

impulse

02.2010

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Unsicherheit bei Betroffenen

Budget für Arbeit in Niedersachsen

Strukturschwache Region

Unterstützte Beschäftigung in Bremerhaven

Schwerpunktthema

Berufliche Teilhabe in Australien
für Menschen mit Autismus

53

Liebe Leserinnen und Leser



Claus Sasse

Wahr ist das, was wir glauben. „Weil nicht sein kann, was nicht sein darf“ (C. Morgenstern), halten wir bisweilen stur an alten Überzeugungen fest, um unser Weltbild nicht erschüttern zu lassen. Das macht Veränderungen nicht einfach und die Geschichte zeigt, dass neue Ideen oft einen langen Weg zurücklegen müssen, bis sie mehrheits- und durchsetzungsfähig sind. Voraussetzung ist, dass auch diejenigen standfest bleiben, die an das Neue glauben und in die Welt zu bringen versuchen. Auch wenn es zunächst nur für einen Kompromiss reicht. Ähnliches ließe sich über die Idee der Unterstützten Beschäftigung sagen. Lange hat es gedauert. Hartnäckigkeit und Überzeugungskraft auf der einen Seite waren nötig, aber auch Interesse, Offenheit und Ausdauer auf der Seite der Verantwortlichen für die gesetzliche Verankerung, bis im letzten Jahr endlich die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung Realität wurde. In einer Bestandsaufnahme aus der Praxis zieht Carolin Emrich vom IFD Bremerhaven/Wesermünde in dieser Ausgabe eine erste Zwischenbilanz über Erfahrungen und Erfolge mit der Maßnahme an der Wesermündung.

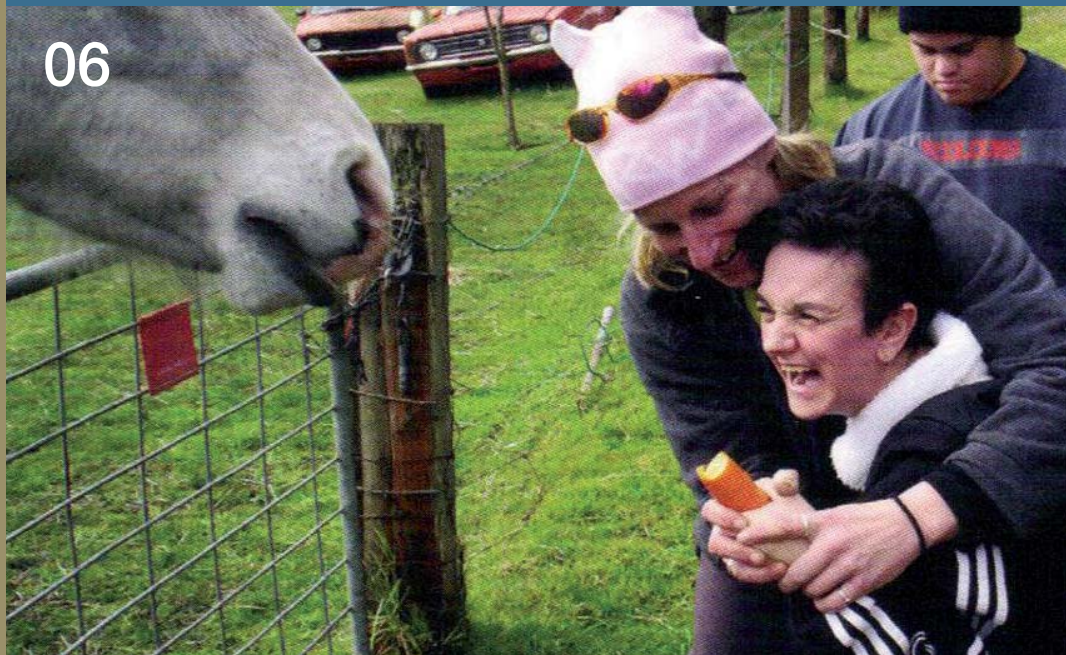
Nun soll ja der Erfolg auf Dauer Recht geben und so dabei helfen, dass wenigstens kommende Generationen alte Überzeugungen hinter sich lassen und die Welt aus einer neuen Perspektive sehen können. „Eine Wahrheit kann erst wirken, wenn der Empfänger für sie reif ist“ (C. Morgenstern). Als das Fundament dieser Welt noch eine Scheibe zu sein hatte, wäre Galileo Galilei fast auf dem Scheiterhaufen gelandet für die Frechheit, anderes nicht nur zu denken, sondern auch noch in einem Buch zu veröffentlichen. Die Zeiten haben sich geändert und die Erde darf inzwischen eine Kugel sein, die sich um die Sonne dreht. In dieser berühmten Streitfrage wäre auch der einzig vorstellbare Kompromiss zwischen wissenschaftlicher Berechnung und kirchlichem Dogma eher ein Witz gewesen: die Erde als Würfel. Die menschliche Angst aus den Zeiten der Erdscheibe, in einen Abgrund stürzen zu müssen, wenn man sich zu schnell zu weit vorwagt, wurde aber leider bis heute nicht überwunden. In Europa genauso wenig wie auf der anderen Seite der Kugel. Von dort berichtet Matthias Dalferth in seinem Beitrag über den mühsamen Weg, berufliche Teilhabe in Australien für Menschen mit Autismus gegen die Widerstände traditioneller Denkmuster zu ermöglichen.

Auch wenn wahrscheinlich die wenigsten von uns das Glück haben werden, die beginnende Urlaubszeit in Down Under oder auf einer Trauminsel im Pazifik zu verbringen, wünscht die Redaktion den LeserInnen erholsame Tage und ausreichend Zeit, um Beine und Seele baumeln zu lassen und dabei von neuen Ufern und Lebenszielen zu träumen. Ohne die Kompromisse der Realität - und als Lektüre zwischendurch vielleicht das Leben des Galileo von Bertolt Brecht...

The Black Hole

Berufliche Teilhabe für Menschen mit Autismus in Australien

06



SCHWERPUNKT

Berufliche Teilhabe in Australien

6

The Black Hole

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus in Australien
von Matthias Dalferth

AUS DER PRAXIS

14

Strukturschwache Region

Unterstützte Beschäftigung in Bremerhaven
von Carolin Emrich

18

Unsicherheit bei Betroffenen

Budget für Arbeit in Niedersachsen
Interview mit Detlev Jähnert

28

„Auch ich kann was leisten“

Ein Weg zu erfolgreicher beruflicher Integration
von Christine Giga

„Auch ich kann was leisten

Ein Weg zu erfolgreicher beruflicher Integration

28



Leichte Sprache

Seite 21

Das muss sich ändern
für Inklusion

Von Barbara Vieweg

SERVICE

31 **Suche nach passenden
Arbeitsplätzen**

EUSE Positionspapier

38 **Impressum und
Termine**

35 **Gemeinsam statt
einsam**

Das Projekt „Gesunde Arbeit“
von Harald Kaiser

The Black Hole

Zur Situation der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Autismus in Australien

Von Matthias Dalferth

Er hat ein außergewöhnliches Gedächtnis, aber die einzige Arbeit für James Russell, der von High functioning autism (HFA) betroffen ist, besteht darin, Briefumschläge zu beschriften und in den Briefkasten zu werfen. Bereits als Dreijähriger wurde er als autistisch diagnostiziert. Heute ist er 20. Er besitzt die außergewöhnliche Fähigkeit, sich detaillierte Fahrpläne zu merken. Er kann die Wartungsarbeiten bei sämtlichen Zugverbindungen der letzten zwei Jahre in Sydney benennen und auch den Zeitpunkt, wann diese Arbeiten durchgeführt wurden. James Russell wurde mit Belobigungen aus der Schule entlassen. Heute ist er aber, nach zahllosen Bemühungen, einen Job zu finden, wieder arbeitslos. Seine Mutter beschreibt, dass die endlosen und enttäuschenden Versuche ihn in eine tiefe Depression stürzen ließen. Er sieht keinen Grund mehr, morgens aufzustehen.

So wie ihm geht es den vielen der 95.000 Erwachsenen, die in Australien von Autismus, Asperger Syndrom oder Teilautismus in Australien betroffen sind. Die allermeisten von ihnen sind arbeitslos. Und die, die eine Arbeit haben, üben Tätigkeiten aus, die weit unter ihrem Niveau liegen: Umschläge beschriften, die Headsets für die Fluggesellschaft Qantas zusammensetzen oder Regale in den Supermärkten auffüllen¹.

Auf dem OECD Index von 1993 erschien Australien auf dem allerletzten Platz mit der niedrigsten Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen. Bis 2003 gelang es der Labour Regierung, durch etliche sozialstaatliche Maßnahmen Verbesserungen zu veranlassen. Dennoch waren damals noch weltweit in zwei Drittel aller Staaten mehr Menschen mit Behinderungen beschäftigt als in Australien. Während 80,6 Prozent der nichtbehinderten Erwachsenen eine Arbeit haben, sind es bei den Menschen mit Behinderungen lediglich 53,2 Prozent. Allerdings geht die Schere bei Menschen mit schweren Behinderungen noch weiter auseinander. Lediglich

15 Prozent haben eine Arbeit. Die aktuelle Arbeitslosenquote beträgt 5,3 Prozent², bei Menschen mit Behinderungen beläuft sie sich auf beinahe das Doppelte. Außerdem arbeiten sie wesentlich häufiger in Teilzeit-jobs (37 zu 29 Prozent).

Doch nicht genug damit: Gleichfalls wurde in einem Report der Regierung festgestellt, dass Menschen mit Behinderung über das geringste Einkommen aller Länder, nämlich nur 44 Prozent des Einkommens von Nichtbehinderten, verfügen³.

Australien ist damit von den Standards der Sozialstaaten westlicher Prägung relativ weit entfernt.

Worauf lässt sich das zurück führen?

Zum einen wird deutlich, dass Menschen mit Behinderung – wenn überhaupt – überwiegend in einfacheren, schlecht bezahlten Jobs beschäftigt werden, die gegenwärtig wie in anderen Staaten westlicher Prägung im Abnehmen begriffen sind.

Zum anderen besteht für die Betriebe in Australien keine Verpflichtung, Menschen mit Behinderung einzustellen oder zu einem bestimmten Prozentsatz zu beschäftigen.



Quelle: Australian Autism Education and Training Consortium

Die Werkstätten sind zu einem überwiegenden Teil kommerziell ausgerichtet und können daher Personen mit einem erhöhten Förder- und Unterstützungsbedarf kaum beruflich fördern. Zudem gibt es kein Recht auf Beschäftigung in Werkstätten.

Dabei ist die Anzahl der Menschen mit Behinderungen nicht zu unterschätzen: 3,96 Millionen Menschen zwischen 15 und 64 Jahren sind laut ICF Kriterien von den verschiedensten Behinderungen betroffen, das sind rund 20 Prozent der Bevölkerung in Australien! Darunter sind selbstverständlich sehr viele jenseits des 60. Lebensjahres⁴.

Menschen mit Autismus

Eine aktuelle Prävalenzstudie⁵ des Dachverbandes Australian Advisory Board on Autism Spectrum Disorders erbrachte, dass vergleichbar zu anderen Gesellschaften 1 von 160 Kindern die Diagnose Autismus erhält. Eine darauf basierende Hochrechnung ergab, dass in Australien 62,5 von 10.000 Menschen betroffen sind, das wären 125.000 Menschen aus dem autistischen Spektrum.

Nach einer vorwiegend inklusiven Beschulung und intensiven Förderung autistischer Kinder eröffnet sich jedoch „ein schwarzes Loch“, sobald diese die Schule beendet haben: Dieses befindet sich nicht in den Köpfen der jungen Menschen, wie bereits der Autor Ralph Savarese 2001 kritisierte, weil diese oft als „leere Festung“, „unempfindlich“, „teilnahmslos“ etc. beschrieben wurden, sondern kennzeichnet ihre berufliche und private Zukunft in einer teilnahmslosen Gesellschaft:

Für maximal zwei Jahre können die Absolventen an drei Tagen in der Woche noch so etwas wie ein berufliches Vortraining absolvieren. Danach werden sie sich selbst überlassen. Es gibt keine weitere Unterstützung durch den Staat und keine angemessenen Programme zur beruflichen Förderung und Inklusion in den Arbeitsmarkt.

Von diesem Mangel sind insbesondere junge Menschen mit Asperger Syndrom oder HFA betroffen, die oft die Schule erfolgreich absolviert und bisweilen sogar einen oder auch zwei Universitätsgrade erworben haben, aber aufgrund ihrer un-

zureichenden sozialen Kompetenzen keine Stelle finden oder behalten konnten. Adrian Ford, der Vorsitzende des Autismusbeirates in Australien, schätzt die Beschäftigungsquote von Menschen mit Autismus auf höchstens 2 Prozent!⁶ Murray Dawson Smith von Autism Victoria kritisiert, dass Menschen mit Autismus in vielerlei Hinsicht vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen sind: Nicht nur, dass sie keine Arbeit und damit kein verfügbares Einkommen haben, sondern auch, dass die einzige Zukunftsperspektive offensichtlich darin besteht, an einem Activity Center Woche für Woche, Jahr für Jahr dieselben Kurse zu belegen, weit entfernt von der Lebenswelt der Nichtbehinderten, die auf ein gutes Einkommen und Karriere setzen.

Er fordert daher, Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen, die für den Personenkreis passend sind und appelliert an die Unternehmen, Banken, Supermärkte etc., sich für diesen Personenkreis zu öffnen, der sehr wohl seine Produktivität entfalten kann, wenn er die richtigen Aufgaben erhält und hinsichtlich seiner sozialen An-

passungsschwierigkeiten Rücksichtnahme erfährt.

Der Versuch, die Bevölkerung für die Situation der Arbeitslosigkeit und beruflichen Perspektivlosigkeit junger Menschen mit Autismus in einer breit angelegten und finanziell aufwändigen Aufklärungsaktion zu sensibilisieren, stieß auf frustrierend wenig Widerhall. Dazu muss man sich vor Augen halten, dass im wirtschaftlich prosperierenden Australien Menschen aus 160 Nationen zusammen leben, die aus kultureller Tradition heraus das „Ereignis Behinderung“ auch ganz unterschiedlich betrachten. Für Hindus gilt Behinderung als Strafe für ein früheres Leben, die Aborigines wiederum akzeptieren die meisten Behinderungen ganz selbstverständlich, sehen deshalb jedoch nicht zwangsläufig die Notwendigkeit der Förderung. Hinzu kommt, dass die Arbeitslosenquote bei den Aborigines allgemein ca. 20 Prozent beträgt, so dass sich eher die Frage nach der beruflichen Teilhabe aller Menschen stellt.

„Sheltered Workshops“ (heute: Disability Enterprises)

Welche Bedeutung haben nun die sogenannten Sheltered Workshops für diesen Personenkreis in Australien? Zunächst wäre anzumerken, dass die Grenzen zwischen Sheltered Workshops und Supported Employment nicht so deutlich sind.

Sheltered Workshops spielen für Personen mit Kanner Autismus eine geringfügige, für Menschen mit Asperger Syndrom und HFA praktische keine Rolle. Sheltered Workshops wurden bereits 1950 von Elternorganisationen für Menschen mit Behinderungen gegründet⁷, jedoch im Verlauf

der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts weitgehend aufgelöst, da man auf die inklusive Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen setzte. Zudem gab es berechtigte Zweifel am gemeinnützigen Charakter der Workshops⁸.

Nach einigen gesetzlichen Änderungen wurden bis zu Jahrtausendwende wieder ca. 900 Sheltered Workshops eingerichtet, die von den verschiedensten Anbietern betrieben werden⁹.

„Nach einer vorwiegend inklusiven Beschulung und intensiven Förderung autistischer Kinder eröffnet sich jedoch „ein schwarzes Loch“, sobald diese die Schule beendet haben.“

Allerdings unterscheiden sie sich merklich von den WfbM in Deutschland und verfügen heute über zwei unterschiedliche Dienste: **Business Services und Open Employment Services**.

Business Services:

Business Services beraten Menschen, die mittelgradig bis schwer behindert sind und beim Arbeiten Unterstützung brauchen und bieten geschützte Beschäftigungsmöglichkeiten an. Menschen mit Behinderungen versehen Industrienaufträge, die sie verarbeiten, verpacken, recyceln, drucken, versenden oder versehen Aufgaben im Dienstleistungsgewerbe, z. B. bei der Gebäudereinigung oder bei Gartenarbeiten, arbeiten in Wäschereien, in der Gastro-

nomie oder bei Reinigungsdiensten. Dabei werden sie von Arbeitsbegleitern und sozialen Betreuern unterstützt. Der Betreuungsschlüssel liegt bei 1:30. Wesentlich ist: Es handelt sich um Non-Profit Organisationen, die sich um die berufliche und soziale Teilhabe behinderter Menschen (nicht nur Arbeit, sondern auch um Hilfestellung beim Wohnen, in der Tagesbetreuung und Freizeit) kümmern.

