idealfall - als UnterstützerInnen für unsere Arbeit zu gewinnen.

### **Ergebnis**

Der Perspektivenwechsel gibt uns die Möglichkeit, in einen sehr intensiven Kontakt mit den TeilnehmerInnen zu treten und sehr konkret zu sensibilisieren. Für den Perspektivenwechsel ist eine gute Vorbereitung notwendig.

### **Feedback**

Die Rückmeldungen auf bisher durchgeführte Perspektivenwechsel waren sehr positiv. In den TeilnehmerInnen fanden wir neue UnterstützerInnen für unsere Arbeit.

## **Aktivität 2**

### **Workshop Lust auf Unternehmen – soziale Verantwortung strategisch gestalten!**

Der Workshop ist für Führungskräfte, Personalverantwortliche und UnternehmerInnen konzipiert. Wir entwickelten den Workshop gemeinsam mit einem

Mitarbeiter des Instituts Persönlichkeit und Ethik aus Nürnberg, der den Workshop als Moderator mit begleitet. Am Beispiel eines Unternehmens werden Strategien für Soziale Verantwortung aufgezeigt. Die TeilnehmerInnen haben Gelegenheit aus der Perspektive „Soziale Unternehmensverantwortung“ auf ihr Unternehmen zu schauen und sich darüber auszutauschen. Es besteht die Möglichkeit, im Anschluss Beratung für den Aufbau einer Strategie zu erhalten.

### **Ziel**

Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema Soziale Verantwortung wollen wir die Zielgruppe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisieren. Die Einstellung von schwerbehinderten Menschen soll als Imagegewinn transportiert werden.

### **Ergebnis**

GeschäftsführerInnen und Führungskräfte von Unternehmen sind sehr interessiert am Thema. In der Folge änderte sich bei TeilnehmerInnen die Einstellung gegenüber eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung.

### **Feedback**

Die Rückmeldungen zu den bisher gehaltenen Seminaren waren sehr gut, so dass wir diese Aktivität weiterführen werden.

### **Aktivität 3**

#### **Seminar zum besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte**

Hierbei handelt es sich um ein Seminar für ArbeitgeberInnen und Personalverantwortliche. Durchgeführt wurde es von einem Mitglied unseres Kuratoriums, einem Rechtsanwalt mit Schwerpunkt Arbeitsrecht.

### **Ziel**

Eines der größten Hindernisse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist das Gesetz zum besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. Hierüber bestehen falsche Vorstellungen. Mit dem Seminar soll über das Gesetz aufgeklärt werden.



### Schritt 1 – Identifizierung u. Kontaktaufnahme mit allen Stakeholdern

Stakeholder können sein

- Organisationen, die Menschen mit Behinderung repräsentieren
- Handelskammern, die ArbeitgeberInnen repräsentieren
- Innungen, Handelsgesellschaften etc.
- Stadt- u. Bezirksräte
- Handelskammer oder lokale Arbeitgeberorganisationen

Mit jeder Stakeholder-Organisation sollten Treffen arrangiert werden, um die Ziele der EP und den Nutzen einer strategischen Partnerschaft für die Stakeholder darzustellen.

Der Nutzen der strategischen Partnerschaft sollte jedem Stakeholder klar dargestellt werden. Dies könnte die Netzwerkarbeit mit Organisationen beinhalten, die ähnliche Interessen verfolgen, die Möglichkeit eine größere Gruppe von Unternehmen zu erreichen und mit ihnen zusammenzuarbeiten und die Steigerung der Bekanntheit. Mit Stakeholdern sollten deren strategische Ziele herausgearbeitet werden. Es sollte ihnen dargestellt werden, wie die Zielerreichung durch die Netzwerkarbeit unterstützt werden kann. Dies sind wichtige Argumente, um sie für die Netzwerkarbeit zu gewinnen.

