

impulse

04.2010

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Versteckte Talente entdecken
Das Theater Klabauter in Hamburg

Zuwachs an Sicherheit
Supervision für behinderte BerufseinsteigerInnen

**Qualität in der
beruflichen Integration**

55

Liebe Leserinnen und Leser



Claus Sasse

Wenn zum Jahresende die Tage immer kürzer werden und das Quecksilber im Außenthermometer nur noch Temperaturen um den Gefrierpunkt anzeigt, beginnt die Zeit der Lebkuchenherzen und Dominosteine. Der Duft angekorkelter Tannennadeln versetzt Kinder in Entzücken und Eltern in Aufregung. Während die Kleinen in Vorfreude auf die Geschenke sich in Geduld üben müssen, hasten die Großen durch überfüllte Kaufhäuser und suchen die Gaben zusammen, die dann doch nur zu Enttäuschungen führen.

So ähnlich wenigstens muss sich die Arbeits- und Sozialministerin Ursula von der Leyen gefühlt haben, die auf höchstrichterlichen Druck hin den Bedürftigen der Republik eine Erhöhung ihrer Hartz IV Bezüge um ganze 5 Euro ins weihnachtliches Reformpäckchen geschnürt und damit vor allem für Wut bei den Betroffenen gesorgt hat. Was dabei fast unterging: im gleichen Zug soll für Menschen mit Behinderung, die bei Eltern oder in WGs leben, eine sogenannte Bedarfsstufe III eingeführt werden, die eine Kürzung des Regelsatzes um 20 Prozent bedeutet! Das Gesetz ist nun zwar vom Bundesrat in den Vermittlungsausschuss geschickt worden und wird neu verhandelt, es gibt also theoretisch noch die Möglichkeit, dass dieser „Irrtum“ korrigiert wird. Schöne Weihnachtsgeschenke sehen aber anders aus.

Schöne Bescherung dachte sich wohl Norbert Hampel, als er vor 10 Monaten frühverrentet wurde und nicht mehr wusste, womit er sich nun beschäftigen soll. Sehr klar weiß er, woran sich für ihn die Qualität beruflicher Integration – das Schwerpunktthema dieser Ausgabe – messen lässt: nicht als behindert stigmatisiert zu werden, das Gefühl zu haben gebraucht zu werden, sozial eingebunden zu sein und Neues zu lernen. Die Bedingungen für sinnvolles und erfolgreiches Lernen in der beruflichen Bildung nimmt Wolfgang Trunk in den Blick und plädiert in seinem Beitrag für eine Lernkultur, die die individuelle Entwicklung von Fähigkeiten unterstützt. Nicht weniger, als den klassischen Traumberuf SchauspielerIn auch für Menschen mit Behinderung zu verwirklichen, hat sich das Theater Klabauteur in Hamburg vorgenommen und uns eindrucksvolle Bilder für diese Ausgabe zur Verfügung gestellt. Das Projekt Supervision für behinderte BerufseinsteigerInnen des IFD Bonn/Rhein Sieg zeigt beispielhaft das innovative Potenzial von Angeboten in der beruflichen Integration.

Die Redaktion der impulse bedankt sich bei allen, die uns auch in diesem Jahr wieder engagiert unterstützt haben und wünscht allen LeserInnen erholsame Feiertage und einen schwungvollen Start ins neue Jahr!

Versteckte Talente entdecken
Das Theater Klabauter in Hamburg

06



SCHWERPUNKT

Qualität in der beruflichen Integration

- | | | | |
|----|---|----|---|
| 6 | Versteckte Talente entdecken
Das Theater Klabauter in Hamburg
von Astrid Eggers | 22 | Einheitliche Qualitätsstandards
Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung
von Kirsten Hohn |
| 10 | Lernberatung statt Lehrplan
Die Prozessqualität berufsbezogener Bildungsarbeit
von Wolfgang Trunk | 25 | Betriebliche- und außerbetriebliche Unterstützung
EUSE-Toolkit Positionspapier |
| 16 | Zuwachs an Sicherheit
Supervision für junge BerufseinsteigerInnen
von Adriana Felder und Caren Rohlf-Grimm | | |