Zum Basisprogramm gehören daher

- Diagnostik, Assessment
- Kontrollierte und angeleitete Arbeit
- Training von Fähigkeiten für die verschiedenen relevanten Arbeitsbereiche: Montage, Gastronomie, Büro, Fertigung, etc.
- Ausbildung von beruflichen Basisqualifikationen;
- Social skills Training

Darüber hinaus bieten Business Services Tageslaufaktivitäten an und helfen dabei, die Lücken zwischen Schule und Erwachsenenleben zu überbrücken. Die Dauer und Intensität der Betreuung variiert von Fall zu Fall und schließt lebenspraktische Hilfen, Einkaufen, Kochen, Mobilitätstraining, Geld verwalten sowie Hilfe, um sinnvoll die Freizeit zu verbringen, mit

ein. Wenn immer möglich wird versucht, Menschen mit Behinderung so zu fördern, dass sie eine unabhängige Tätigkeit auf dem regulären Arbeitsmarkt aufnehmen können.

In Australien existiert mittlerweile ein Netzwerk von 355 Organisationseinheiten und 600 Unternehmen, die heute annähernd 20.000 Menschen mit Behinderung beschäftigen oder bei der Arbeit unterstützen¹⁰. Allerdings gibt es keine Erhebungen oder Erkenntnisse darüber, wie viele der in den Business Services Beschäftigten dem autistischen Formenkreis zuzurechnen sind. Für die verschiedensten Berufsspar-

gen dabei zu helfen, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Sie entsprechen eher unseren Integrationsfachdiensten, die mittels Supported Employment Maßnahmen Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln suchen. Ihre Aufgabe besteht in der Jobvermittlung, in der Begleitung und im Job Training am Arbeitsplatz. Nach der initialen Trainingsperiode besteht die Möglichkeit einer fakultativen Unterstützung bei Bedarf oder Inanspruchnahme von Beratung durch den Job Assistenten. Dies schließt Maßnahmen der beruflichen Planung, der begleitenden Hil-

Supported Employment und Autismus

„Unterstützte Beschäftigung“ findet nun in Australien in zwei unterschiedlichen Formen statt. Zum einen in der Unterstützung von Menschen mit Behinderung in den **Australian Disability Enterprises**, die eher unseren Werkstätten entsprechen. Zum anderen in Form von **Open Employment/ Disability Employment Services** :

Die **Disability Employment Services** stehen jedem Australier mit Behinderungen oder Krankheiten zwischen 14 und 65 Jahren zur Verfügung, dessen Hilfebedarf allerdings zunächst einmal von einem Job Capacity Assessment Provider festgestellt werden muss. Darauf hin wird unterschieden, in welchem Umfang Unterstützung erforderlich ist. Bei Arbeitsuchenden mit nur vorübergehendem Unterstützungsbedarf ist der Disability Management Service zuständig, bei dauerhaftem Bedarf der Employment Support Service. Dieser begleitet und unterstützt die Person auch am Arbeitsplatz.

Die Unterstützung von Menschen mit Asperger Syndrom erweist sich dadurch insofern als problematisch, als diese ja oft eine reguläre Schule beendet haben und weder als körperlich, geistig noch psychisch behindert gelten. Dennoch bedürfen sie länger andauernder Hilfen, die in den Zuordnungskategorien der Disability Management Services nicht vorgesehen sind. Damit sitzen sie sozusagen zwischen allen Stühlen.

Das Spektrum von Menschen mit Autismus ist sehr breit. Personen mit schweren oder mehrfachen Beeinträchtigungen können sicherlich nur in einer geschützten

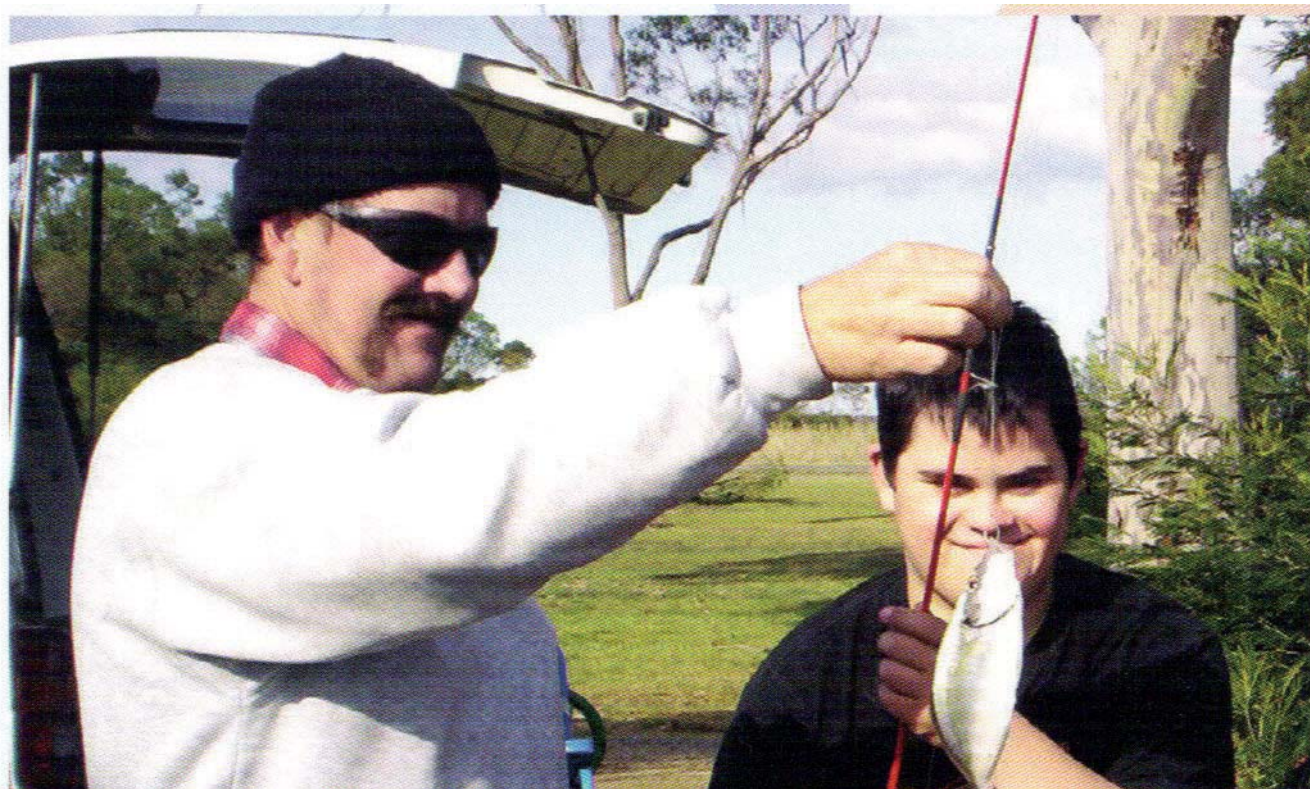
„In Australien existiert mittlerweile ein Netzwerk von 355 Organisationseinheiten und 600 Unternehmen, die heute annähernd 20.000 Menschen mit Behinderung beschäftigen oder bei der Arbeit unterstützen.“

ten existieren in Australien Mindestlöhne, die allerdings für Menschen mit Behinderungen eine fatale Bedeutung haben: Sie erhalten gemäß ihrer Leistung lediglich einen zehn-, zwanzig- oder dreißigprozentigen Anteil am Mindestlohn! Ihr Verdienst liegt daher in der Regel weit unterhalb des Mindesteinkommens.

Open Employment Services:

Diese ungefähr 350 Dienste versuchen Personen mit moderaten Behinderun-

gen und Maßnahmen zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes mit ein. Als Dachorganisation gelten die Disability Services Australia. Sie haben ein Netzwerk der verschiedensten Anbieter gegründet. Ausgangspunkt bildete der Commonwealth Rehabilitation Service. Er wurde bereits nach dem 2. Weltkrieg 1948 gegründet und hatte zum Ziel, kriegsverletzten Menschen und Menschen, die von Behinderungen betroffen waren, dabei zu helfen, einen Arbeitsplatz zu finden.



Quelle: Statewide Autistic Services Inc. SASI

Form an Arbeit beteiligt werden. Dies gilt jedoch keinesfalls für das ganze Spektrum:

Es ist weitgehend unbekannt, dass nicht, wie man lange Zeit glaubte, bis zu 90 Prozent, sondern nur 25 bis 50 Prozent auch als geistig behindert gelten. Zudem wurde in der Vergangenheit kaum zur Kenntnis genommen, dass viele Menschen mit ASD, insbesondere mit Asperger Syndrom, über verschiedene einschlägige Fähigkeiten verfügen, die sie prädestinieren, bestimmte Jobs auszuüben. Sie verfügen über ein streng logisches Denkvermögen, sind zu linearkausalen Schlussfolgerungen befähigt, können sich Einzelaspekte gut merken und sind sehr gut beim Erkennen von Fehlern. Sie arbeiten sehr genau und konzentriert, viele haben ein hervorragendes Langzeitgedächtnis. Ihnen wird hohe Arbeitsmotivation auch bei Tätigkeiten bescheinigt, die sich wiederholen. Sie können sich gut an vorgegebenen Regeln orientieren. Sie haben oft erstaunliche technische Fähigkeiten oder musikalische Begabungen. Und nicht zuletzt verfügen sie über die traditionellen Arbeitstugenden: Sie sind höflich, ehrlich, pünktlich, gewissenhaft, genau.

Wenn man sich vor Augen hält, dass diese jungen Menschen nach dem Schulabschluss perspektivlos zu Hause sitzen, auch im Erwachsenenalter überwiegend von den eigenen Angehörigen mit hohem finanziellen Aufwand betreut werden und bei ihnen wohnen, ohne über eigenes Einkommen zu verfügen und ohne eine realistische Zukunftsperspektive, dann wird nachvollziehbar, weshalb jeder zweite von ihnen Gefahr läuft, an einer Depression zu erkranken¹¹.

Berufliche Förderung von jungen Menschen mit Asperger Syndrom im Rahmen von Open Employment Services

Ungeachtet dessen werden gegenwärtig in New South Wales, in Western Australia und in Victoria bemerkenswerte Anstrengungen unternommen, um im Rahmen von Supported Employment Programmen Menschen mit Autismus eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Ein „Netzwerk Autismus“, das Statewide Autistic Services Inc. (SASI) mit Dachorganisation wurde gegründet, um die Versorgungsstruktur von Menschen mit Autismus zu verbessern. Innerhalb dieser Versor-

gungsstruktur entwickeln sich nun neue Initiativen, die sich gezielt um die berufliche Förderung kümmern:

Tracel Devereux hat z.B. die Non-Profit Organisation „Alpha Autism“ ins Leben gerufen, um Erwachsenen mit Autismus einen Job, insbesondere im IT Bereich, zu vermitteln. Sie gibt an, dass von 80 Interessenten, die Arbeit suchen, schätzungsweise zwei pro Monat in eine Arbeit vermittelt werden können¹².

Jason White managt einen von gegenwärtig sieben Alpha Employment Services in Malvern, einem Vorort von Melbourne. Der steigende Bekanntheitsgrad der Behinderung durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und die erfolgreiche Arbeit dieses Dienstes führte zu einem nachhaltigen Anstieg der Anfragen. Mittlerweile werden schon über 100 Menschen mit Autismus von diesem einen Dienst betreut. Die Interessenten absolvieren zunächst ein 3 bis 6 Monate dauerndes Training im Servicecenter. Zwar werden für das berufliche Assessment auch externe Fachdienste in Anspruch genommen, die Testreihen durchführen. Es hat sich aber gezeigt, dass ein mit den



Quelle: Statewide Autistic Services Inc. SASI

Probanden gemeinsam durchgeführtes Job-finding unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und Interessen eher und schneller zum Erfolg führt. Sie erlernen während dieser Monate die unverzichtbaren Basic skills, die für jede berufliche Tätigkeit wichtig sind. Gleichzeitig bemüht man sich, ihnen in einem intensiven Programm die erforderlichen Social skills für eine betriebliche Tätigkeit zu vermitteln. Nachdem eine passende Stelle gefunden wurde, werden sie in die vorgesehene Tätigkeit eingeführt. Dabei erfahren sie von einem Jobcoach Begleitung. Art und Umfang der Begleitung hängt vom Bedarf ab und schwankt zwischen 8 und 14 St. die Woche. Es hat sich als vorteilhaft erwiesen, wenn zunächst eine Anpassungszeit vereinbart wird, d.h. in den ersten 3 bis 4 Wochen arbeiten die Klienten 4 Stunden am Tag. Wenn eine Ausdehnung der Arbeitszeit den Klienten überfordert, bleibt es dabei.

Das Einkommen bemisst sich an den Mindestlöhnen für die jeweiligen Berufe und schwankt je nach Leistungsfähigkeit zwischen 10 bis 90 Prozent. Der Stundenlohn beträgt im Durchschnitt 14,31 AUD. Die Be-

rufssparten sind sehr unterschiedlich.

Die Assistenzdienste von Alpha instruieren die Arbeitskollegen, wie sie sich dem Beschäftigten mit Autismus gegenüber verhalten sollen, da der Mangel an sozialen Kompetenzen bei diesem Personenkreis häufig zu „Bullying“ (Mobbing) am Arbeitsplatz oder zum Arbeitsabbruch führt.

Auch werden Modifikationen des Arbeitsplatzes vereinbart und Hinweise zur Struktur und Arbeitsunterweisung (z.B. Liste mit abzuarbeitenden Aufgaben) gegeben. Nach der Vermittlung in eine Tätigkeit besteht die Möglichkeit, noch während der nächsten 18 Monate bei Bedarf Unterstützung von Alpha Autism zu erhalten, z.B. in Krisensituationen. Wenn die Beschäftigten die Arbeit verlieren, können sie erneut von Alpha Autism vermittelt werden. Es gibt in soweit keine Begrenzung der Unterstützung.

In Western Australia wurde von der Elternvereinigung ein national ausgezeichnetes Serviceprogramm für Menschen mit Autismus entwickelt. Das Beschäftigungsprogramm bietet zum einen individuelle Unterstützung bei der Suche nach einer kompetitiven Tätigkeit als auch Employment

Enclaves auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an, in denen eine kleine Anzahl von Menschen mit Autismus eine umfassende Unterstützung in Unternehmen durch das Betreuungsteam erfahren, so Joan McKenna Kerr von der Autism Association of Western Australia in Perth.

Gegenwärtig wird versucht, in Kooperation mit der dänischen Firma „Spezialisterne“ von Thorkil Sonne eine vergleichbare Firma in Australien aufzubauen, die autistische IT-Experten an Softwarefirmen zur Lösung spezifischer Probleme vermitteln kann.

Beschäftigungshindernisse:

Mit welchen zentralen Problemen haben diese neu geschaffenen Dienste für diesen Personenkreis gegenwärtig zu kämpfen?

- Die Dimensionen dieses riesigen Landes, das Europa und Teile des Mittelmeerraumes bedecken würde, bedeuten auch hinsichtlich der Organisation von sozialen Diensten eine Herausforderung: Von der Diagnosestellung über die Inanspruchnahme von therapeutischen Diensten bis hin zur Partizipation an Arbeit zeigt sich, dass insbesondere

Erwachsene mit Autismus, die außerhalb der Großstädte leben, nur schwer erreicht oder versorgt werden können. Das Einzugsgebiet von Servicediensten beträgt oft mehrere Hundert Kilometer!