### Schritt 2 – Stakeholdergemeinschaft gründen

Die Stakeholder sollten dazu eingeladen werden, eine strategische Partnerschaft zu gründen, um die EP-Ziele durch gemeinschaftliches arbeiten und Erfahrungsaustausch voranzutreiben.

### Schritt 3 – Stakeholderexpertise für Vorstellungen nutzen

Eine der Schlüsselerkenntnisse unserer deutschen Kollegen ist, dass „cold calling“ am besten funktioniert, wenn ArbeitgeberInnen im Voraus den Grund des Anrufes erfahren. Dieselben Erfahrungen wurden in der englischen EP gemacht.

Viele Stakeholder sind in regelmäßigem Kontakt mit ArbeitgeberInnen. Eines der wesentlichen Ziele des Verbundes wird es sein, die persönlichen Kontakte der Stakeholder für die eigene Kontaktaufnahme zu nutzen sei es durch persönliche Kontakte, Veröffentlichungen in Newsletter, Websites oder anderen Publikationen.

#### Schritt 4 – Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber identifizieren

Mit Hilfe der Stakeholdergemeinschaft kann eine Liste von ArbeitgeberInnen identifiziert werden. Die Stakeholder stellen im Auftrag der EP einen ersten Kontakt her. Wenn dieser Erstkontakt hergestellt ist, kann die EP im folgenden Treffen mit den „vorkontaktierten“ ArbeitgeberInnen vereinbaren.

#### Schritt 5 – Persönlicher Kontakt

Unsere Kollegen von Pro-Fit berichten, dass sie die besten Resultate bei persönlicher Kontaktaufnahme erreichten. Dies ermöglicht es, von Beginn an eine intensive Beziehung aufzubauen.

#### Schritt 6 – Beziehungs- und Vertrauensaufbau

Es ist wichtig die ArbeitgeberInnen kennen zu lernen und ihr Vertrauen zu gewinnen. Es kann einige Treffen und Diskussionen dauern bis eine Bedürfnisanalyse erstellt werden kann.

#### Schritt 7 – Vollständige Bedürfnisanalyse

In dieser Phase des Prozesses ist die Beziehung bereits gut entwickelt, so dass die EP in der Lage ist eine vollständige Analyse der Bedürfnisse des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin aufzustellen. Hierzu könnte gehören:

- Eine mögliche freie Stelle für eine behinderte Person
- Im Fall von Pro-Fit: Eine Arbeitsplatzanalyse wird erstellt, um einen möglichen Arbeitnehmerbedarf und die Möglichkeit der Beschäftigung einer behinderten Person festzustellen (Arbeitsplatzanalyse 1). In der Arbeitsplatzanalyse 2 werden die für den Arbeitsplatz benötigten Fähigkeiten definiert.
- Schulung in Schwerbehindertenrecht
- Sensibilisierung für Behinderung
- Beratung zu Beschäftigungspolitik
- Beratung zu Barrierefreiheit oder Services
- Beratung zu Förderungen und Unterstützung, die erhalten werden kann für die Beschäftigung einer behinderten Person oder den Erhalt eines Arbeitsplatzes

#### Schritt 8 – Primärbedürfnisse befriedigen

Wenn die Bedürfnisanalyse vervollständigt ist, kann die EP mit dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin einen Aktionsplan aufstellen, um die identifizierten Bedarfe zu

bearbeiten. Dies könnte eine individuelle Zusammenarbeit mit einzelnen ArbeitgeberInnen bedeuten oder auch den Aufbau eines Netzwerks von ArbeitgeberInnen.

#### Schritt 9 – Aufbau eines Arbeitgebernetzwerks

Die Idee, die dem Aufbau eines Arbeitgebernetzwerks zugrunde liegt, ist der Erfahrungsaustausch zwischen den ArbeitgeberInnen. Jede EP und jeder Stakeholder hat die Möglichkeit, sein Programm im Netzwerk zu präsentieren. ACCESS in Erlangen lud Arbeitgeber, mit denen das Projekt zusammenarbeitete, zu einem Dinner ein. Jede/r Arbeitgeber/in hatte die Möglichkeit, eine Person mitzubringen, die noch nicht mit ACCESS in Kontakt stand, um mit neuen ArbeitgeberInnen in Kontakt zu kommen.