„Hol' den Presslufthammer aus der Werkzeugkammer!“

20



PROSA

Förderung für Menschen mit Autismus

36



Leichte Sprache

Seite 28

Neue Internetseite

MENSCHEN

- 20 „Hol' den Presslufthammer aus der Werkzeugkammer!“
Norbert Hampel ist wieder am Drücker
von **Angelika Thielicke**

AUS DER PRAXIS

- 30 **Greenkeeperhelfer am Golfresort**
Ein JobBudget Praxisbeispiel
von **Edith Bartelmes**
- 34 **„Arbeit heißt dazu gehören“**
Job4000 Regionalkonferenz in Hannover
von **Kirsten Hohn**
- 36 **Nicht „Ja, aber“ sondern „Warum nicht!?“**
Inklusives Handeln statt defizitorientiertes Denken
von **Ulla Güthoff**
und **Danja Moldenhauer**
- 39 **Unterstützung für integrationswillige Werkstätten**
Verein UN-Konventionell
von **Dieter Basener**
- 39 **Impressum**

Versteckte Talente entdecken

Professionelle Theaterarbeit mit behinderten SchauspielerInnen im Hamburger Theater Klabaüter

Von Astrid Eggers

Die Individuelle Arbeitsbegleitung des Rauhen Hauses bietet derzeit einen idealen Rahmen, auch Menschen mit Behinderung professionelle Theaterarbeit, also das Erlernen und Ausführen des Berufs SchauspielerIn zu ermöglichen. Kunst- und Theaterarbeit wird dadurch aus dem heilpädagogischen und therapeutischen Bereich oder gar Freizeit- und Beschäftigungsbereich herausgeführt und zu einer professionellen Tätigkeit aufgewertet. Die Arbeitsprojekte des Rauhen Hauses sind dabei vergleichbar mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und bieten den entsprechenden Schutz, werden aber in unmittelbarer Nähe und unter vergleichbaren Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt.

Für das Theater Klabaüter heißt das, sich mit regelmäßigen Aufführungen gegenüber den anderen Theatern der Stadt zu bewähren und eine entsprechende Zuschauerzahl zu erzielen, mit deren marktüblichen Eintrittsgeldern sich mindestens die Löhne der Schauspieler und Schauspielerinnen erwirtschaften lassen.

Das Arbeitsprojekt

Das darstellende Ensemble besteht grundsätzlich nur aus Menschen mit unterschiedlicher Behinderung, sodass alle Haupt- und Nebenrollen auch von Menschen mit Behinderung besetzt werden müssen. Dadurch wird gewährleistet, dass sich die hohe Qualität der Schauspielkunst behinderter Menschen nicht im vermeintlichen Schatten nicht behinderter Profis verliert.

Die notwendige Betreuung und Begleitung bei der Arbeit wird von künstlerisch

ausgebildetem Personal auf der einen Seite und von PädagogInnen und pädagogischen AssistentInnen auf der anderen Seite geleistet, sodass wir den individuellen Anforderungen in der Anleitung der SchauspielerInnen gerecht werden können.

Seit 2006 steht dem Arbeits- und Theaterprojekt Klabaüter eine eigene Bühne im Zentrum der Stadt zur Verfügung. Hier werden Theaterproduktionen mit dem Ziel erarbeitet, sie einem zahlenden Publikum zu präsentieren. Dies geschieht auch in Form von Gastspielen an anderen Theaterbühnen oder in Kunst und Kommunikationszentren in und auch außerhalb von Hamburg. Der Mindestlohn der TeilnehmerInnen der über die erzielten Einnahmen finanziert wird, beträgt 80,- Euro im Monat.