- In der Öffentlichkeit und bei der Regierung herrschte bis dato die Ansicht vor, dass dieser Personenkreis in Arbeit nicht zu integrieren ist bzw. nicht produktiv tätig sein kann. Daher wurden über Jahre hinweg keine Mittel zur Verfügung gestellt oder Ausbildungsprogramme entwickelt, die dem Wunsch der Menschen mit Autismus, auch eine Zukunftsperspektive zu haben und über ihre Leben mehr bestimmen zu können, sich als bedeutsam zu erfahren, entsprechen könnten.
- In der jüngsten Regierungserklärung wird von einer nachhaltigen Verbesserung des Gesundheitssystems gesprochen. Menschen mit Behinderungen bleiben darin jedoch weitgehend unberücksichtigt. So kritisiert Barbara Hocking von SANE, dass lediglich 2 Prozent des Gesundheitshaushaltes für die Millionen von Menschen mit Behinderungen und psychischen Krankheiten vorgesehen sind¹³. Mit einer verbesserten Ausstattung der psychosozialen Dienste oder der Auflage von neuen Beschäftigungsprogrammen für Menschen mit Behinderung ist daher nicht zu rechnen. Daran wird auch der aktuelle Protest der Sozialarbeiter in den verschiedenen Servicediensten nichts ändern.
- In den Betrieben gibt es ebenso wie in der Öffentlichkeit viel zu wenig Wissen über die Fähigkeiten von Menschen aus dem autistischen Formenkreis. Hier fehlt es – wie auch in Betrieben bei uns – an detaillierten Informationen über die sicherlich breit gefächerten Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Autismus.
- Zum anderen hat sich als Beschäftigungshindernis herausgestellt, dass die Arbeitgeber nicht damit umgehen können, dass diese Menschen in sozialer Hinsicht Anpassungsprobleme haben,

die bspw. bereits bei einem Bewerbungsgespräch zum Vorschein kommen. Insofern benötigen sie gezielte Instruktionen.

- Nur schätzungsweise 10 Prozent dieses Personenkreises mit moderaten Beeinträchtigungen können relativ unabhängig leben, die übrigen bleiben meistens in der Herkunftsfamilie, nur wenige befinden sich in betreuten Wohngruppen. Hier ist gleichfalls ein erheblicher Unterstützungsbedarf gegeben, da Arbeit und Arbeitssuche nicht unabhängig vom Wohnort gesehen werden können.
- Junge Frauen mit Autismus, die in letzter Zeit vermehrt um Unterstützung bei den Open Employment Services nachfragen, haben einen besonderen Unterstützungsbedarf. Frauen sind wesentlich seltener von Autismus betroffen: nur 1 von 9 Betroffenen bei Asperger Syndrom und 1 von 4 Betroffenen bei Kanner Autismus sind Frauen. Hier sei die Vermittlung, so Jason White von Alpha Employment Services, wesentlich schwieriger, da der soziale Anpassungsdruck im Betrieb (Kommunikationsstandards, Ausgehen, Anzahl der Dates mit Jungen) deutlich stärker auf den Mädchen lastet, als auf Jungen.

Ausblick:

Betrachtet man die jüngsten Entwicklungen bei der Vermittlung von Menschen aus dem autistischen Spektrum auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Staaten westlicher Prägung wie den USA, Großbritannien, Deutschland, Dänemark oder Australien, dann zeigt sich, dass die Investitionen in die Förderung junger Menschen durchaus von Erfolg gekrönt sein können, wenn angemessene Unterstützungsmaßnahmen erfolgen:

So konnte Patricia Howlin von der University of London in einer Langzeituntersuchung nachweisen, dass es mit speziellen Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen von Supported Employment gelingen kann, Erwachsene aus dem autistischen Spek-

trum erfolgreich und dauerhaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern: Von 192 Probanden mit moderater Symptomatik, Sprachbefähigung und einem IQ höher als 60, die an der Maßnahme PROSPECTS teilnahmen, konnten 68 Prozent in eine berufliche Tätigkeit vermittelt werden. Die Absolventen arbeiten überwiegend in der Verwaltung, in technischen oder in IT Berufen, einige allerdings auch im Büro, im Einzelhandel, im Catering Service, bei Reinigungsunternehmen oder in der Fabrik. Die meisten sind ganztags beschäftigt¹⁴.

Eine Nachuntersuchung über die berufliche Entwicklung einer vergleichbaren Gruppe aus dem autistischen Formenkreis, die in 5 Berufsbildungswerken eine Ausbildung abgeschlossen hatten, ergab, dass 52 Prozent in eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten. 10 Prozent befinden sich in Weiterbildungsmaßnahmen, 22 Prozent waren arbeitsuchend, die übrigen 16 Prozent hatten eine Tätigkeit in einer WfbM angenommen¹⁵.

Schließlich bemüht man sich weltweit um den Aufbau von Firmen wie „Autistern“ in Dänemark, in denen über 40 junge Menschen mit Autismus erfolgreich beschäftigt und als fachkundige Problemlöser an Softwarefirmen vermittelt werden. So bleibt zu hoffen, dass die desolate Beschäftigungssituation dieses Personenkreises bald der Vergangenheit angehört¹⁶.

Prof. Dr. Matthias Dalferth

ist Leiter des Studienschwerpunkts Rehabilitation/Behindertenhilfe an der Hochschule Regensburg



Kontakt und nähere Informationen

Hochschule für angewandte Wissenschaften Regensburg
University of Applied Sciences
Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften
Postfach 12 03 27, 93025 Regensburg
Mail: matthias.dalferth@hs-regensburg.de

FUSSNOTEN

- 1 vgl. The Sydney Morning Herald vom 20.3.2010
- 2 im Mai 2010
- 3 vgl. Australian Bureau of Statistics 2010
- 4 vgl. Australian Bureau of Statistics 2010
- 5 vgl. McDermott; Williams et al. 2010. Es handelte sich dabei um eine Erhebung von Schulkindern zwischen dem 6-12 Lebensjahr.
- 6 Damit entspricht die heutige Situation weitgehend den bereits 2001 auf der Basis einer Untersuchung von Burrows et. al. eruierten Erkenntnissen: Von 28 Erwachsenen mit ASD war kaum einer in irgendeine Arbeit integriert, alle lebten noch bei ihren Familien und verfügten über ein sehr geringes soziales Netzwerk.
- 7 vgl. Disability Services Australia Ltd. 2001
- 8 So verweist Emerson auf die Tatsache, dass z.B. im Jahr 1981 die Werkstätten 68 Mio. \$ erwirtschafteten, jedoch nur 6 Mio. \$ an die Beschäftigten weitergaben (Emerson 1981)
- 9 vgl. Trevolar 2002
- 10 vgl. Government of Australia 2010
- 11 vgl. Mawhood, Howlin 1999
- 12 vgl. Devereux 2010
- 13 „Australians affected by mental illness had been almost completely ignored“ (New Age, 15.5.2010; 9)
- 14 vgl. Howlin, Alcock, Burkin 2005
- 15 vgl. Dalferth 2010
- 16 vgl. auch Williams 2008

LITERATUR:

Australian Bureau of Statistics (2010): Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings, 2003, update 2010 ; (<http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/b06660592430724f-ca2568b5007b8619/c258c88a7aa5a87eca2568a9001393e8!OpenDocument>), entn am 8.5.2010)

Burrows, M.; Ford, J.; Bottroff, V. (2001) The post school outcomes of young adults with autism spectrum disorder. In: Australasian Journal of Special Education, Vol. 25, Issue 1 & 2, 34 – 48

Dalferth, M. (2010) Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation für Jugendliche und junge Erwachsene mit Autismus. 8. Internationales Symposium zur Intervention bei autistischen Störungen. Klinikum der J. W. Goethe-Universität Frankfurt. a. M.; 17. 2. 2010; http://www.klinik.uni-frankfurt.de/Zpsy/kindepopsychiatrie/Veranstaltungen/ISIAS_2010_Programmflyer.pdf

Dawson-Smith, M. (2010) Creating employment opportunities for people with autism. Unpublished paper

Devereux, T. (2010) in: Mark Colvin, Liv Casben : Only autistic people need apply, reported on Tuesday, April 6, 2010 18:50:00, <http://www.abc.net.au/pm/content/2010/s2865546.htm>, ent. am 9.5.2010

Disability Services Australia Ltd. (2001) Life to Live. The history of people with disabilities in Australia - 100 years. A resource guide.

Emerson, J. (1981) Women in Sheltered Workshops. http://www.dsa.org.au/life_site/text/employment/index.html, entn.5.5.2010

Government of Australia, Department of families, housing, community services and indigenous affairs (2010) Australian Disability Enterprises. <http://www.fahcsia.gov.au/sa/disability/progserv/providers/AustralianDisabilityEnterprises/Pages/AustralianDisabilityEnterprises.aspx>. entn. am 7.5.2010 <http://www.australiandisabilityenterprises.com.au/> entn. am 7.5.2010

Howlin, P; Alcock, J; Burkin, C. (2005) A 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger Syndrome. In: SAGE and The National Autistic Society, Vol 9 (5) 533 – 549

Hocking, B. (2010) in: New Age, S.9 vom 15.5.2010

MacDermott, S.; Williams, K.; Ridley, G.; Glasson, E.; Wray, J. (2010) The Prevalence of Autism in Australia. <http://autismaus.com.au/uploads/pdfs/PrevalenceReport.pdf>, entn. am 7.5.2010

Mawhood, L.; Howlin, P. (1999) The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger Syndrome. In: SAGE Publications and The national Autistic Society (NAS), Vol. 3(3) 229 - 254

National Autistic Society (2010) Employment information <http://www.nas.org.uk/nas/jsp/polopoly.jsp?d=1937&a=4508>
<http://www.nas.org.uk/nas/jsp/polopoly.jsp?d=444&a=4524>
<http://www.autism.org.uk/content/1/c6/01/75/49/F4%20What%20Is%20An%20ASD.pdf>, entn. am 12.5.2010

Savarese, R. (2001) The black hole of autism, revisited reasonable people. A memoir of autism and adoption <http://blisstree.com/feel/the-black-hole-of-autism-revisited-reasonable-people-a-memoir-of-autism-and-adoption-by-ralph-savarese/>, entn. am 6.5.2010

Sydney Morning Herald (2010) Remarkable minds just waiting for you. (James Russell) 20.3.2010 <http://www.smh.com.au/national/remarkable-minds-just-waiting-for-work-20...>

Treloar, S. (2002) The Winston Churchill memorial trust of Australia. To study models of vocational employment for 'people with a disability' in Sweden, the Netherlands, United Kingdom and the United States of America.
History of disability in south Australia <http://history.dircsa.org.au/tag/sheltered-employment-assistance-act/>, entn. am 6.5.2010

Williams, D. (2008) The level of unemployment among people on the autism spectrum is massive. America chronicle;
<http://www.americanchronicle.com/articles/view/50628>, ent. am 7.5.2010

PERSÖNLICHE MITTEILUNGEN UND UNVERÖFFENTLICHTES MATERIAL VON

Adrian Ford, Advisory Board of Autism Spectrum Australia, Sydney

Murray Dawson Smith, Autism Victoria, Melbourne

Jason White, Alpha Autism Inc., Melbourne

Ron Wild, Statewide Autistic Services Inc., Seaford

Joan McKenna Kerr, Autism Association of Western Australia (Inc.), Perth

Strukturschwache Region

Unterstützte Beschäftigung in Bremerhaven

Von Carolin Emrich

Die Stadt Bremerhaven und die sie umgebende Region können mit Fug und Recht als „strukturschwach“ bezeichnet werden. Wo in der Stadt einst das Leben pulsierte, Werften und Hafenwirtschaft viele Arbeitsplätze boten, herrscht heute eine hohe Arbeitslosigkeit. Seit November 2009 wird hier nun die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ angeboten.

9039 Bürgerinnen und Bürger in der Stadt Bremerhaven waren im Juni 2010 ohne Arbeit, das entspricht einer Quote von 16,4 %. Im Vergleich dazu ist die Arbeitslosenquote des angrenzenden Altkreises Wesermünde, einer unmittelbar hinter der Stadtgrenze beginnenden, eher weitläufigen ländlichen Region mit vergleichsweise geringer Betriebsdichte und nur sehr eingeschränkt vorhandenem öffentlichem Personennahverkehr, fast entspannt – sie betrug im Juni 2010 5,4%.¹

In dieser strukturschwachen Region bestehen zahlreiche Angebote zur Unterstützung arbeitsuchender Menschen. Darunter auch eine vergleichsweise große Palette an Maßnahmen, Einrichtungen und Diensten für Menschen mit Beeinträchtigungen zur

Erschließung von Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben. Fester Partner dieses Netzwerkes ist der Integrationsfachdienst Bremerhaven/Wesermünde, der im Bereich Berufsbegleitung auf eine 19-jährige und im Bereich Arbeitsvermittlung auf eine 12-jährige Erfahrung zurück blickt. Träger des Dienstes sind die Elbe-Weser Werkstätten gGmbH, eine der beiden ortsansässigen WfbM. Zur Angebotspalette neu hinzugekommen ist die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“. Sie startete im Bezirk der Agentur für Arbeit Bremerhaven am 16.11.2009 und ergänzt seither das Angebot des Integrationsfachdienstes.

So sehr der Integrationsfachdienst Bremerhaven/Wesermünde in einem positiven Sinne ein „alter Hase“ ist, wenn es um die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Klärung ihrer beruflichen Perspektive geht, so sehr ist er in Bezug auf die Umsetzung von Unterstützter Beschäftigung ein „Frischling“. Waren zwar die maßgeblichen qualitativen Kriterien des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung in der Vergangenheit stets inhaltlicher Richtungsweiser, so war deren praktische Umsetzung – beispielsweise des Job Coachings im Betrieb – aufgrund von fehlenden Ressourcen vielfach gar nicht möglich.

Mit der gesetzlichen Maßnahme Unterstützte Beschäftigung können nun weitere Schritte in Richtung Inklusion im Bereich Arbeit gegangen werden. Für die Begleitung von Menschen, die bei der beruflichen Eingliederung aufgrund ihres hohen Unterstützungsbedarfs bislang oft durch die „Maschen des Systems“ rutschten, ist das Maßnahmeangebot Unterstützte Beschäftigung ein wichtiger ergänzender Knoten im Netz der verfügbaren Dienstleistungen. Vergleichbare Angebote waren zuvor auf einzelne Regionen begrenzt, in denen sich Anbieter bereits auf den Weg gemacht hatten. Sie fehlten jedoch flächendeckend.

Trotzdem ist die gesetzliche Einführung von Unterstützter Beschäftigung nun nicht die Lösung aller Probleme. Schließlich ist das Konzept der Unterstützten Beschäftigung weit umfassender als das Gesetz. Auch an der Ausschreibungspraxis und den sich aus ihr ergebenden Regelungslogiken für die praktische Umsetzung wird berechtigte Kritik laut.

Ohne dies in Abrede stellen zu wollen, lässt sich vor Ort in Bremerhaven nach dem ersten ¾ Jahr ein insgesamt positives Zwischenresümee ziehen. Als maßgeblich hierfür erweisen sich die Faktoren „Zeit“ und „Gruppe“.

SERIE

Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX

Nach langjähriger Diskussion zwischen Bund, Ländern, Leistungsträgern und Verbänden wurde Ende 2008 mit dem § 38a im SGB IX die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ beschlossen. Sie steht Menschen mit Behinderung, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben und einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz anstreben zur Verfügung und umfasst eine zwei bis dreijährige indi-

viduelle betriebliche Qualifizierung und eine anschließende Berufsbegleitung.

Die Maßnahme ist zwar nicht identisch mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung, stellt aber als nunmehr flächendeckendes Angebot eine Verbesserung der Teilhabemöglichkeit am Arbeitsleben dar und ist damit ein Schritt in die richtige Richtung. Anfang 2009 wurden in einem Ausschreibungsverfahren die Maßnahmeträger

bestimmt und konnten mit der Umsetzung beginnen.

In der letzten Ausgabe der impulse hat Jörg Bungart über die Hintergründe und Rahmenbedingungen der Maßnahme berichtet. In den folgenden Ausgaben wollen wir in einer Serie über Erfahrungen aus der Praxis der Maßnahme berichten. Den Anfang macht Carolin Emrich vom IFD Bremerhaven/Wesermünde.

Der Faktor „Zeit“

Zeit ist im Kontext Unterstützter Beschäftigung in vielfacher Hinsicht ein wichtiger Faktor. Verglichen mit der zur Verfügung stehenden Zeit in anderen Maßnahmen zur beruflichen Teilhabe, steht im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung tatsächlich Zeit zur Verfügung:

TeilnehmerInnen können bis zu zwei Jahre, im Falle einer Verlängerung sogar bis zu drei Jahre betrieblich qualifiziert werden. Ein Blick auf die beruflichen Biographien der anfänglich fünf, mittlerweile sechs jungen TeilnehmerInnen der Unterstützten Beschäftigung in Bremerhaven verdeutlicht, dass nahezu alle von ihnen bereits zahlreiche Maßnahmen durchlaufen haben. Alle TeilnehmerInnen sind zwischen 25 und 30 Jahre alt. Sie nahmen nach beendeten oder auch abgebrochenen überbetrieblichen Ausbildungen² (größtenteils auf Helfer- bzw. Werker-Niveau) an unterschiedlichsten Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen teil, die auf wenige Wochen bis Monate begrenzt, nie jedoch langfristig angelegt waren. Um aber verschiedene Arbeitsfelder kennen zu lernen und sich darin erproben zu können, ist ausreichend Zeit notwendig. Manche TeilnehmerInnen haben mittlerweile ihr

geeignetes Tätigkeitsfeld gefunden. Andere TeilnehmerInnen sind noch nicht festgelegt oder bereits wieder neu auf der Suche, weil sich ein zuvor als geeignet geglaubtes Aufgabenfeld nach Erprobung in unterschiedlichen Betriebszusammenhängen als doch nicht passend erwiesen hat.