#### Schritt 10 – Veranstaltungen organisieren

Das Arbeitgebernetzwerk beinhaltet Treffen und informelle Diskussionen zu Problemen und Lösungen. Wenn mehr Erfahrungen mit dem Netzwerk vorhanden sind, können auf die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen ausgerichtete Veranstaltungen zu speziellen Themen angeboten werden.

#### Schritt 11 – Regelmäßige Veranstaltungen zu speziellen Themen

Jede Veranstaltung kann auf ein spezielles Thema ausgerichtet werden, zu dem detaillierte Informationen geboten werden.

#### Schritt 12 – Veranstaltungen für spezielle Wirtschaftszweige oder Bedürfnisse

Es können Veranstaltungen organisiert werden, die auf die Bedürfnisse einzelner Wirtschaftszweige ausgerichtet sind. Zum Beispiel kann in der Zusammenarbeit mit Hotels herausgefunden werden, dass diese Gruppe gemeinsame Bedarfe hat, die über eine spezielle Veranstaltung gedeckt werden können. Oder es kann festgestellt werden, dass jede/r Arbeitgeber/in spezielle Informationen zu arbeitsrechtlichen Themen benötigt. Diese können in einer entsprechenden Veranstaltung vermittelt werden.

#### Schritt 13 – Jährlicher von der EP veranstalteter Event

Zusätzlich zu themenspezifischen Veranstaltungen ist es sinnvoll einen jährlichen großen Event zu veranstalten, zu dem alle ArbeitgeberInnen eingeladen werden. Anlass könnte sein, sich für die Zusammenarbeit im Netzwerk zu bedanken. Eine

Reihe von Präsentationen zu verschiedenen Themen könnte Inhalt der Großveranstaltungen sein.

#### Schritt 14 – Mehrwert darstellen

Das Hautaugenmerk wird darauf liegen, die Primärbedürfnisse zu befriedigen wie in Schritt 8 beschrieben. Daneben wird es möglich sein, den Zusatznutzen einer Netzwerkmitgliedschaft zu transportieren. Das könnte erreicht werden durch

- die Bereitstellung neuer Netzwerkmöglichkeiten
- Öffentlichkeitsarbeit für ArbeitgeberInnen durch Nennung auf der EP-Website oder in anderen Publikationen
- die Veröffentlichung erfolgreicher Ergebnisse aus der Arbeit mit ArbeitgeberInnen in lokalen Medien wie Zeitungen, Radio etc.
- die Vermittlung der Methode an andere transnationale Partner

Die wichtigste Methode, dieses Modell mit anderen zu teilen, ist es zu veröffentlichen. Wenn jede EP versucht, das Modell zu implementieren, können alle von den Erfahrungen der anderen lernen und das Modell verbessern und vervollständigen. Auf diesem Wege wird das Modell ein lebendiges Dokument werden, das kontinuierlich verfeinert und verändert wird und Best Practice aus neu gewonnenen Erfahrungen integriert.

### **3.4 Lessons learnt**

Jedes Projekt entwickelte unabhängig voneinander ähnliche Methoden und Prozesse für die Arbeit mit ArbeitgeberInnen. Durch unsere Zusammenarbeit lernten wir, dass es möglich ist, die gefundenen Methoden und Vorgehensweisen auf andere Regionen und Länder in Europa zu übertragen. Es hat sich herausgestellt, dass die Bedürfnisse kleiner und mittelständischer Unternehmen in Europa gleich sind. Obwohl die beteiligten Länder unterschiedliche Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrukturen sowie soziale Bedingungen haben, hat sich unsere Herangehensweise als erfolgreich erwiesen. Neue Projekte können die Arbeitsweisen und Erfahrungen für ihre Arbeit nutzen. Die folgende Tabelle zeigt die vier verwendeten Methoden und die Zeit, die die einzelnen Projekte dafür aufgewendet haben.