Ergänzt wird die Organisation des Theaters durch weitere Arbeitsprojekte und



Versteckte Talente entdecken: Theater Klabauter in Hamburg

vielfältige andere Unterstützungsformen. Ein Serviceprojekt der Individuellen Arbeitsbegleitung kümmert sich mit ihren Beschäftigten mit Behinderung um den Empfang, die Garderobe, die Kartenausgabe, den Einlass und das Catering. Eine junge Frau mit Behinderung hilft im Büro, das Reinigungsprojekt kümmert sich um eine gastliche Atmosphäre. Jungerwachsene Betreute des Rauhen Hauses unterstützen ihrerseits die Betreuung der Menschen mit Behinderung, StudentInnen und PraktikantInnen werden einbezogen und nicht zuletzt eine wachsende Anzahl von Freiwilligen helfen bei der Herstellung der Kostüme und vielem mehr. Klabauter ist so ein kleines Gemeinwesen geworden, dass sich gemeinsam mit den ambulanten Dienste in unserem Zentrum des Rauhen Hauses in Borgfelde homogen in den Stadtteil einfügt. Es ist Anziehungspunkt für kulturell

Interessierte, aber auch für eine Vielzahl von Menschen, die Hilfe und Unterstützung brauchen.

Die Arbeitszeit der Schauspieler und Schauspielerinnen liegt zwischen 25 und 30 Wochenstunden und passt sich individuell deren Möglichkeiten und Behinderungen an. In Form von Kursen und Workshops sollen den TeilnehmerInnen des Arbeitsprojektes verschiedene Bereiche der Darstellenden Kunst nahegebracht werden. Die Kurse umfassen Themen wie Atem- und Stimmbildung, Rhythmik, Pantomime, Tanz u.a. Diese Angebote sollen vorhandene Fähigkeiten fördern, versteckte Talente entdecken und helfen, die persönliche Kreativität individuell zu entfalten. Gleichzeitig werden durch die Arbeit in einer Gruppe die sozialen Kompetenzen gestärkt und das Selbstbewusstsein und die Eigenverantwortung gefördert. Vor allem letztere sind Schlüsselqualifikati-

onen, die auch bei einem Wechsel in jedem anderen Arbeitsbereich einsetzbar sind. Neben diesen Bildungsangeboten, die direkt mit dem Beruf SchauspielerIn verbunden sind und als Teil der Arbeit organisiert werden, führen wir für alle Beschäftigten in der Arbeitsbegleitung Kurse beruflicher Bildung zu den unterschiedlichsten Themen in den Bereichen Basis und Schlüsselqualifikationen, Elementarwissen und andere für alle interessante Spezialkurse (Sprachen, politische Bildung,...) durch. Jede SchauspielerIn sollte mindesten zwei dieser Kurse pro Jahr belegen.

Parallel zu den bereits beschriebenen Arbeiten können die TeilnehmerInnen des Projekts auf vielfältige Weise tätig werden:

- Auftragsproduktionen, wie die Erarbeitung von Sketchen und kleinen Theaterstücken zu Veranstaltungen mit bestimmten Themen



Ausbildung in Rhythmik, Tanz. und Pantomime: Amon Nirandorn (Gitarre)...

- Produktion von eigenen Theaterstücken, z.B. durch Bearbeitung ausgesuchter Stoffe
- Bearbeitung bereits vorhandener Stücke
- Gastspiele einzelner SchauspielerInnen an anderen Theatern, bei Film und Fernsehen
- Projekte zu bestimmten Themen oder mit bestimmten Personen aus dem herkömmlichen Kulturbetrieb
- Lesungen, Gesang und Shows jeder Art.

Integration

In die Arbeiten des Theaterprojekts können auch nichtbehinderte Menschen einbezogen werden, z.B. interessierte SchauspielerInnen, SchauspielschülerInnen, StudentInnen und andere Interessierte sowohl auf Honorarbasis als auch ehrenamtlich.

Dies kann die künstlerische Entwicklung des Theaters bereichern, dabei wird aber immer Wert darauf gelegt, dass die SchauspielerInnen mit Behinderung den Charakter und die spezifische Professionalität des Theaters prägen. Entscheidend für die Eingliederungshilfe bzw. die Teilhabe am Arbeitsleben ist uns, dass über die öf-

fentlichen Auftritte die Menschen mit Behinderung im Mittelpunkt des Geschehens stehen und damit ihre Anliegen sichtbar, wirksam und bedeutend werden.