Welche tätigkeitsbezogenen Kompetenzen, aber auch welche berufsübergreifenden Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen die TeilnehmerInnen benötigen, um einen zukünftigen Arbeitsplatz gut ausfüllen zu können, zeigt sich in seiner Komplexität häufig erst im Laufe der Zusammenarbeit und durch den Einsatz in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und/oder Betriebsstrukturen. Ausreichend Zeit ist also erforderlich. Wenn TeilnehmerInnen von ihren Erfahrungen in vorangegangenen Praktika berichten wird deutlich, dass der Qualifizierungsbedarf nicht unbedingt ein neuer, vorher nie erkannter ist. Jedoch waren Zeit und Ressourcen in anderen Maßnahmen deutlich begrenzter, so dass der erkannte Bedarf nicht weiter durch entsprechende Unterstützungsangebote gedeckt werden konnte.

Sowohl die zwei- bis dreijährige Verweildauer, aber auch der in der Unterstützten Beschäftigung vorgesehene Per-

sonalschlüssel von 1:5 ermöglichen eine individuelle Unterstützung im Sinne des personenbezogenen Ansatzes. Für die Unterstützung und Qualifizierung im Betrieb stehen Zeit und Ressourcen zur Verfügung, um diese auch tatsächlich als Job Coaching umzusetzen.

Job Coaching will gelernt sein

Zur Verfügung stehende Zeit und Ressourcen sind die Grundlage. Aber es zeigt sich: Job Coaching will gelernt sein! Es ist ein Unterschied, den Ansatz auf theoretischer Ebene und durch Praxisbeispiele anderer Anbieter zu kennen oder ihn selbst umzusetzen. Wir machen uns, was das Job Coaching betrifft, in Bremerhaven trotz langjähriger Erfahrung im Bereich der beruflichen Teilhabe gerade erst auf den Weg. Wir müssen also noch Erfahrungen sammeln und gerade an den manchmal im Vorfeld unterschätzten Hürden und Herausforderungen lernen.

Als QualifizierungstrainerInnen müssen wir in die verbundenen Anforderungen hinein wachsen, unsere Methodik entsprechend weiter entwickeln und in einem positiven Sinne „Routine“ gewinnen.

Für viele Betriebe ist Job Coaching eine völlig unbekannte Größe. Dass der/die

PraktikantIn häufiger als einmal pro Woche und für mehrere Stunden eine weitere Person unmittelbar an den Arbeitsplatz mitbringt, stößt bei den KollegInnen und Vorgesetzten nicht immer auf Verständnis, sondern häufig auf Verwunderung, bisweilen gar auf Ablehnung. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass Betriebe diesem für sie neuen Modell unterschiedlich offen gegenüber stehen. Die Bandbreite bisheriger Erfahrungen reicht von

- grundlegender Offenheit und der Bereitschaft, dieses Unterstützungsmodell im Betrieb zu etablieren über
- die auf Geschäftsführungs- oder anderer Entscheidungsebene bekundeten Bereitschaft zur Umsetzung, jedoch verbunden mit Verunsicherungen und Widerständen auf der Ebene der unmittelbar beteiligten MitarbeiterInnen bis hin zu
- einer eher ablehnenden Haltung trotz im Vorfeld signalisierter Bereitschaft, beispielsweise mit Argumenten wie „Es passt zeitlich nicht“ oder „Wir sehen den Unterstützungsbedarf auch, können ihn aber betriebsintern abdecken. Sie brauchen nicht extra zu kommen“.

Haben sich Betriebe auf die Unterstützung in Form von Job Coaching eingestellt und eingelassen, kann sich die anfängliche Skepsis und Verunsicherung auflösen und das Angebot als hilfreich und wichtig erlebt werden.

Auch für die TeilnehmerInnen ist das Job Coaching eine neue Erfahrung. Manchen fällt es von Anfang an leicht, sich auf dieses Unterstützungsangebot einzulassen. Andere fühlen sich von der Anwesenheit der Qualifizierungstrainerin zunächst verunsichert oder gar gestört. Ein Teilnehmer, bei dem es im Rahmen des Job Coachings darum ging, eigene Fehler im Arbeitsprozess zu erkennen und diese nicht zu negie-

ren, sondern eine offensive Umgangsweise damit sowie konkrete Handlungsalternativen zu entwickeln, beschrieb seine zu diesem Zeitpunkt ablehnende Haltung mit den Worten: „Ich bin dabei, mir meine Karriere aufzubauen. Dann kommen Sie und machen mir alles kaputt!“.

Es geht immer wieder darum auszuloten, welche und wie viel Unterstützung am Arbeitsplatz hilfreich ist. Die konkreten gemeinsamen Erfahrungen, wie die Unterstützung im Betrieb für alle Beteiligten gut und hilfreich gestaltet werden kann, bringt in einem positiven Sinne zunehmende Routine.

Der Faktor „Gruppe“

Neben der zur Verfügung stehenden Zeit ist auch der Aspekt der „Gruppe“ ein wichti-

TeilnehmerInnen wie sie unterschiedlicher kaum sein könnten, entwickelten sich gerade durch diese erste gemeinsam verbrachte Zeit in der Maßnahme zu einer starken Gruppe. Das weiterhin wöchentliche Zusammentreffen am Projekttag hat für alle Gruppenmitglieder eine unverändert hohe Bedeutung.

Die Gruppe ist über das Verbundenheitsgefühl hinaus geprägt davon, dass sich die TeilnehmerInnen gegenseitig stärken, empathisch begegnen und sich in einer wertschätzenden Haltung sehr offen Rückmeldungen geben können. Indem für die Einzelnen deutlich wurde, dass sie mit ihren Fragen und Schwierigkeiten nicht alleine stehen und andere TeilnehmerInnen vergleichbare Erfahrungen in betriebli-

Nicht allen fällt es am Anfang leicht, sich auf das Unterstützungsangebot der Job-Coachs einzulassen: „Ich bin dabei, mir meine Karriere aufzubauen. Dann kommen Sie und machen mir alles kaputt!“

ges Kriterium für die bisher positiven ersten Erfahrungen.

Im November 2009 haben fünf der mittlerweile sechs TeilnehmerInnen die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung gemeinsam begonnen. Bis geeignete Erprobungsplätze in den Betrieben gefunden waren, trafen sie sich an drei bis vier Tagen pro Woche als Gruppe, um sich im Maßnahme-Zusammenhang mit ihrer Situation auseinander zu setzen und sich auf ihre individuellen Einsatzfelder vorzubereiten.

chen und außerbetrieblichen Zusammenhängen sammeln, sind sie in kurzer Zeit zu einer „peer group“ zusammen gewachsen, die den Austausch und gegenseitigen Rat schätzt.

Im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung den Raum und die nötige Struktur für genau diesen Austausch geben zu können, erweist sich nach unserer bisherigen Erfahrung als wesentlich.

Auch für die in §38a SGB IX vorgesehene Vermittlung berufsübergreifender

Kenntnisse und Schlüsselqualifikationen sowie zur Gestaltung von Angeboten, die der Weiterentwicklung der Persönlichkeit dienen, stellt der Gruppenzusammenhang einen sehr geeigneten Rahmen dar. Darüber hinaus ermöglicht das Zusammenarbeiten in der Gruppe Erfahrungen, die jenseits beruflicher Zusammenhänge liegen, aber im lebenspraktischen Sinne und zur Erweiterung des eigenen Erfahrungshorizontes individuell relevant sind. So planen

Weg noch lang und bisweilen auch steinig ist. Auf diesem Weg ergeben sich aus der Praxis kleinere und größere Herausforderungen. Sei es, weil...

... branchenspezifisch Schwierigkeiten bei der Akquise passender Qualifizierungsplätze bestehen. Nur wenige Betriebe können beispielsweise Qualifizierungsplätze im kaufmännischen Bereich bereitstellen. Während Erprobungs- und Qualifizierungsplätze in den Bereichen Hauswirtschaft,

... es gilt, das Angebot der Unterstützten Beschäftigung über die bisherigen Maßnahmestrukturen hinaus für NutzerInnen zu öffnen, die sich die Leistungen über ihr Persönliches Budget einkaufen möchten.

Wünschenswert wäre ein regelmäßiger überregionaler Erfahrungsaustausch der Anbieter von Unterstützter Beschäftigung, um Praxisfragen klären und Herausforderungen gut bewältigen zu können, aber auch, um Einblick in die Umsetzung an anderen Standorten zu bekommen und daraus Anregungen für die eigene Praxis ziehen zu können. Ein solcher Austausch könnte entscheidend zu einer fachlich hochwertigen Umsetzung wie auch zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Angebots der Unterstützten Beschäftigung beitragen.

„Wünschenswert wäre ein regelmäßiger überregionaler Erfahrungsaustausch der Anbieter von Unterstützter Beschäftigung.“

und bereiten einige TeilnehmerInnen in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung erstmals eigenständig kleinere Mahlzeiten zu. Andere fahren bei einem gemeinsamen Ausflug zum ersten Mal mit der Straßenbahn oder lernen bislang fremde Bezirke ihrer Stadt kennen. Erfahrungen, die außerhalb der Gruppe vermutlich nicht gemacht worden wären.

Die Herausforderungen

Mit der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung ist es gelungen, die Unterstützungsstrukturen in der strukturschwachen Region der Stadt Bremerhaven und des Altkreises Wesermünde weiter auszubauen. Ein Anfang ist also gemacht und mit ihm verbunden die Hoffnung, dass dies ein Beitrag sein kann auf dem Weg hin zu einer inklusiven Arbeitswelt, auch wenn der

Gartenbau, Lager und Handwerk bisher vergleichsweise leicht zu finden waren, gleicht die Akquise im kaufmännischen Bereich bisweilen der Suche nach der berühmten Nadel im Heuhaufen.

... eine erforderliche Berufsbegleitung für jenen Teilnehmer zu beantragen und zu organisieren ist, der durch das Job Coaching anfänglich seine Karriere in Gefahr sah. Er, dem nun zum Herbst dieses Jahres die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt wird, hat jedoch keinen Schwerbehindertenstatus. Er ist „nur“ Rehabilitand und möchte auch keine Anerkennung eines Grades der Behinderung beantragen, weshalb das sonst in der Regel als Leistungsträger zuständige Integrationsamt in diesem Falle nicht zuständig ist und andere Wege der Beantragung beschritten werden müssen.

Carolin Emrich

ist Diplom-Behindertenpädagogin und beim IFD Bremerhaven/Wesermünde zuständig für den Bereich Unterstützte Beschäftigung



Kontakt und nähere Informationen

Carolin Emrich
IFD Bremerhaven/Wesermünde
Kurt-Schumacher-Str. 4-6, 27578 Bremerhaven
Tel: 0471 – 9521224
Mail: ub.emrich@eww-wfb.de

FUSSNOTEN

- 1 Quelle: http://www.arbeitsagentur.de/nr_171384/Dienststellen/RD-NSB/Bremerhaven/AA/Internet-neu/Presse/PI-2010/055-2010-Arbeitsmarktbericht-Juni-2010.html. Datum des Zugriffs: 07.07.2010
- 2 Nur ein Teilnehmer war vor Teilnahme an der Unterstützten Beschäftigung in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis, das er jedoch noch im ersten Halbjahr beendete.

„Unsicherheit bei Betroffenen und Leistungsträgern“

Interview mit Detlev Jähnert zum Budget für Arbeit in Niedersachsen

In Rheinland-Pfalz läuft das viel diskutierte „Budget für Arbeit“ inzwischen seit einigen Jahren, war aber bis 2009 ein regional einzigartiges Modell. Wie ist die Idee entstanden, das „Budget für Arbeit“ in Niedersachsen einzuführen?

Die Ursprungsidee in Niedersachsen ist auf die Erfahrungen in Rheinland-Pfalz zurück zu führen. Wir, die Mitarbeiter/innen des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen, haben mehrfach Referent/innen aus Rheinland-Pfalz eingeladen, um bei verschiedenen Gelegenheiten das „Budget für Arbeit“ vorzustellen. Es war von Anfang an unser Ziel, etwas Vergleichbares in Niedersachsen zu initiieren. In einem längeren Diskussionsprozess ist dann das niedersächsische „Budget für Arbeit“ entstanden. Dessen erklärtes Ziel ist, die Teilhabechancen behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Wie genau funktioniert das „Budget für Arbeit“ in Niedersachsen?

Ich glaube, dass es uns in Niedersachsen gelungen ist, den ursprünglichen Gedanken des Persönlichen Budgets, also dem behinderten Menschen das Geld selbst in die Hand zu geben, damit er sich Leistungen einkaufen kann, direkter zu verwirklichen als in Rheinland-Pfalz. In Niedersachsen teilt die oder der Werkstattbeschäftigte den Wunsch, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, dem Leistungsträger oder der zuständigen gemeinsamen Servicestelle mit. Selbstverständlich kann er sich dabei der Unterstützung der Werk-

statt für behinderte Menschen (WfbM) bedienen.

Der Leistungsträger beauftragt dann den örtlich zuständigen Integrationsfachdienst, wenn dies notwendig ist, mit der Vermittlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis und der anschließenden Begleitung. Die bisherige Vergütung an den Werkstattträger, vermindert um die Fahrtkostenpauschale, kann als Budget an die Antragstellerin oder den Antragsteller ausgezahlt werden. Die tatsächliche Höhe ist zwischen Budgetnehmer/in oder Budgetnehmer und Leistungsträger zu vereinbaren. Die Budgetnehmer/innen können sich mit dem ausgezahlten Budget Leistungen einkaufen. In der Regel wird damit der Lohn subventioniert. Die Budgetnehmer/in kann aber auch nur einen Teil des Budgets zur Subvention verwenden und mit einem anderen Teil sich Assistenz am Arbeitsplatz einkaufen. Diese kann bei einem Anbieter ihrer oder seiner Wahl, also auch bei der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen geschehen.

Wer kann das Budget für Arbeit nutzen?

Zunächst richtet sich das Budget ausschließlich an Menschen die in einer Werkstatt arbeiten.

Heißt das, dass Menschen, die nicht in der WfbM arbeiten oder erst gar nicht dorthin wollen, das Budget nicht bekommen?

Jedenfalls nicht derzeit in der hier vorgestellten Form. Aber natürlich kann jeder Mensch

mit Behinderungen die gleichen Leistungen als Persönliches Budget beantragen.

Was genau sind die Voraussetzungen?

Die Voraussetzung für die Zahlung des „Budgets für Arbeit“ ist neben der Zielvereinbarung die Absichtserklärung eines Arbeitgebers, mit dem Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsvertrag abzuschließen um ihn dann nach Tarif oder ortsüblich zu entlohnen. Da das „Budget für Arbeit“ eine Leistung nach SGB XII ist, muss es immer befristet sein, maximal auf 2 Jahre, also werden auch die Arbeitsverträge befristet sein. Die tatsächliche Höhe des „Budgets für Arbeit“ wird genau wie beim Persönlichen Budget im Einzelfall zwischen BudgetnehmerIn und Leistungsträger ausgehandelt.

Zu erwähnen ist, dass die Budgetnehmerinnen oder Budgetnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und somit auch Anspruch auf Leistungen des Integrationsamtes, z. B. Minderleistungsausgleich haben können.

Geht die Budgetnehmerin oder der Budgetnehmer nicht das Risiko ein, bei Scheitern des Arbeitsverhältnisses auf der Straße zu stehen?

Nein. Wir haben mit der Deutschen Rentnersicherung vereinbart, dass Beschäftigte, die mit dem „Budget für Arbeit“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, als voll erwerbsgemindert gelten. In diesem Zusammenhang hat die Niedersächsische Sozialministerin Frau Ross-Luttmann er-



Herr S. ist von Geburt an gehörlos. Er hat seinen Weg in die berufliche Integration geschafft. Wie, lesen Sie auf Seite 28.

klärt: „Menschen mit Behinderung sollen ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen können. Wer sich das zutraut, soll auch in den allgemeinen Arbeitsmarkt gehen. Nun sind auch die Voraussetzungen geschaffen, das Beschäftigte mit Budget für Arbeit erneut in die Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen werden können, wenn sie ihren Arbeitsplatz wieder verlassen müssen.“

Hin und wieder wird Kritik am „Budget für Arbeit“ in Niedersachsen laut, die praktischen Erfolge ließen zu wünschen übrig. Es gebe zu wenig Nutzerinnen und Nutzer und die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten sei schwierig. Können Sie zu diesen Kritikpunkten etwas sagen?