Methode	Disability Equals Business	Pro-Fit NÖ	Akzente (part of Talente)
Marketing	Durchführung Medienkampagne zum Bekanntmachen des Beratungsservice u. zur Sensibilisierung  Time 15 %	Teil der Projekt-Homepage, Werbematerial für Beratungsservice; Gala zu Projektende  Time 5 %	Homepage, Broschüren u. Flyer, jährlicher Event zur Sensibilisierung von Arbeitgebern u. Information über Arbeitgeberservices Time 15%
Identifizierung & Kontaktaufnahme mit ArbeitgeberInnen	Kontaktaufnahme: Kaltakquise (Cold Call): Vorstellung Service u. Terminvereinbarung für persönliches Gespräch  Time 5%	Kontaktaufnahme: Kaltakquise Cold Call oder unangemeldeter Besuch zur Vorstellung des Service u. Information über Beschäftigung u. Behinderung Time 20%	Kontaktaufnahme: Kaltakquise (Cold Call) Einladung zu Veranstaltungen u. anderen Arbeitgeber-Services  Time 10%
Netzwerkarbeit	Vollmitgliedschaft regionale Handelskammer. Teilnahme an regelmäßigen Treffen des Netzwerks  Time 20%	Regelmäßige Kontakte zu Handelskammer, Arbeitskammer, Arbeitsmarktservice etc., Teilnahme an regelmäßigen Treffen der Netzwerke Time 10%	Installierung Beirat, Kuratorium mit einflussreichen Persönlichkeiten um sie als Türöffner zur Kontaktierung neuer Arbeitgeber zu nutzen Time 35%
Arbeitgeber-Services	Beratungsservice für ArbeitgeberInnen. Individuelle Unterstützung fokussiert auf betriebswirtschaftliche Themen rund um Beschäftigung behinderter Menschen. Tagesseminare über Behinderung u. Beschäftigung Time 60%	Beratungsservice für Arbeitgeber. Individueller Prozess max. 5 Tage zur Kreierung von Jobs für behinderte Menschen.  Time 65%	Workshops, Seminare, individuelle Information über Services. Sensibilisierung durch Perspektivenwechsel  Time 40%

### 1. Menschen mit Behinderung werden nicht als potentielle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrgenommen.

Durch unsere Arbeit in den letzten zwei Jahren stellten wir fest, dass in der Unternehmenswelt ein Bewusstsein für Menschen mit Behinderung als Arbeitskraft fehlt. Schwerbehinderung wird als medizinisches Problem und daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit wahrgenommen. ArbeitgeberInnen haben viele Ängste und Vorurteile bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

### 2. Individuelle Beratung überwindet Vorurteile.

Der Erfahrungsaustausch zwischen den Projekten unserer Arbeitsgruppe zeigte, dass die Beschäftigung behinderter Menschen nicht abhängig ist von der allgemeinen Arbeitslosenrate in den betreffenden Ländern. Vielmehr gibt es Barrieren und Hindernisse, die aus den Vorurteilen der Gesellschaft bzgl. der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung resultieren.

Die Bedürfnisse und Bedenken der Arbeitgeber in den betrachteten Ländern sind sehr ähnlich. UnternehmerInnen benötigen unterstützende Beratungsangebote zu allen Fragen rund um die Beschäftigung behinderter Menschen. Besonders wichtig ist die individuelle Unterstützung und Beratung von ArbeitgeberInnen, um auf die Bedürfnisse der Betriebe eingehen zu können und Vertrauen aufzubauen. Trotz der unterschiedlichen ökonomischen Voraussetzungen erarbeiteten die beteiligten Projekte unabhängig voneinander gleiche Methoden und Angebote. Dies zeigt, dass die Methoden allgemeingültig und auch auf andere Projekte und Länder übertragbar sind.