Kooperation

In engem Zusammenhang mit der Integration steht die Kooperation mit verschiedenen Theatern in Hamburg, sowohl mit Staats- und Privattheatern als auch mit Freien Theatergruppen. In unmittelbarer Nachbarschaft befindet sich das Theater „Sprechwerk“, mit diesem und dem Thalia-Theater

Seit Jahren nimmt das Theater Klabaüter auch an öffentlichen Theaterfestspielen und Veranstaltungsreihen, wie z.B. an der Hamburger Theaternacht teil.

Organisation

Die Individuelle Arbeitsbegleitung des Rauhen Hauses bietet mit ihrem Angebot die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Durchführung des Projekts. Dabei haben die TeilnehmerInnen einen analogen Status zu Mitarbeitern einer WfBM, können also mit Erfüllung der Vor-

„Die TeilnehmerInnen werden in Atem- und Stimm- und Rhythmik, Pantomime und Tanz unterrichtet.“

existiert eine lebendige Zusammenarbeit. Neben gegenseitigen Besuchen und Werben füreinander werden Equipment und Requisiten ausgetauscht. Denkbar ist auch eine Zusammenarbeit beim Austausch von Kostümen und der Möglichkeit zu Gastspielen.

aussetzungen für die Übernahme der Sozialversicherung über das Projekt kranken- und rentenversichert werden. Für die nötigen Sachausstattungen (Probenraum, Büros etc.) kann auf die in der Einrichtung vorhandenen Ressourcen zurückgegriffen werden.



... und Sven Olejnik vom Theater Klabauter

Der Förderverein

Im Kostensatz der Arbeitsbegleitung sind innerhalb der Eingliederungshilfe nur sehr begrenzte Mittel für Sachausgaben enthalten. Weder hohe Mieten noch Ausgaben für Arbeitsmittel, Maschinen, Geräte etc. können allein aus der Eingliederungshilfe und den Eintrittsgeldern finanziert werden. Aus diesem Grund haben Eltern und Freunde der SchauspielerInnen die Idee „Theaterarbeit für Menschen mit Behinderung“ durch die Gründung eines Fördervereines unterstützt. Der Förderverein suchte intensiv und unermüdlich nach zusätzlichen Geld- und Sachmitteln und war bald erfolgreich. Etliche Requisiten und eine große Auswahl von Kostümen konnte der Förderverein dem Theater Klabauter zur Verfügung stellen. Bald wurden die Theaterstücke so kreativ gestaltet, dass Bühnenbilder gebraucht wurden. Außerdem mussten diverse Hilfsmittel für die intensive Betreuung der SchauspielerInnen mit Behinderung her, hierzu gehören Hilfsmittel für die Pflege und Lifter, um auch mit einem Rollstuhl auf die Bühne

zu kommen. Nach und nach entstand eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Förderverein und der Öffentlichkeitsarbeit des Rauhen Hauses, um Spenden zu gewinnen. Nicht zuletzt hat der Förderverein Klabaüter mit dem Druck von Flyern, Broschüren, Programmen und Plakaten so wie bei der Erstellung von Inseraten und Anzeigen maßgeblich unterstützt.

Dank einer erfolgreichen SpenderInnensuche des Fördervereines kann Klabaüter die Bühne im Zentrum Borgfelde heute mit einer professionellen Ausstattung betreiben. Zusammen mit dem Rauhen Haus konnte eine professionelle Beleuchtung und eine anspruchsvolle Licht- und Musiksteuerung so wie eine Vergrößerung der Bühne erworben werden.

Heute ist der Förderverein ein zuverlässiger Begleiter von Klabaüter, der den Bühnenbetrieb und die Theaterarbeit der Menschen mit Behinderung stabilisiert. Der Verein ist längst nicht mehr allein durch Angehörige geprägt, sondern offen für viele begeisterte und kulturell interessierte Freunde.