Diese Frage ist sehr differenziert zu betrachten. Man muss immer genau hinschauen, von wem die Kritik kommt. Ich habe in den letzten zwei Jahren sehr viele Veranstaltungen zum Thema „Budget für Arbeit“ gemacht und es ist schon auffällig, dass immer Mitarbeiter/innen der Werkstatt sich zu Wort melden und das Budget kritisieren.

Hier unterstelle ich zunächst einmal Eigeninteresse, weil da natürlich Konkurrenz und in der Folge auch Angst um den eigenen Arbeitsplatz mitspielt.

Es gibt auch Kritik an dem grundsätzlichen Ansatz, Menschen mit Behinderungen überhaupt auf den Arbeitsmarkt einzugliedern zu wollen. Da kommt wieder der alte Fürsorgegedanke durch, wir wissen schon, was für behinderte Menschen gut ist. Das halten wir für falsch, da sagen wir immer, niemand muss, aber jeder darf, wenn er will.

Und selbstverständlich wird dem „Budget für Arbeit“ unterstellt, da es ja aus dem Sozialministerium kommt, es sei ein Sparmodell. Wir zumindest können das nicht erkennen, da ja, das ist Prinzip des Persönlichen Budgets und des „Budgets für Arbeit“, niemand gezwungen werden kann, es anzunehmen.

Zu geringen Inanspruchnahme: Nach unserem Kenntnisstand nutzen zurzeit ca. 25 Menschen mit Behinderungen das „Budget für Arbeit“. Wenn wir zur Kenntnis nehmen, dass dies genau seit zwei Jahren möglich ist, so finde ich diese Zahl zwar

nicht berauschend groß, aber auch nicht so sonderlich klein. Um das einschätzen zu können, sollte man wissen, dass die 77 anerkannten WfbM in Niedersachsen mit rund 27.000 Plätzen, zu deren Aufgabe ja ebenfalls die Ausgliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehört, 2008 gerade mal 35 Übergänge realisiert haben.

Natürlich gibt es Unsicherheiten bei den Betroffenen und deren Eltern, übrigens so meine Erfahrung, mindestens so stark bei den Leistungsträgern. Deshalb ist es gut, wenn das Projekt zunächst langsam wächst. Frau Ross-Luttmann hat die BudgetnehmerInnen neulich als Mutmacher/innen bezeichnet. Das finde ich sehr treffend beschrieben. Wenn die, die sich jetzt schon trauen, den anderen, die noch zweifeln, Mut machen, in dem sie über Ihre Erfahrungen berichten, so finde ich, das ist ein guter Weg.

An welcher Stelle sehen Sie zentrale Umsetzungsschwierigkeiten?

Die Frage kommt eigentlich ein wenig zu früh. Wir haben das Projekt sehr intensiv

begleitet. Dazu haben wir mit zunächst drei (GPS – Wilhelmshaven, H-W-W – Osterrode, OBW – Emden), später mit vier Werkstätten (dazu kam das Andreaswerk – Vechta) zusammengearbeitet und immer wieder geguckt, wo es klemmt. Wir sind jetzt in der Phase, dass wir diese Erfahrungen auswerten. Anschließend wollen wir diese Erfahrungen und daraus abgeleitete Anregungen in fünf Informationsveranstaltungen mit den fünf Regionalen Arbeitsgruppen der LAG der WfbM Niedersachsen und einer großen landesweiten Veranstaltung im Herbst dieses Jahres vorstellen.

Auf drei Punkte möchte ich aber schon hinweisen. Nicht ganz unproblematisch ist der Ansatz, dass der Integrationsfachdienst sich um die Beschäftigten aus der Werkstatt kümmern soll. Nach unseren Erfahrungen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes bisher keine oder wenig Kontakte in die Werkstatt. Andererseits haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WfbM wenig Verständnis dafür, dass plötzlich ein weiterer Dienst mit „ihren“ Menschen mit Behinderungen arbeiten soll. Aber es bekommt nur der Integrationsfachdienst, wenn er einen Auftrag erhält, diese Arbeit zusätzlich bezahlt. Bei den Werkstätten geht das Sozialministerium davon aus, dass dies sowieso zu den Aufgaben der Werkstatt gehört.

Ein zweiter Punkt der die Umsetzung erschwert, ist die mangelnde Bereitschaft nicht weniger Leistungsträger, auch tatsächlich den Integrationsfachdienst mit der Suche nach einem Arbeitsplatz zu beauftragen. Hier spielen sicherlich Kostenargumente eine wesentliche Rolle, was zwar nicht sein sollte, aber oft doch so ist.

Und natürlich hat die wirtschaftliche Entwicklung in den letzten zwei Jahren, die ja voll in die Aufbauphase des „Budgets für Arbeit“ hinein fiel, nicht gerade dazu beigetragen, die Bereitschaft der Arbeitgeber zu stärken, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Welche Konsequenzen ziehen Sie aus den bisherigen Erfahrungen mit dem

„Budget für Arbeit? Wie geht es weiter? Was ist für 2010 und danach geplant?

Wie schon gesagt, werden wir spätestens Ende dieses Jahres einen Erfahrungsbericht veröffentlichen, dabei ist es sicherlich erstmalig, dass Werkstätten und Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderungen einen gemeinsamen Bericht veröffentlichen. Übrigens ist dieses Projekt von Anfang an von der LAG der WfbM mitgetragen worden.

Vorher wollen wir aber den Begriff von Frau Ross-Luttmann aufgreifen und eine Mutmacherbroschüre für Werkstattbeschäftigte veröffentlichen. Dazu werden wir die jetzt schon erarbeitete Informationsschrift für Beschäftigte in der WfbM (siehe www.Behindertenbeauftragter-Niedersachsen.de) um genau die Mut machenden Beispiele geglückter „Budgets für Arbeit“ erweitern.

Ansonsten hoffen wir, dass wir in den letzten zwei, bis der Bericht vorliegt, zweieinhalb Jahren, es geschafft haben, das Thema „Budget für Arbeit“ zumindest bekannter zu machen. Es gibt die klare Aussage der Niedersächsischen Sozialministerin, dass dieses Budget unbegrenzt weiterläuft. Das heißt, nach zwei Jahren muss immer mit den Betroffenen besprochen werden, ob die Unterstützung weiter notwendig ist. Wenn dies der Fall ist, kann auch verlängert werden.

Welche kurzfristigen Wünsche und Erwartungen haben Sie für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen?

Die Frage ist ganz einfach zu beantworten: Wir wünschen uns, dass die laufenden Gesetze umgesetzt werden. Lassen Sie mich das erläutern. Wir haben neben dem „Budget für Arbeit“ eine weitere Möglichkeit, überflüssige Werkstatteinweisungen zu vermeiden mit der „Unterstützten Beschäftigung“ nach § 38 a SGB IX. Hier gibt es aber nach meiner Einschätzung viel zu wenig Teilnahmemonate und es soll bereits

Arbeitsamtbezirke geben, in denen behinderte Menschen auf eine Warteliste gesetzt werden. Dies kann nicht sein, weil der Rechtsanspruch auf Unterstützte Beschäftigung ist nicht so formuliert, dass dort steht, soweit Plätze frei sind.

Es soll bereits Leistungsträger geben, die die Aufnahme in die Werkstatt für behinderte Menschen strecken, weil sie nicht genügend Mittel zur Verfügung haben. Dabei ist mir nicht bekannt, dass das Recht auf einen Werkstattbesuch von den Haushaltsmitteln der Bundesagentur für Arbeit abhängig ist. Die Reihe von Fragen lässt sich noch auf verschiedene Bereiche erweitern, ich nenne nur mal die schulische Integration.

Das heißt, und das ist jetzt mein persönlicher und privater Wunsch, ich wünsche mir für dieses Jahr Eltern und / oder Betroffene, die bereit sind, gegen die beschriebenen Nichtbewilligungen zu klagen. Ich habe scherzhaft einmal gesagt, wir gründen einen Verein auf Gegenseitigkeit mit dem Ziel, die Reha-Träger immer dann zu verklagen, wenn sie ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen.

Diese, ursprünglich mehr ironisch gemeinte Idee könnte allerdings mittlerweile tatsächlich notwendig werden.

Vielen Dank für das Interview, Herr Jähnert.

Detlev Jähnert
ist Referent im Büro
des Behindertenbeauftragten des Landes
Niedersachsen.



Kontakt und nähere Informationen
Detlev.Jaehnert@ms.niedersachsen.de

Das Interview führte Berit Blesinger von der BAG UB, Arbeitsschwerpunkt Persönliches Budget

Das muss sich ändern für Inklusion!

von Barbara Vieweg

Vor -Bemerkung

In diesem Text werden die Worte **normale Arbeit** benutzt.

Damit sind Arbeits-Plätze gemeint, die nicht in der Werkstatt sind und für die so viel Lohn bezahlt wird, dass man davon leben kann.

So soll der Text leichter zu lesen sein.

Normal bedeutet aber nicht dasselbe wie **gut**!

Mit **Werkstatt** ist hier immer die Werkstatt für behinderte Menschen gemeint.

Einleitung

Es gibt eine Vereinbarung zwischen vielen Ländern über die Rechte behinderter Menschen.

In der Vereinbarung steht: Behinderte Menschen müssen dieselben Rechte haben wie Nicht-Behinderte.

Behinderte Menschen dürfen nicht gegen ihren Willen von Nicht-Behinderten getrennt werden: nicht in der Schule, nicht auf der Arbeit und auch nicht sonst irgendwo.

Dafür gibt es ein Fremd-Wort: Inklusion.

Auch Deutschland hat dieser Vereinbarung zugestimmt.

Jetzt muss sich Deutschland an die Vereinbarung halten.

Deswegen denken viele Menschen über die Frage nach:

Was muss sich ändern, damit die Vereinbarung eingehalten wird? Und ist das überhaupt möglich?

Zu diesen Fragen will ich meine Meinung sagen.

Und so will ich das machen:

Manche behaupten, dass das mit der Inklusion nicht klappen kann. Oder dass das nur etwas für bestimmte behinderte Menschen ist.

Ich stelle hier 10 Behauptungen gegen Inklusion vor. **(Fette Schrift)**. Und was ich darüber denke. (Normale Schrift)

Behauptung 1:

Selbst-Bestimmung ist nur etwas für Körper-Behinderte.

Aber nichts für Menschen mit Lern-Schwierigkeiten.

Das ist Unsinn. Denn selbst-bestimmt leben bedeutet nicht, dass man tun und lassen kann was man will.

Es bedeutet auch nicht, dass man keine Hilfe braucht.

Es bedeutet: Behinderte Menschen müssen genauso frei über ihr Leben entscheiden dürfen wie Nicht-Behinderte.

Dafür müssen sie dieselben Möglichkeiten haben.

Deshalb darf niemand von Nicht-Behinderten getrennt werden, nur weil er behindert ist.

Es bedeutet das Recht auf gemeinsames Lernen, Arbeiten, Wohnen und Spaß haben.

Es bedeutet das Recht auf die dafür nötige Unterstützung.

Selbst-Bestimmt Leben bedeutet auch das Recht, Fehler zu machen und daraus zu lernen.

Es bedeutet auch das Recht, selbst herauszufinden, bei welchen Dingen man sich helfen lassen will und vielleicht auch helfen lassen muss.

Manche brauchen auch dafür Unterstützung.

Ob man selbst-bestimmt Leben kann, hängt nicht von der Behinderung ab. Sondern von der richtigen Unterstützung.

Behauptung 2:

Wenn von Inklusion die Rede ist, wird behinderten Menschen viel versprochen, was oft nicht gehalten werden kann.

Darüber sind sie dann sehr enttäuscht und verlieren ihren Mut.

Wenn man etwas ausprobiert, kann es auch schief gehen.

Aber wer nichts ausprobiert, wird auch nichts verbessern.

Auch nicht sein eigenes Leben.

Es ist deshalb auch nicht richtig, Menschen vor Enttäuschungen zu schützen.

Sondern: Man muss Menschen helfen, dass sie bei Enttäuschungen nicht den Mut verlieren, und dass sie daraus vielleicht etwas Gutes lernen können.

Behauptung 3:

Es gibt so viele Arbeitslose. Da haben nur ganz wenige Werkstatt-Beschäftigte eine Chance auf normale Arbeit.

Fachleute haben untersucht, wovon es abhängt, dass Werkstatt-Beschäftigte auf normale Arbeits-Plätze wechseln können.

Es scheint nicht so wichtig zu sein, ob es viele oder wenige Arbeitslose gibt.

Es scheint wichtiger zu sein, ob es Busse oder Straßen-Bahnen gibt, mit denen die behinderten Menschen gut zur normalen Arbeit hinfahren können.

Manche befürchten, dass es immer weniger normale Arbeit gibt, die einfach genug ist für Menschen, die sonst in der Werkstatt arbeiten..

Die Fachleute meinen, dass das nicht so ist.

Wichtig ist auch, Arbeits-Plätze zu finden und so zu verändern, dass auch behinderte Menschen, die viel Hilfe brauchen, dort arbeiten können.

Denn nur so können Arbeit-Geber lernen, dass auch diese Menschen gute Arbeit leisten können.

Behauptung 4:

Dienste, die Menschen außerhalb von Werkstätten unterstützen, müssen ihre Arbeit genauso gut machen wie die Werkstätten.

Es gibt Werkstätten. Und es gibt Dienste außerhalb von Werkstätten, die behinderten Menschen helfen sollen, normale Arbeit zu finden und dort auch gut klar zu kommen.

Wie kann man es schaffen, dass diese Dienste ihre Arbeit gut machen?

Man könnte den Diensten vorschreiben, so ähnlich wie Werkstätten zu arbeiten.

Zum Beispiel, dass die Mitarbeiter in den Diensten die gleiche Ausbildung haben müssen wie die Mitarbeiter in den Werkstätten. Das ist aber keine gute Idee. Denn die Dienste sollen etwas ganz anderes tun als die Werkstatt.

Dazu passen dann solche Vorschriften vielleicht gar nicht.

Manchmal haben Dienste und Werkstätten aber auch denselben Auftrag.

Dann sollen sie voneinander lernen und zusammen-arbeiten, Sie sollen nicht dem anderen das Arbeiten schwer machen.

Behauptung 5:

Selbst-Bestimmung und Inklusion ist ein schöner Traum.

Doch den Politikern und den Leuten, die sie wählen, ist dieser Traum viel zu teuer.

Behinderte Menschen und nicht-behinderte Menschen gehören zusammen!

Behinderte Menschen dürfen nicht einfach von Nicht-Behinderten getrennt werden!

Behinderte Menschen sollen selbst entscheiden, wo sie wohnen wollen. Zum Beispiel in der Stadt, wo ihre Familie oder ihre Freunde wohnen.

Dort sollen sie auch die Unterstützung bekommen können, die sie vielleicht brauchen.

Wenn eine Stadt oder eine Gemeinde Angebote für ihre Bürger macht, dann müssen auch ihre behinderten Bürger die nutzen können. Zum Beispiel Theater. Oder Volks-hoch-schulen. Oder Treff-Punkte.

Das ist nicht irgendein Wunsch-Traum.

Das steht in der Vereinbarung über die Rechte behinderter Menschen.

Und auch Deutschland hat diese Vereinbarung unterschrieben.

Jetzt müssen sich die Politiker darum kümmern, dass die Vereinbarung eingehalten wird.

Auch wenn das vielleicht viel Geld kostet.



„Beim Verarbeiten von Gemüse beweist Herr S. seine Fähigkeiten“

Behauptung 6:

**Manche behinderte Menschen brauchen besonders viel Hilfe.
Sie müssen deshalb immer in Werkstätten arbeiten.**

Manche Menschen können wegen ihrer Behinderung
tatsächlich keine normale Arbeit bekommen.

Sie brauchen bei der Arbeit viel Unterstützung.

Aber die müssen sie nicht unbedingt in einer Werkstatt bekommen.

Behauptung 7:

Die Welt da draußen ist schlecht.

Menschen mit Behinderung haben es da sehr schwer.

Nicht die Welt draußen ist schlecht.

Sondern dass es so etwas wie ein Drinnen gibt:

die Heime und Werkstätten für behinderte Menschen.

Und eine Welt der Nicht-Behinderten.

Wenn behinderte Menschen aber das Draußen nicht kennen lernen,
dann werden sie immer Angst davor haben.

Manche Einrichtungen haben das begriffen:

Sie geben den Menschen mit Behinderungen Schutz,
wo sie ihn noch brauchen.