Die Art des Engagements ist abhängig von der Größe der Unternehmen. Das heißt, dass die Beratung flexibel und auf die speziellen Bedürfnisse der Unternehmen angepasst sein muss.

### 3. Individuelle Beratung fördert den kulturellen Wandel in Unternehmen.

Im Internet veröffentlichte Informationen zum Thema Schwerbehinderung werden nicht wahrgenommen. Das zeigt, dass ein Bewusstsein für die Beschäftigung behinderter Menschen bei den ArbeitgeberInnen nicht vorhanden ist. Daher ist es notwendig, die ArbeitgeberInnen für das Thema zu sensibilisieren. Dies geht nur über individuelle persönliche Beratungsangebote.

### 4. Transnationaler Austausch ist wertvoll.

Transnationale Arbeit und Erfahrungsaustausch ist sehr effektiv. Durch den Austausch von Erfahrungen und Best Practices hatten wir die Gelegenheit voneinander zu lernen und unsere Angebote zu verbessern.

### **3.5 Empfehlungen an die Abgeordneten des Europäischen Parlaments**

Basierend auf den Ergebnissen der transnationalen Zusammenarbeit möchten wir folgende Empfehlungen geben:

#### 1. Allgemeine Definition des Begriffs Behinderung

Der Begriff Behinderung sollte europaweit basierend auf dem sozialen Modell neu definiert werden. Diese Definition sollte über eine Medienkampagne mit einer Betonung der betriebswirtschaftlichen Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung publiziert werden. Behinderung sollte ein Thema in Bildung und Ausbildung sein, beginnend in Kindergarten und Schule und besonders in betriebswirtschaftlich orientierten Ausbildungen.

#### 2. Beratungsmodell

Unser Beratungsmodell ist erfolgreich. Daher sollte es europaweit eingeführt werden mit einem Fokus auf die Beratung von kleinen und mittelständischen Unternehmen.

#### 3. Nachhaltige kulturelle Veränderung

Kulturelle Veränderungen sind nur langfristig zu erreichen. Daher ist es notwendig, dass die in den Projekten begonnene Arbeit langfristig fortgesetzt wird.

#### 4. Europäisches Netzwerk

Zur Unterstützung, Erweiterung und Entwicklung des Beratungsprozesses ist ein europaweiter Austausch in einem Netzwerk hilfreich, um die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz zu stärken.

## 4 Entwicklungspartnerschaften von Working Towards Diversity

### Vorstellung der transnationalen Partner

#### Österreich – Pro-Fit ([www.pro-fit-noe.at](http://www.pro-fit-noe.at))

In Österreich gibt es zahlreiche Integrationsfachdienste für Menschen mit Behinderung. Trotzdem zeigen Untersuchungen und die Erfahrungen des Projekts, dass zur Verbesserung der Integration in den Arbeitsmarkt mehr Informationsangebote und Kooperationen mit Unternehmen nötig sind. Pro-Fit Niederösterreichs Hauptziele sind

- Verbreitung von Informationen und Beratungsangeboten für ArbeitgeberInnen in der Region Niederösterreich
- Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung durch Trainingsangebote

Die Projektaktivitäten bieten neue innovative Ansätze um folgende Hauptziele zu erreichen:

- Ein regionales Netzwerk von Unternehmen, Menschen mit Behinderung, Integrationsfachdiensten und PolitikerInnen zur Unterstützung der Integration
- Ein Mediationsservice für Unternehmen
- Ein Beratungsservice für kleine und mittelständische Unternehmen
- Ein Trainingsprogramm für Menschen mit Behinderung zur Selbstvertretung der Interessen behinderter Menschen
- Wissenschaftliche Begleitung des Projekts