Aber sie achten auch darauf, dass sich behinderte Menschen nicht verstecken.
Sondern dass sie gemeinsam mit Nicht-Behinderten arbeiten, leben, Spaß haben. Und es dadurch die Draußen-Welt der Nicht-Behinderten nicht mehr gibt.

Behauptung 8:

Behinderte Menschen können mit dem Persönlichen Geld leichter normale Arbeit finden.

Man kann sich entscheiden: Sach-Leistung oder Persönliches Geld. Mit dem Persönlichen Geld werden behinderte Menschen zu Kunden.

Mit dem Persönlichen Geld können sie dann genau die Hilfe einkaufen, die sie gerade brauchen.

Und sie kaufen dann die Unterstützung bei der Stelle ein, von der sie denken: Die kann das am besten.

Vielleicht kaufen sie sich die Unterstützung bei verschiedenen Stellen ein.

Zum Beispiel ein Teil Unterstützung bei einer Werkstatt.

Und einen anderen Teil bei einem Integrations-Fach-Dienst.

So können sie mehr selbst bestimmen. Und sie bekommen (vielleicht) bessere Unterstützung.

Manche haben erwartet: Mit dem persönlichen Geld ist es leichter, von einer Werkstatt auf einen normalen Arbeitsplatz zu wechseln.

Oder eine Ausbildung in einem normalen Betrieb zu machen anstatt in einem Berufs-Bildungs-Werk.

Leider ist das noch nicht so.

Das liegt zum einen an den Kosten-Trägern.

Kosten-Träger sind die, die die Unterstützung bezahlen müssen.

Zum Beispiel die Arbeits-Agentur. Oder das Sozial-Amt.

Die Kosten-Träger machen es oft sehr schwer, genug Persönliches Geld zu bekommen.

Das liegt aber auch an denen, die die Unterstützung anbieten.
Zum Beispiel an den Werkstätten.
Die müssten überlegen, welche Teil-Unterstützung sie anbieten wollen und was die kostet.
Sie wollen das aber nicht oder es fällt ihnen sehr schwer.
Deshalb haben sich die Erwartungen nicht erfüllt.
Deshalb sollte man das Persönliche Geld aber nicht aufgeben.
Sondern: Man muss mehr dafür tun, dass das Persönliche Geld seinen Zweck erfüllen kann.

Behauptung 9:**In der Zukunft werden die Werkstätten abgeschafft.**

Ein solcher Satz macht Werkstatt-Beschäftigten nur unnötig Angst.
Denn es geht nicht darum, die Werkstätten einfach abzuschaffen.
Sondern darum geht es: Auch behinderte Menschen mit mehr Hilfe-Bedarf haben das Recht zu wählen, ob sie in einer Werkstatt oder wo-anders arbeiten.
Deshalb muss es auch für sie mehr gute Arbeits-Angebote außerhalb der Werkstatt geben.
Was auch immer passiert: Es darf nicht ohne die Menschen entschieden werden, die davon betroffen sind.

Behauptung 10:**In der Werkstatt zu arbeiten hat zu viele Vorteile, die man bei normaler Arbeit nicht hat.**

Darum arbeiten viele behinderte Menschen lieber in der Werkstatt, auch wenn sie normale Arbeit haben können.

Darum muss man einige Vorteile ab-schaffen.

Wer das fordert, will eigentlich nur Geld sparen.
Es ist falsch, den Werkstatt-Beschäftigten Rechte und Vorteile weg-zu-nehmen.
Richtig ist: Man muss mehr Rechte und Vorteile schaffen für behinderte Menschen, die nicht in der Werkstatt arbeiten. <<

„PASSGENAUE ARBEITSPLÄTZE“

Was unterscheidet „Passgenaue Arbeitsplätze“ von regulären Arbeitsplätzen?

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

„Passgenaue Arbeitsplätze“ sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können. Immer werden sie aber an den Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen ausgerichtet, der dort arbeiten möchte. Die Leistungsanforderungen werden dem Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst und der Stunden-

umfang wird auf die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit festgelegt. Meist benötigt der behinderte Mensch für die anfallenden Arbeiten erheblich mehr, manchmal sogar die doppelte oder die dreifache Zeit eines qualifizierten nicht behinderten Mitarbeiters.

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

Die Bezahlung der behinderten Menschen auf „Passgenauen Arbeitsplätzen“ richtet sich nach dem individuellen Leistungsvermögen und der dafür üblichen betrieblichen Vergütung. Ist die individuelle Leistungsfähigkeit so weit eingeschränkt, dass der behinderte Mensch auch mit Förderzuschüssen der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes kein existenzsicherndes Einkommen erreichen kann, ist es sinnvoll den betrieblichen Arbeitsplatz über einen ausgelagerten Arbeitsplatz einer WfbM abzusichern.

„Auch ich kann was leisten“

Der Weg zur erfolgreichen beruflichen Integration

Von Christine Giga

Herr S. ist von Geburt an gehörlos und hat Lernschwierigkeiten. Trotz dieser schweren Ausgangsbedingungen wollte er einen „richtigen“ Beruf ausüben. Wie hat er das geschafft?

Die Ausgangssituation

Herr S. ist 22 Jahre alt und von Geburt an gehörlos in Verbindung mit einer Lernbeeinträchtigung. Er besuchte elf Jahre eine Schule für Hörgeschädigte, beherrscht aber die Gebärdensprache kaum. Er hat versucht, sich in der hörenden Welt einzurichten und nutzt zur Kommunikation das Fingeralphabet und eigene symbolische Gebärden. Oft kann Herr S. aber Zusammenhänge nicht verstehen. Ein Dialog mit fremden Personen und die Auseinanderset-

zung mit ungewohnten Situationen sind für ihn sehr schwierig.

All das schienen keine guten Bedingungen für den Start in ein erfolgreiches Berufsleben zu sein. Trotzdem bestand bei Herrn S. und seinen Eltern der verständliche Wunsch, einen Arbeitsplatz zu finden, der seinen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen entspricht. Es sollte etwas sein, das ihm Freude macht, bei dem er sich gefordert, aber auch wohl fühlt. Vor allem wollten sie den Weg in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nicht gehen, denn hier gab es für ihn keine passenden Angebote.

Der Weg zum Beruf

Ein berufsvorbereitendes Jahr im Berufsbildungswerk für Hörgeschädigte in Leipzig nach der Schule verlief für Herrn S. nicht

erfolgreich. Die Fähigkeit, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt auszuüben, wurde von den Bildungsbegleitern negativ eingeschätzt und die Einmündung in eine Tätigkeit unter den geschützten Bedingungen einer WfbM empfohlen. Dort absolvierte er dann zwei Praktika, nach denen sich nochmals der Wunsch bestätigte, hier nicht arbeiten zu wollen. In dieser Zeit erfuhren Herr S. und seine Eltern von der Möglichkeit der Nutzung des Persönlichen Budgets. Das Persönliche Budget ist im Gegensatz zur Sachleistung eine Geldleistung und soll anspruchsberechtigten Menschen mit Behinderung individuelle, für sie passgenaue Teilhabemöglichkeiten eröffnen. Im Fall von Herrn S. betrifft das vor allem die berufliche Teilhabe. Es begann die Suche danach, wie er das Persönliche Budget für



Besondere Stärken von Herrn S.: Dekoration und Fingerfood

Alternativen zu konventionellen Beschäftigungsmöglichkeiten einsetzen könnte. Im Laufe der Recherchen stieß Familie S. auf NIAB - Netzwerk Integrationsassistenz Brandenburg in Fürstenwalde.

NIAB bietet in der Region Ost-Brandenburg Beratung, Unterstützung und Begleitung für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf an, wenn es um berufliche Integration geht. Mit den Angeboten

- Betriebsintegrierter Berufsbildungsbereich,
- Betriebliches Training,
- Unterstützte Beschäftigung,
- Jobcoaching und Arbeitsassistenz sowie
- den Projekten „Nutze deine Chance - Persönliches Budget“ und „JobBudget“

ist NIAB innovativer Ansprechpartner für alle Angelegenheiten der individuellen beruflichen Integration. Die langjährige Erfahrung von NIAB zeigt, dass Menschen mit Behinderung erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt platziert und qualifiziert werden können, wenn arbeitsbegleitende Unterstützung geleistet wird. Vor allem das Persönliche Budget wird hierfür als wirkungsvolles Instrument favorisiert.

Die ersten Schritte

Herr S. kam mit seinen Eltern im August 2007 mit dem Wunsch zu uns, gemeinsam einen ganz individuellen Weg zur beruflichen Teilhabe zu finden, der seinen Bedürfnissen und Ansprüchen gerecht wird und bisher nirgends realisiert werden konnte. Das war der Beginn einer langen Zusammenarbeit, an deren Anfang viele Gespräche standen. Großes Interesse zeigte Herr S. am Hauswirtschaftsbereich und dem Arbeiten in der Küche. Bei seinem Unterstützungsbedarf stellten wir fest, dass er aufgrund seiner Gehörlosigkeit und Lernbeeinträchtigung besonderer Hilfen zur Förderung seiner kommunikativen Fähigkeiten bedarf. Dieses Defizit auszugleichen, wurde als grundlegend für das Gelingen seiner Integration angesehen. Gemeinsam mit Herrn S. wurde die Teilnahme am Betriebsintegrierten Berufsbildungsbereich (BiBB), finanziert über ein Persönliches Budget, beschlossen. Der Kostenträger war die Agentur für Arbeit. Obwohl die Höhe des bewilligten Budgets nicht dem vollen Umfang des Unterstützungsbedarfs entsprach, konnte Herr S.

im Oktober 2007 diese Maßnahme in der „Fachklinik und Moorbad Bad Freienwalde“ beginnen. Das Ziel war die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. „Bei der Entscheidung für Herrn S. war es für unser Unternehmen wichtig, einen konkreten Ansprechpartner zu haben, der die Qualifizierung aktiv begleitet und bei der Klärung von Fragen und Problemen zur Verfügung steht“, sagt die Verwaltungsleiterin Frau Heinrich. Die Qualifizierung erfolgte nach einem individuellen Förderplan und gliederte sich in fachpraktische Arbeit und fächerübergreifende Unterweisungen. Dabei wurde er von Beginn an intensiv mit Job Coaching durch eine Integrationsassistentin von NIAB und durch eine Kommunikationsassistentin unterstützt. Das Job Coaching ist ein entscheidender Schwerpunkt bei der Qualifizierung. Angelehnt an das Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ werden hierbei u. a. Tätigkeiten in der realen Arbeitsumgebung kleinschrittig erarbeitet und trainiert, Hilfen bei veränderten Arbeitsbedingungen gegeben und Maßnah-

men zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses durchgeführt.

Der erste Job

Herr S. begann seine Tätigkeit zuerst im hauswirtschaftlichen Bereich. Dort lernte er Aufgaben in der Haus- und Zimmerreinigung, im Wäscheservice und in der Gartenpflege kennen. Sein Wunsch war es aber, in der Küche zu arbeiten, und ab März 2008 lernte er diesen neuen Bereich kennen. In den ersten Monaten verrichtete er verschiedene Tätigkeiten zur Feststellung seiner Eignung, Leistungsfähigkeit und besonderen Interessen. Dabei spielte auch die Zusammenarbeit mit den Kollegen eine Rolle. Vieles war für Herrn S. neu. Er lernte

- die Stationen in der Küche kennen,
- welche Produkte wo verarbeitet werden,
- die Benutzung der Arbeitsgeräte in der Küche,
- das Reinigen und Verräumen von Geschirr und
- das Anrichten der Speisen.

Das funktionierte nur im ständigen Austausch mit der Integrationsassistentin, der Kommunikationsassistentin und den Kollegen. Das benötigte Wissen musste in eine für ihn verständliche Form gebracht und oft wiederholt werden.

Erste Erfolge

Herr S. wurde in seiner Arbeit immer sicherer und rücksichtsvoller. Besonders beim Verarbeiten von Gemüse und Zubereiten von Speisen für Buffets konnte er seine Fähigkeiten beweisen. Neben der Förderung seiner fachlichen Kompetenzen stand gleichberechtigt der Ausbau der kommunikativen und sozialen Fähigkeiten. Herr S. konnte zu Beginn seiner Tätigkeit nicht mit Kollegen oder Patienten in Kontakt treten und auch seine Verhaltensweisen gegenüber anderen waren oft nicht angemessen. In vielen Wiederholungen hat

er inzwischen einfache arbeitsbezogene und allgemein-kommunikative Gebärden erlernt. Den Kollegen ist er mittlerweile als freundlicher und engagierter Mitarbeiter bekannt und sie bemühen sich, auf seine spezielle Art zu kommunizieren einzugehen. Selbst eine Umarmung oder das Berühren an der Schulter - für Herrn S. oft die einzige Möglichkeit seine Emotionen auszudrücken - erkennen sie jetzt als Sympathiebekundung und nicht mehr nur als bloße Übertretung gültiger Distanzregeln.

Die Mühe hat sich gelohnt!

Hinter Herrn S. liegen zwei ereignisreiche Jahre. Der junge Mann hat viele neue Erfahrungen gesammelt. Er musste sich in ganz unbekannten Situationen orientieren, viele Dinge dazu lernen und auch Rückschläge verkraften. Aber er hat es geschafft. Am 01. Oktober 2009 wurde Herr S. von der „Fachklinik und Moorbad Bad Freienwalde“ als Küchenhelfer übernommen. Er arbeitet nun auf einem neu geschaffenen, speziell auf seine Fähigkeiten zugeschnittenen Arbeitsplatz. Das wäre ohne seine hohe Motivation und vor allem die kontinuierliche Unterstützung durch die Integrationsassistentin nicht möglich gewesen. Große Anerkennung gilt auch dem Unternehmen, das ein hohes Maß an sozialem Engagement bewiesen hat.

Und wie geht es weiter?

Auch wenn sich Herr S. sein Ziel einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt, die seinen Bedürfnissen und Ansprüchen gerecht wird, erarbeitet hat, ist das noch nicht das Ende seines Berufsweges. Die Stellenbeschreibung seines Arbeitsplatzes beinhaltet Aufgaben, die über die bisher qualifizierten Tätigkeiten hinausgehen und ihm nach und nach übertragen werden sollen. Das macht eine Nachbetreuung in Form von Arbeitsassistentin nötig, damit eine Weiterbeschäftigung und das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses ab-

gesichert werden können. Eine wesentliche Herausforderung besteht also darin, qualifizierte Unterstützungsleistungen im Anschluss an die Aufnahme seiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu finanzieren. Aus diesem Grund, aber auch aus der Notwendigkeit einer weiterführenden Kommunikationsassistentin heraus, wurde ein weiterführender Antrag auf ein Trägerübergreifendes Persönliches Budget gestellt.

Fazit

Das Beispiel von Herrn S. zeigt sehr deutlich, dass auch für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen Integrationsmöglichkeiten außerhalb eingefahrener Wege bestehen. Gerade über die Berufstätigkeit wünschen sich viele Menschen Anerkennung. Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf äußern oft den Wunsch, eine „richtige“ Arbeit machen zu wollen und auswählen zu können, wo und wie sie arbeiten. Um ihre Bedürfnisse zu realisieren, ist ein großes Maß an Engagement vieler Beteiligten nötig. Es gibt nun einmal keine Standardformeln, wenn ganz individuelle Lösungen benötigt werden. Unsere Erfahrung zeigt, dass sich dieses Engagement lohnt. Selbstbestimmung und Eigenverantwortung müssen auch für Menschen einlösbar sein, die auf Unterstützung angewiesen sind.

Christine Giga
ist Projektkoordinatorin
bei NIAB



Kontakt und nähere Informationen
Netzwerk Integrationsassistenten Brandenburg
Eisenbahnstr. 9, 15517 Fürstenwalde
Tel.: 03361 - 7110 90, Fax: 03361 - 711091
E-Mail: niab@kowa-ffo.de

Die Suche nach passenden Praktikums- und Arbeitsplätzen

Positionspapier des „European Supported Employment Toolkit“

Seit den Impulsen 48 berichten wir regelmäßig von den Aktivitäten des Leonardo-Projektes „European Supported Employment Toolkit“, einem europäischen Projekt zur Weiterentwicklung des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung. Unter Beteiligung von 10 nationalen Verbänden zur Unterstützten Beschäftigung, darunter auch die BAG UB, werden zunächst Positionspapiere zu Grundsatzfragen Unterstützter Beschäftigung verfasst. Diese basieren auf den Qualitätsstandards der European Union of Supported Employment (EUSE), des europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung. Aus den unterschiedlichen und ähnlichen Erfahrungen in den beteiligten Ländern wird versucht, gemeinsam die zentralen Probleme und Barrieren sowie Lösungen zu benennen. Bis zum Projektende sind alle Texte als vorläufige Fassungen zu verstehen.

Einleitung

Innerhalb des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung ist die Suche nach einem passenden Praktikums- oder Arbeitsplatz die Phase, die die/den Arbeitsuchende/n mit potenziellen ArbeitgeberInnen verbindet. Die Fähigkeiten und Fertigkeiten der/des Arbeitsuchenden werden im Abgleich mit der Relevanz und den Bedarfen im allgemeinen Arbeitsmarkt berücksichtigt. Es findet eine Passung zwischen den Bedarfen der/des Arbeitsuchenden und der/des Arbeitgeber/in statt.

Dieses Papier stellt die Position der European Union of Supported Employment (EUSE) zu der zentralen und anspruchsvollen Phase der Arbeitsplatzsuche vor.

Hintergründe

Unterstützte Beschäftigung hat seit den Anfängen vor allem die Bedarfe von Arbeits-

suchenden aufgegriffen. In letzter Zeit wurde jedoch zunehmend die Aufmerksamkeit auch darauf gerichtet, dass die Bedarfe von Betrieben hinsichtlich der Beschäftigung und Gewinnung neuer MitarbeiterInnen wesentlich für die Schaffung sicherer, langfristiger Arbeitsplätze sind.

Nachdem sich Unterstützte Beschäftigung entwickelt und verbreitet hat, um eine große Bandbreite unterschiedlicher Arbeitsuchender einzubeziehen, muss auch die Phase der Arbeitsplatzsuche weiter entwickelt werden, um die Bedarfe der relevanten Gruppen Arbeitsuchender aufzunehmen.

Dienstleistungsanbieter von Unterstützter Beschäftigung stellen fest, dass sie ihre Fähigkeiten und Methoden bei der Zusammenarbeit mit Betrieben verbessern und weiter entwickeln müssen. Dies gilt für die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz

in einem Betrieb ebenso wie für die Unterstützung der Arbeitsuchenden in allen Schritten dieses Weges.

Worum es geht

In der Phase der Arbeitsplatzsuche findet der erste Kontakt zu potenziellen ArbeitgeberInnen vor allem mit einem Fokus auf die Bedarfe der/des Arbeitsuchenden statt. Doch auch die Bedarfe von Betrieben geraten zunehmend in den Fokus der Aktivitäten der Fachdienste. Letztlich müssen sowohl Arbeitsuchende als auch ArbeitgeberInnen von der Arbeit der Fachdienste profitieren können.

Eine Methode der Arbeitsplatzsuche, die Fachdienste, die mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung arbeiten, im Laufe der Jahre entwickelt haben, ist das sogenannte „Job Carving“ (deutsch: das „Schnitzen“ eines Arbeitsplatzes). Das bedeutet, dass Arbeitsplätze aus unterschied-



Herr S. mit seinem Berichtsheft

lichen Anforderungen und Aufgaben, die in einem Betrieb anfallen, so zusammen gesetzt werden, dass sie von der/dem konkreten Arbeitssuchenden erfüllt werden können. Phantasie und Kreativität sind dabei sowohl von dem/der ArbeitgeberIn als auch von der Fachkraft der beruflichen Integration gefragt. In vielen Fällen führt diese gemeinsame Suche zu erfolgreich geschaffenen neuen Arbeitsplätzen.

Auch wenn das „Job Carving“ eine nachweislich erfolgreiche Methode ist, darf nicht übersehen werden, dass die Gefahr besteht, dass die so entwickelten Arbeitsplätze nur von kurzer Dauer sein mögen und keine beruflichen Fort- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für den/die ArbeitnehmerIn beinhalten. Für einige Zielgruppen, insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten, ist diese Herangehensweise häufig sehr hilfreich, für andere Zielgruppen ist

sie hingegen nicht angezeigt. Es gibt einen offensichtlichen Nutzen bei dieser Herangehensweise, aber es ist immer wichtig, auch die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Blick zu behalten. Es sollte immer bedacht werden, dass ArbeitnehmerInnen nach einer ausreichenden Qualifizierung in einem Bereich zu weiteren und neuen Arbeiten und Aufgaben in der Lage sein können, auch wenn sie zunächst schwierig erscheinen.

Immer wieder wurde darauf hingewiesen, dass eine der Stärken des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung der Glaube daran ist, dass eine Methode nicht für alle Menschen die geeignete ist. Dies darf nicht vergessen werden. Bei der Unterstützten Beschäftigung ist es üblich, Arbeitsplätze vor allem durch informelle Methoden wie „Job Carving“, Mundpropaganda, informelle Kontakte und Netzwerke und Langzeit-

praktika zu finden. Wenn diese Methoden passend für den/die Arbeitssuchende sind, ist das natürlich hilfreich. Nichtsdestotrotz ist es gerade dadurch, dass Unterstützte Beschäftigung stärker wahrgenommen und zunehmend für unterschiedliche Zielgruppen genutzt wird, wichtig, dass die Leistungsanbieter ihre Kompetenzen im Umgang auch mit formalen Methoden der Arbeitsplatzsuche erweitern. Mit formalen Methoden der Arbeitsplatzsuche sind z.B. Bewerbungsschreiben, Erarbeiten von Lebensläufen und Fähigkeitsprofilen sowie Bewerbungstrainings gemeint. Die Nutzung sowohl formaler als auch informeller Methoden der Arbeitsplatzsuche können einerseits informierte Entscheidungen und die Selbstbestimmung von Arbeitssuchenden ermöglichen bzw. fördern und andererseits die Kompetenzen von Anbietern Unterstützter Beschäftigung in der Wahr-



Herr S. mit seiner Arbeitsassistentin von NIAB

nehmung der Bedarfe von ArbeitgeberInnen steigern.

Es gibt unterschiedliche Ansätze dazu, wer den Prozess der Arbeitsplatzsuche unterstützen soll. Einige Fachdienste stellen MitarbeiterInnen nur für die Akquise von Arbeitsplätzen ein, andere binden die Akquise als Teilaufgabe derer ein, die den gesamten Prozess der beruflichen Integration unterstützen und wieder andere fördern und unterstützen vor allem die Arbeitssuchenden selbst in ihrer eigenständigen Suche nach einem Arbeitsplatz. Allen Ansätzen gemeinsam ist dabei die unbedingte Orientierung an den Wünschen des/der Arbeitssuchenden. Jedoch sind die Umsetzung der Erwartungen der Arbeitssuchenden an die Möglichkeiten der Fachdienste gebunden. Die Entscheidung, wer die Suche nach einem Arbeitsplatz umsetzt, wird ggf. durch finanzielle oder personelle Rahmenbedin-

gungen des Fachdienstes beeinflusst. Alle drei Möglichkeiten haben sicher Vorteile, die Entscheidung für eine davon hängt immer auch von den Fähigkeiten und Möglichkeiten sowohl der/des Arbeitssuchenden als auch der professionellen Fachkräfte ab.¹

Wenn wir im Sinne des Konzeptes der Unterstützten Beschäftigung für einen Menschen einen Arbeitsplatz suchen, gehen wir natürlich anders vor, als wenn wir für einen (z.B. durch Stellenanzeige ausgeschriebenen) Arbeitsplatz einen Menschen suchen. Der Schlüssel des Erfolgs liegt immer in der Passung zwischen den Bedarfen und Fähigkeiten der/des Arbeitssuchenden und den Anforderungen des Arbeitsplatzes/Betriebes. Entscheidend zum Gelingen dieser Passung ist auch die Vorbereitung der/des Arbeitssuchenden auf einen Arbeitsplatz, beispielsweise durch ein Training von arbeitsplatzrelevanten Fähigkeiten.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Methoden der Arbeitsplatzakquise ist Ziel in vielen, wenn nicht allen europäischen Ländern, in denen Unterstützte Beschäftigung umgesetzt wird.

Problematisch mag es sein, dass es für Fachdienste manchmal schwierig ist, die Arbeitsplatzsuche wie oben beschrieben umzusetzen, wenn es in einer Region nur wenige erreichbare Betriebe gibt.

Position der EUSE

Die EUSE stellt fest, dass die Suche nach Praktikums- und Arbeitsplätzen im Prozess der Unterstützten Beschäftigung eine entscheidende Rolle spielt. Es ist deshalb wesentlich, dass diese Suche professionell und effektiv angegangen und durchgeführt wird. Mit dem Ziel, eine gute Arbeitsplatzpassung zu erreichen, muss zunächst ein Betrieb gefunden werden. Dies kann nur

dann gelingen, wenn die Fachkraft für berufliche Integration ausführliche und detaillierte Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt und die vor Ort ansässigen Betriebe eingeholt hat.

Während der zweiten Phase der Unterstützten Beschäftigung („Erstellen eines Berufsprofils“, vgl. impulse 50, Seite 70f.) erstellen die Fachkräfte ein Fähigkeits- und Interessenprofil, das so genau wie möglich sein sollte. Es ist gleichsam wichtig, mit ähnlicher Intensität potenzielle

berufliche Wünsche zu entdecken und zu entwickeln (Empowerment) und erhöhen dadurch eine erfolgreiche Passung zwischen Wünschen der/des Arbeitsuchenden und Betrieb. Indem Arbeitsuchende eine aktive Rolle in dem Prozess spielen, werden sie gestärkt, sich selbst als gewinnbringende Arbeitskraft in einem Betrieb zu sehen. Ihre Fähigkeiten werden gebraucht und anerkannt, und ihre Rolle in der Gesellschaft kann durch ihre Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt aufgewertet werden.

„Die Suche nach passenden Praktikums- und Arbeitsplätzen spielt eine entscheidende Rolle. Es ist wichtig, dass die Leistungsanbieter ihre Kompetenzen im Umgang mit formalen Methoden der Arbeitsplatzsuche erweitern“

Betriebe ausfindig zu machen. Wenn sich heraus stellt, dass ein gefundener Betrieb für den / die Arbeitsuchende/n nicht in Frage kommt, war die Suche trotzdem keine verschwendete Zeit und Energie, kann doch der entstandene Kontakt und die Bereitschaft eines/-r ArbeitgeberIn für andere Arbeitsuchende genutzt werden.

Der Mangel an systematischen und effektiven Fortbildungsmöglichkeiten für Professionelle im Bereich der Akquise ist der EUSE als eine zentrale Herausforderung bewusst. Die bestehende Lücke muss mit dem Ziel, die Erfolge von Unterstützter Beschäftigung zu verbessern, geschlossen werden. In den letzten Jahren wurden bei den alle zwei Jahre stattfindenden EUSE-Konferenzen zunehmend Vorträge und Workshops zu Arbeitsplatzakquise und Marketing-Strategien eingebracht.

Die EUSE stellt zudem fest, dass die Arbeitsuchenden eine wesentliche Rolle bei der Arbeitsplatzakquise spielen und in den Prozess mit eingebunden werden müssen.

Die Fachdienste unterstützen und stärken die Arbeitsuchenden dabei, eigene

Wenn Listen/Pool von potenziellen ArbeitgeberInnen erstellt werden, müssen sowohl Arbeitsuchende als auch die sie unterstützenden Fachkräfte einbezogen werden. Arbeitsuchende müssen darin gestärkt werden, hierfür eigene Kontakte zu Betrieben zu benennen. Wenn Entscheidungen darüber getroffen werden, welche Arbeitgeber/innen bei einer konkreten Arbeitsplatzsuche angesprochen werden sollen, muss die Vorgehensweise für die erste Kontaktaufnahme zwischen Fachdienst und Arbeitsuchenden abgesprochen werden. Wo und wann immer der/die Arbeitsuchende nicht direkt beteiligt ist, werden die Inhalte der Gespräche offen gelegt und die Zustimmung bzw. Erlaubnis der/des Arbeitsuchenden berücksichtigt.

In Materialien, die eingesetzt werden, um das Konzept Unterstützter Beschäftigung vorzustellen, muss berücksichtigt werden, dass wir es mit zwei unterschiedlichen Kundengruppen zu tun haben: mit Arbeitsuchenden und mit ArbeitgeberInnen. Marketing und Werbematerial sollen einen hohen Standard erfüllen, der die Pro-

fessionalität der Dienstleistung Unterstützte Beschäftigung belegt.

Die EUSE empfiehlt dringend den Einbezug von informellen und formalen Techniken der Arbeitsplatzsuche, denn dies erlaubt dem Fachdienst, die jeweils passendste Methode für die jeweilige Situation auszuwählen.

Fazit

In der Vergangenheit wurde das Augenmerk vor allem auf das Herausfinden der Bedarfe und Fähigkeiten des/der Arbeitsuchenden gelegt. Es sollte anerkannt werden, dass Anbieter Unterstützter Beschäftigung mehr tun müssen, um die Bedarfe von ArbeitgeberInnen herauszufinden und einzubeziehen und neue Zugangswege zu Betrieben zu entwickeln. Kreativität und Flexibilität werden benötigt, wenn es darum geht zu entscheiden, wie wir die Suche nach einem Arbeitsplatz im Einzelfall umsetzen wollen, und es bedarf qualitativ hochwertiger Fortbildungskonzepte, um unsere Techniken bei der Akquise zu verbessern.

FUSSNOTEN

- 1 Spelkjavik / Evans (2007): S. 34 f.

LITERATUR:

Spelkjavik, Øystein / Evans, Mike (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities, Work Research Institute, Oslo

WEITERFÜHRENDE POSITIONSPAPIERE DER EUSE ZUM THEMA:

- EUSE-Positionspapier „Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen“
- EUSE-Positionspapier „Unterstützte Beschäftigung für ArbeitgeberInnen“
- EUSE-Positionspapier „Berufs- und Weiterbildungsplanung“

Gemeinsam statt einsam

Das Projekt „Gesunde Arbeit“

Von Harald Kaiser

Seit 2 Jahren können sich ArbeitgeberInnen in ausgewählten Regionen Deutschlands zu allen Fragestellungen in Bezug auf Gesundheit in der Arbeitswelt an Beratungsstellen wenden, die Zuständigkeiten klären, Kompetenzen bündeln und Lösungen für Unternehmen organisieren. Damit eröffnen sich vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) neue Möglichkeiten zur Nutzung präventiver und rehabilitativer Dienstleistungen.

Nahezu allen Akteuren auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitspolitik sind die Rahmenbedingungen und künftigen Herausforderungen präsent. Die wirtschaftliche Talsohle hat viele Wunden hinterlassen, die heute nur schwer zu heilen sind und möglicherweise noch länger schmerzen. Viele Arbeitsplätze wurden vernichtet und der Produktivitätsdruck erhöht, was sich auch auf die mentale und physische Verfassung der MitarbeiterInnen auswirkt. Gesunde, leistungsfähige und engagierte MitarbeiterInnen sind jedoch wichtig für jedes erfolgreiche Unternehmen – krankheitsbedingte Ausfälle und Minderleistung stellen speziell kleine und mittlere Unternehmen vor spürbare Probleme.

Oft reichen schon kleine Veränderungen am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsorganisation aus, um die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten nachhaltig zu stärken. Die betriebliche Prävention übernimmt dabei eine besondere Rolle. Hierzu gehören alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Voraussetzung hierfür ist die

frühzeitige Erkennung gesundheitlicher Risiken. Denn: Je früher vorgebeugt wird und Gefährdungen erkannt werden, desto geringer sind die Kosten, die für die Wiedereingliederung aufzuwenden sind. Die Aufgabe der Prävention ist nicht neu, erhält jedoch vor dem Hintergrund aktueller Veränderungen in der Arbeitswelt eine besondere Bedeutung. Der demografische und wirtschaftliche Wandel in unserer Gesellschaft mit älter werdenden Belegschaften bei steigenden beruflichen Anforderungen mit zunehmenden

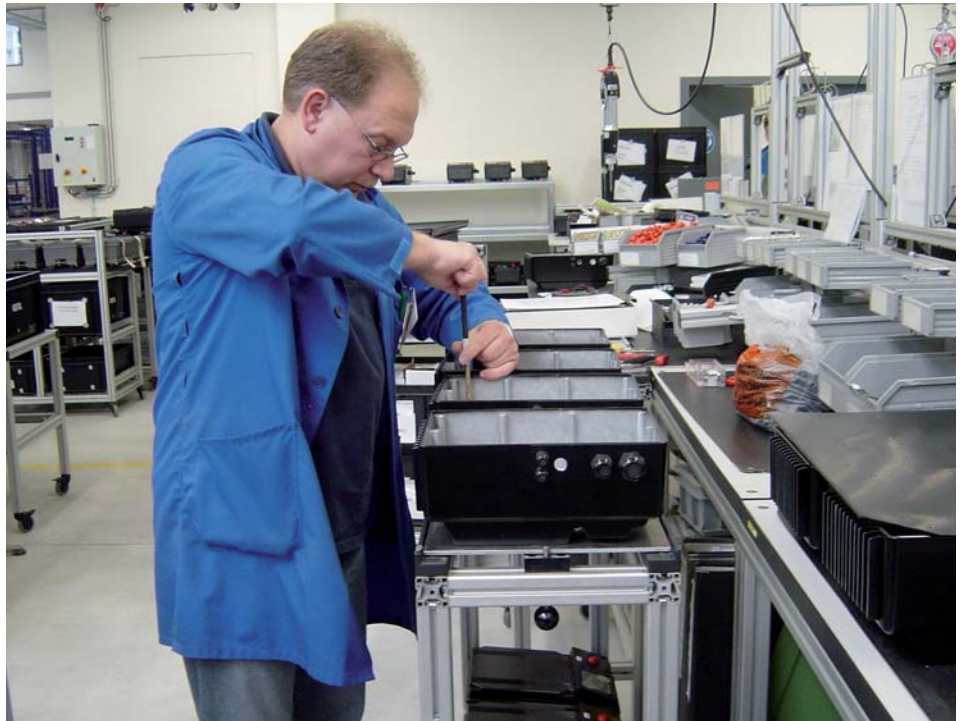
tig warnt die Wirtschaft vor einem Mangel an qualifizierten Fachkräften. Und die Unternehmen? Spielball der Politik und des Sozialversicherungssystems?