#### Partner von Pro-Fit sind

- Bundessozialamt, Landesstelle Niederösterreich
- Landesregierung Niederösterreich
- Arbeitskammer Niederösterreich
- Wirtschaftskammer, Niederösterreich
- Arbeitsmarktservice Niederösterreich
- Österreichischer Gewerkschaftsbund
- RMP Sozialforschung, Wien
- Lebenshilfe Niederösterreich
- Caritas der Erzdiözese Wien
- Caritas der Diözese St. Pölten

- Regionalmanagement Niederösterreich
- Arbeitsmedizinisches Zentrum Mödling
- ÖSB Unternehmensberatung
- Birgit Primig Public Relations

### **Deutschland – Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten** ([www.equal-talente.de](http://www.equal-talente.de))

Die Entwicklungspartnerschaft möchte den Übergang von der Schule in den Beruf für Jugendliche mit Behinderung strukturell verbessern. Neun Teilprojekte aus verschiedenen Regionen Deutschlands haben sich in der EP zusammengeschlossen. Sie arbeiten zusammen an der Entwicklung und Implementierung nachhaltiger Netzwerkstrukturen und effektiver Konzepte für den Übergang Schule-Beruf. Dies sind z. B. Jobcoaching, Berufswegeplanung, theoriegeminderte Ausbildungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Konzeptentwicklung eines betrieblichen Berufsbildungsbereiches als Alternative zu Praktika in Werkstätten für behinderte Menschen.

Jedes Projekt berücksichtigt die individuellen Interessen und Bedürfnisse junger Menschen und der ArbeitgeberInnen. Ziel ist es, einen erfolgreichen Übergang zu schaffen durch individuelle Förderung und Unterstützungsangebote unter Einbeziehung aller relevanten NetzwerkpartnerInnen. Die Zusammensetzung der EP bestehend aus Schulen, Bildungseinrichtungen, Integrationsfachdiensten, Interessenvertretungen, Firmen und anderen Institutionen auf regionaler und nationaler Ebene, die die Ziele unterstützt die genannten Ziele der EP.

#### Die operativen Partner (Teilprojekte) von Talente sind:

- ACCESS Integrationsbegleitung, Erlangen
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Hamburg
- Deutsche Angestellten Akademie, Merseburg
- Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen, Dresden
- Gustav-Heinemann-Schule, Pforzheim
- Graf-von-Galen Schule, Heidelberg
- Staatliches Seminar für Didaktik und Lehrerbildung, Heidelberg
- Hamburger Arbeitsassistenten
- Institut für Erwachsenenbildung, Aurich
- Innovatives Qualifizierungszentrum, Sangerhausen
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Friedehorst, Bremen

### **Niederlande – Career Centre** ([www.lvc3.nl](http://www.lvc3.nl))

Das Projekt ist ein Zusammenschluss aus sechs Teams, die in sechs Schulen neue Wege des Arbeitens, Wahrnehmens und Handelns entwickeln. Sie betreuen 60 Jugendliche mit Behinderungen auf ihrem Weg in die Arbeitswelt, selbständiges

Leben und Freizeitgestaltung. Sie ermöglichen Praktika für die Jugendlichen, stärken ihre individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen und entwickeln Methoden, die den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern. Dies wird einen großen Effekt auf die beteiligten Schulen haben. Die Schulen müssen ihre Vorstellung vom Lehren und Lernen ändern. Die Lehrer müssen dafür ihre Lehrpläne ändern und Unterstützungspersonen der jungen Menschen werden anstatt sie im rein akademischen Sinne zu unterrichten. Schule muss ein Teil der Gesellschaft werden. Es müssen Brücken gebaut werden zwischen Schule und Gesellschaft.

Die beteiligten Schulen des Career Centre sind:

- Werkenrode School, Groesbeek / Nijmegen
- Mytylschool De Sprienke, Goes
- Mytylschool De Regenboog, Haarlem
- Mytylschool Ariane de Ralitz, Utrecht
- Mytylschool Gabriël, 's Hertogenbosch
- Heliomare, Wijk aan Zee
- coordination: LVC 3, Utrecht

### **Niederlande – Jobcomposing ([www.jobcomposing.eu](http://www.jobcomposing.eu))**

Jugendliche mit Behinderung in Förderschulen in den Niederlanden haben Schwierigkeiten beim Zugang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Schulen haben den Auftrag, die Jugendlichen auszubilden und auf die Teilnahme an der Gesellschaft vorzubereiten – einer Gesellschaft, in der sie wenige Möglichkeiten haben aufgrund der schlechten ökonomischen Lage und fehlender Arbeitsplätze. Das EQUAL-Experiment konzentriert sich auf den Jobcomposer, der individuell auf die jungen Menschen abgestimmte Jobs schafft. Das Potential der Jugendlichen ist der erste Schritt zur perfekten Übereinstimmung. Der nächste Schritt ist der speziell auf die Fähigkeiten der Person abgestimmte Job. Der Jobcomposer fasst Aufgaben von verschiedenen Arbeitsplätzen zu einem neuen Job zusammen. Die behinderte Person übernimmt in dem Prozess eine aktive und führende Rolle.

Die teilnehmenden Schulen beim Jobcomposing sind

- Onderwijs Centrum het Roessingh, Enschede
- Mytylschool Prins Johan Friso, Haren
- School Lyndensteyn, Beetsterzwaag
- School Lyndensteyn, Zwolle
- Koordination: LVC 3, Utrecht

### **England – Disability Equals Business ([www.disabilityequalsbusiness.org.uk](http://www.disabilityequalsbusiness.org.uk))**

Disability Equals Business arbeitet mit Firmen in Sussex, Brighton und Hove im Südosten Großbritanniens. Sie unterstützen ArbeitgeberInnen dabei, Hindernisse und

Barrieren, die der Beschäftigung behinderter Menschen und gesellschaftlich ausgegrenzter Gruppen entgegenstehen, zu identifizieren und zu entfernen. Ein Team von BeraterInnen, die auf Beschäftigung und Diversity spezialisiert sind, arbeiten mit den Firmen, geben Informationen, Beratung und Unterstützung und erstellen Aktionspläne zu den Themen Gleichberechtigung und Diversity, um die Effizienz der Firmen zu steigern. Mit online verfügbarem Informationsmaterial, das vom Projekt zusammengestellt wurde, erhalten die Firmen Zugang zu laufender Unterstützung. Nutzen für die ArbeitgeberInnen sind ein vergrößerter Bewerberpool, ein besseres öffentliches Image und die Einhaltung der Gesetze.

Außer den Beschäftigungs- und Diversity-BeraterInnen beinhaltet die englische DEB

- Interessenvertretungen behinderter Menschen
- Jobcoaches und Arbeitsagenturen
- Staatliche Organisationen, die Menschen mit Behinderung unterstützen

Alle Organisationen stützen sich auf das soziale Modell von Behinderung und setzen sich für die Inklusion behinderter Menschen in die Gesellschaft ein.

#### Die operativen Partner von Disability Equals Business sind

- West Sussex County Council
- East Sussex County Council
- Impact Initiatives
- South East England Development Agency
- Sussex Enterprise
- ESDA
- eb4u
- Martin Searle Solicitors
- 4Sight
- West Sussex Association for Disabled People
- Employment Opportunities
- Brighton and Hove City Council
- Employment Solutions
- HSBC
- West Sussex Economic Partnership
- Jobcentre Plus
- Southdown Housing Association. Breakaway Supported Employment
- Sussex Partnership NHS Trust
- Brighton Business School



## Transnationale Partner



Niederlande



Großbritannien



Niederlande

**Talente – Entwicklung von  
Selbstbestimmung und  
Wahlmöglichkeiten**

Deutschland



Österreich