In der Bundesrepublik Deutschland existiert zwar ein engmaschiges soziales Netz mit vielen kompetenten Anbietern, u.a. aus den Bereichen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, „betriebliche Gesundheitsförderung“ und neuerdings seit Einführung des § 84 SGB IX auch „betriebliches Eingliederungsmanagement“. Die Träger von Prävention und Rehabilitation

„Krankheiten und Behinderung sind Teil einer gesunden Unternehmenskultur. Das muss in kleinen Unternehmen wie auch in großen Konzernen in Leitbild und Selbstverständnis enthalten sein.“

psychomentalen Belastungen stellt die Arbeitsmedizin und die betriebliche Gesundheitsförderung, sowie das gesamte Sozialversicherungssystem auf eine immense Probe. Experten fürchten einen dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit und damit verbunden einen Rückgang der Sozialversicherungseinnahmen, gleichzei-

sowie das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste sind für ihre jeweiligen Zielgruppen kompetent in der Lage, qualitativ hochwertige Leistungen anzubieten und umzusetzen. Doch ungeachtet der Tatsache, dass die Übergänge in den Zuständigkeiten vorwiegend klar geregelt sind, ergeben sich Schnittstellen, die oft



Quelle: „Gesunde Arbeit“

nicht optimal oder gar nicht funktionieren und zu Zeitverzögerungen in der Bearbeitung führen. Dies hat zum Teil fatale Folgen für die Menschen, die sich mit ihrer aktuellen Lebenssituation und Themen wie Arbeitsunfähigkeit, Krankengeldbezug, Behinderung, beruflicher und medizinischer Rehabilitation oder betrieblicher Integration auseinandersetzen müssen. Viele KMU sind über Unterstützungsmöglichkeiten nicht informiert, arbeitsmedizinisch oft ungenügend betreut, selten gewerkschaftlich organisiert. Viele Träger und Dienste haben zu dieser Zielgruppe entweder keinen Zugang, oder sie steht aus wirtschaftlichen Gründen gar nicht in ihrem Fokus. Unternehmen wünschen sich, das haben wissenschaftliche Erhebungen bewiesen, schnelle und unbürokratische Hilfe aus einer Hand.

Das Prinzip von „Gesunde Arbeit“: Alles aus einer Hand

Aus dieser Idee wurde „Gesunde Arbeit“ geboren. Gerade in der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise setzt das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und INQA geförderte Projekt positive Zeichen: Für alle gesundheitlichen Fragestellungen im Betrieb benötigen Unternehmen nur noch

einen Ansprechpartner! Auf Wunsch koordiniert „Gesunde Arbeit“ Dienstleistungen von mehreren Anbietern. Gerade bei komplexeren Anfragen wie z. B. der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Organisation von Gesundheitsta-

Integrationsfachdienste sind dabei wichtige Partner. Mit ihren umfassenden Leistungen sind sie Garant für qualifizierte Unterstützung. Klarheit bei der Finanzierung der von den Unternehmen gewünschten und von Integrationsfachdiensten angebotenen

„Das Prinzip von Gesunde Arbeit „Alles aus einer Hand“ für den Arbeitgeber ist auch das Leitziel des Integrationsfachdienstes. Ersten Anfragen bei „Gesunder Arbeit“ konnte durch BeraterInnen des IFD bereits schnell und unbürokratisch nachgegangen werden.“

Andreas Backhaus, IFD Mittelfranken

gen oder der Schulung von Führungskräften wird vermieden, dass sich BeraterInnen in den Unternehmen die Türklinke in die Hand geben und den Gesamtüberblick vernebeln. „Gesunde Arbeit“ vermittelt die passenden Anbieter für die jeweilige Problemlösung.

Leistungen muss dafür natürlich die Basis sein. Hier gilt es, gemeinsam Entwicklungs- und Überzeugungsarbeit zu leisten. Ein erster Schritt ist die vereinbarte Kooperationserklärung zwischen „Gesunde Arbeit“ und den Integrationsfachdiensten.



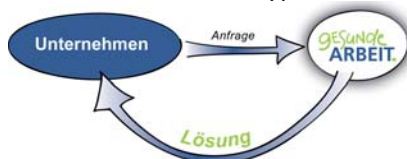
Quelle: „Gesunde Arbeit“

Dazu erklärt Andreas Backhaus vom IFD Mittelfranken: „Das Prinzip „alles aus einer Hand“ ist auch das Leitziel des Integrationsfachdienstes. In Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen sind Integrationsfachdienste der kompetente Ansprechpartner vor Ort, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Personalverantwortlichen in Unternehmen. Diese Schnittstelle zum Projekt Gesunde Arbeit haben wir erkannt und im Rahmen einer Kooperationserklärung geregelt.“ Ersten Arbeitgeberanfragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei „Gesunder Arbeit“ konnte durch Integrationsberaterinnen des IFD bereits schnell und unbürokratisch nachgegangen werden.

Bislang unterstützen bundesweit sechs eingerichtete Regionalstellen „Gesunde Arbeit“ in Dresden, Köln, Münster, München, Nürnberg und Schleswig Holstein kleine und mittlere Unternehmen in den drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit einem kostenfreien Service, wozu der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Betriebliche Gesundheitsförderung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement zählen. Zudem werden auch Anfra-

gen zur alternsgerechten Gestaltung von Arbeit oder zur Integration von Menschen mit Behinderungen von den Regionalstellen bearbeitet. In Kooperation mit regionalen Kompetenzträgern können gemeinsam mit dem Arbeitgeber individuelle Lösungen für innerbetriebliche Problemstellungen entwickelt werden – zeitnah, kostenfrei und zielgerecht.

3 Schritte zur Lösung:



Schritt 1: Der/die UnternehmerIn schildert sein/ihr Anliegen telefonisch oder persönlich.

Schritt 2: „Gesunde Arbeit“ zeigt individuelle Lösungswege auf und stimmt diese unbürokratisch mit dem Unternehmen ab.

Schritt 3: „Gesunde Arbeit“ organisiert die Umsetzung der Lösung mit Unterstützung kompetenter Partner in der Region.

In diesem Projekt sind die Sozialversicherungsträger, die Integrationsämter und Integrationsfachdienste, viele Berufs- und Branchenverbände, Kammern und In-

nungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Selbsthilfeverbände und viele andere eng in die Entwicklung und Kommunikation einbezogen.

Die Regionalstellen informieren auch in Form von Veranstaltungen und Vorträgen in Unternehmen rund um das Thema Arbeit und Gesundheit.

Weitere Informationen zum Projekt und die Ansprechpartner in den Regionen: www.gesunde-arbeit.net

Dipl.-Ing. Harald Kaiser
ist Leiter der iqpr Geschäftsstelle in München und Projektleiter Gesunde Arbeit



Kontakt und nähere Informationen

Harald Kaiser
iqpr GmbH, Geschäftsstelle München
Landshuter Allee 162a, 80637 München
Tel.: 089 - 232 4949 12
E-Mail: kaiser@iqpr.de Internet: www.iqpr.de

Impressum impulse

Nr. 53, 02.2010
ISSN 1434-2715

Herausgeber:

BAG UB - Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125
Mail: info@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende:

Angelika Thielicke

Geschäftsführer:

Jörg Bungart

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

Redaktion:

Hans-Jürgen Behrens, Dr. Stefan Doose,
Andreas Ehrich, Doris Haake, Eva Klobus,
Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz,
Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: Brandenbg. Universitätsdruckerei und
Verlagsgesellschaft Potsdam mbH

Karl-Liebknecht-Straße 24-25, 14476 Potsdam

Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich
und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB
enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder:
Inland 28,- € / Jahr, Ausland 40,- € / Jahr
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

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

Die impulse finden Sie auch im Internet
unter: www.bag-ub.de/impulse
zum Download.

Herzlichen Dank an die Glücksspirale, die
den Druck aus ihren Fördermitteln finanziell
unterstützt.



TAGUNG

Menschen machen Teilhabe – Teilhabe macht Menschen

TAGUNG AM 24. UND 25.09.2010

IN DER TU BERLIN

Soziales Handeln einer „zivilen Bürger-
gesellschaft“ lebt von gesellschaftlich
legitimierenden Impulsen, die Grundsät-
zender Menschenwürde und Menschen-
rechte verpflichtet sind. Die „Teilhabe“ der
Sozialgesetze formuliert die Einbindung
aller Menschen in die Gesellschaft und
ihre Bildungs-, Rechts- und politischen
Systeme. Fachliche Angebote zielen auf
den Handlungsaspekt der individuellen
Befähigung. Sie sind unmittelbare Arbeit mit
behinderten und benachteiligten Menschen
und umfassen das gesamte verfügbare
Wissen und die methodischen Kenntnisse.
Orientierung am individuellen Förderbedarf,

Nutzen von Stärken oder Einbeziehen der
Lebenswelt sind entscheidende fachliche
Grundsätze für eine gelingende Inklusion in
den Arbeitsmarkt.

Manche Menschen brauchen besondere
Förderung und Unterstützung, um das Ziel
Teilhabe zu erreichen. Eine Vernetzung der
an ihrem Entwicklungsprozess beteiligten
Akteure ist erforderlich, um sich auszutau-
schen, voneinander zu lernen, Innovationen
zu studieren und möglichst gemeinsam zu
arbeiten.

Eine Veranstaltung von: Verband Son-
derpädagogik, Bundesverband Lernen
Fördern, BAG Berufsbildungswerke, BAG
Wohnortnahe Berufliche Rehabilitationsein-
richtungen und der BAG UB.

Die Teilnahme ist für Mitglieder der BAG UB
ermäßigt (80 €, ab 1.9.10: 100 €)
Nähere Informationen und ein Anmeldefor-
mular zur Tagung finden sie unter:

www.teilhabe2010.de

BAG UB

Fachtage der BAG UB zu Unterstützter Beschäftigung

Zum sechsten Mal fand am 17. Juni 2010
ein Fachtag für Unterstützte Beschäftigung
statt. Dieses Mal trafen sich Fachkräfte der
beruflichen Integration in Erfurt, um We-
sentliches über das Konzept und die Maß-
nahme „Unterstützte Beschäftigung“ zu
erfahren und sich über eigene praktische
Erfahrungen auszutauschen. Der hessisch-
thüringische Sparkassenverband stellte
kostenfrei das Konferenzzentrum Rotunde
zur Verfügung. Hierfür sei an dieser Stelle
herzlich gedankt.

Die insgesamt 50 TeilnehmerInnen aus
Integrationsfachdiensten, Bildungsträgern,
Schulen, WfbM und dem Integrationsamt
zeigten großes Interesse an den angebo-
tenen Themen. Teilweise sind sie selbst
mit der innerbetrieblichen Qualifizierung
(InbeQ) im Rahmen der Maßnahme „Un-
terstützte Beschäftigung“ beauftragt, teil-
weise arbeiten sie in ihrer täglichen Praxis

mit dem Konzept Unterstützte Beschäfti-
gung. Neben grundlegenden Informationen
bestand in drei Workshops die Möglichkeit
zur Vermittlung von Kerninhalten zur Me-
thode der Persönlichen Zukunftsplanung,
zur Akquise von betrieblichen Qualifizie-
rungsplätzen und zum Job Coaching, dem
zentralen Instrument der Unterstützten
Beschäftigung. Genutzt wurde das Treffen
auch zur regionalen Vernetzung von Akteu-
rInnen unterschiedlicher Einrichtungen und
Institutionen der beruflichen Integration.

In den letzten zwölf Monaten fanden
insgesamt sechs dieser Fachtage statt
– neben Erfurt in Hamburg, Nürnberg,
Potsdam, Kassel und Bad Honnef. Mehr
als 250 Fachleute aus verschiedenen
Bundesländern haben daran teilgenom-
men. Über weitere Fachveranstaltungen
zu Unterstützter Beschäftigung werden wir
informieren.

LEICHTE SPRACHE

UN-Behindertenrechtskonvention in Leichter Sprache

Das Institut für Menschenrechte, dass die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mit regelmäßiger Berichterstattung begleitet, hat eine homepage in Leichter Sprache:

www.ich-kenne-meine-rechte.de

Dort lassen sich alle wichtigen Informationen zur Behindertenrechtskonvention abrufen. Weitere Texte in Leichter Sprache vom Institut für Menschenrechte:

www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/startseite-leichte-sprache.html

TERMINE

Forum Übergang Schule-Beruf

Am 20. September 2010 findet das nächste Forum Übergang Schule-Beruf der BAG UB in Kassel statt. Thema ist die „Umsetzung der Behindertenrechtskonvention“ mit dem Schwerpunkt „Schule und Berufsorientierung“. Details zum Programm werden rechtzeitig auf der homepage der BAG UB eingestellt: www.bag-ub.de

Fachtag „Neue Wege zur Inklusion.“

PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG,
PERSONENZENTRIERTE DIENSTLEISTUN-
GEN UND SOZIALRAUMORIENTIERUNG

Weitere Informationen zum Projekt, zur Tagung und zu den einzelnen Workshops, sowie Informationen in Leichter Sprache erhalten Sie ab Mitte Juli 2010 im Internet: www.persoelliche-zukunftsplanung.de und www.personcentredplanning.eu
Einen Flyer mit Programm und Anmeldeformular gibt es als Download unter: www.bag-ub.de/veranstaltungen

The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Europe

EFFECTS ON INDIVIDUALS AND
REHABILITATION MANAGEMENT

Die 9. Europäische Regionalkonferenz findet am 9. und 10. November 2010 statt im Scandic Copenhagen, Vester Søgade 6, DK1601 København V
Weitere Informationen als Download unter www.bag-ub.de/veranstaltungen

Jahrestagung 2010 der BAG UB

Die Jahrestagung 2010 der BAG UB „Zurück in die Zukunft? - Von der Integration zur Inklusion“ findet vom 24. bis 26. November im Kongresspark Seminaris in Bad Honnef statt
Das Tagungsprogramm finden Sie ab August auf der homepage der BAG UB: www.bag-ub.de

KONGRESS

INKLUSIV ARBEITEN

VERMITTLUNG VON MENSCHEN MIT
BEHINDERUNG AUF DEN ARBEITS-
MARKT

Ein Open-Space-Kongress
vom 27. bis 29. Oktober 2010 in Berlin

Zielgruppe: Werkstätten, Integrationsfachdienste, Träger von DIA-AM und Unterstützter Beschäftigung, Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, Arbeitsagenturen, Integrationsämter
Ort: Heilandskirche, Berlin-Moabit
Preis: € 325,- zzgl. MwSt.
Das Anmeldeformular können Sie unter www.53grad-nord.com herunterladen!

Anzeige

Wir suchen

für die nebenberufliche Begleitung von unfallverletzten Menschen bundesweit MitarbeiterInnen von IFD mit Kompetenzen im Bereich medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation.

Wir bieten

- interessantes Zusatzeinkommen
- frei wählbarer Umfang
- freie Zeitgestaltung
- ganzheitliche Aufgabenstellung
- kostenlose Schulung IFM

InReha
Partner für neue Ziele

Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Foto) gerne auch per E-Mail.
Alternativ sind auch Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der IFD möglich.

Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg, Telefon 040 - 72 00 40 80, Fax 040 - 72 00 40 88, E-Mail: info@inreha.net, Internet: www.inreha.net



Individuelle
Integrations-
begleitung