Perspektiven

Die Theaterarbeit für Menschen mit Behinderung ist langfristig angelegt und entwickelt sich in seinem Verhältnis zur Theaterlandschaft Hamburgs und zur Teilhabe am Arbeitsleben ständig weiter. Für jede SchauspielerIn, für jede/n Beschäftigte/n in der individuellen Arbeitsbegleitung, sieht es die Arbeitsbegleitung als ihre Aufgabe an, weitergehende Perspektiven zu erarbeiten und bei einem Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel auch andere Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden.

Astrid Eggers

erarbeitet seit 1998 mit den SchauspielerInnen die Stücke, die das Theater Klabaüter aufführt



Kontakt und nähere Informationen
Förderverein Theater Klabaüter e.V.
Jungestr. 7a, 20535 Hamburg
Mail: klabaüter@rauheshaus.de

Lernberatung statt Lehrplan

Die Prozessqualität der berufsbezogenen Bildungsarbeit

von Wolfgang Trunk

Die Personalarbeit sozialer Organisationen steht vor einer Herausforderung. Je mehr es auf die Kompetenz der Personen ankommt, desto wichtiger wird die Lernkultur. Das Qualitätsmanagement kann die Entwicklung von Fähigkeiten unterstützen, wenn es über ein gültiges Prozessmodell für das Lernen verfügt.

In der beruflichen Bildung besteht die Leistung im Wesentlichen darin, dass man Lernprozesse anderer Personen angemessen unterstützt. Mit dem Begriff der Lernunterstützung ist nicht gemeint, dass man der Person die Lernarbeit abnimmt, sondern dass man es ihr ermöglicht und erleichtert, ihre Lernprobleme zu lösen. Mit

diesem Ansatz ist eine Richtungsentscheidung getroffen, über die keineswegs Konsens besteht. Fällt es in die Zuständigkeit von Bildungseinrichtungen, durch didaktische Vorkehrungen bestimmte Lerneffekte bei den Personen herzustellen? Oder bleibt es die ureigene Sache der lernenden Person, ihre Fähigkeiten und damit sich selbst zu entwickeln? Es mag hier richtig eingewandt werden, dass Dienstleistungen nach dem uno-actu-Prinzip erbracht werden; danach fallen Produktion und Konsumtion der Dienstleistung sachlich oder zeitlich zusammen. Welchen Anteil der Lehrer und welchen der Schüler, welchen Anteil der Meister und welchen der Auszubildende an einem Lerneffekt hat, das ist nur bedingt zu ermitteln. Aber dieser Umstand entbindet nicht von der Notwendigkeit, den Primat im

Verhältnis von Lernen und Lehre zu klären. Weniger abstrakt gefragt: wer ist im Prozess der Fähigkeitsentwicklung wichtiger, der Lernende oder der Lehrer?

Fakt ist, dass der Mensch nicht unbedingt einen Lehrer braucht, um etwas lernen zu können. Jeder verfügt wohl über die Erfahrung, dass er in bestimmten Situationen etwas gelernt hat und dabei ganz auf sich gestellt war. Häufig lernen Menschen auf diese Weise Rad zu fahren, sich im Ausland zu verständigen, das Internet zu nutzen oder eine neue Funktion im Beruf zu übernehmen. Das sind Lernvorhaben, mit denen die eigenen Handlungsmöglichkeiten erfahrbar erweitert werden, und bei denen man ganz ohne Lehrer auskommt. Die Wissenschaft von der Erwachsenenbildung geht heute über-



Beide haben ihren Traumberuf gefunden und viel gelernt: Agnes Wessalowski und Lars Pietzko vom Theater Klabaüter

wiegend davon aus, dass der Lernende die Hauptperson seines Lernens ist, und sie favorisiert Lernprojekte, die vom Lernenden selbst initiiert, organisiert und gesteuert werden.

Gesellschaftlichkeit

Selbstgestaltetes Lernen ist im Prinzip möglich, weil jedes Lernen ein zutiefst gesellschaftlicher Vorgang ist. Das gilt zuerst für den Lerngegenstand, der die Grundbedingung des Lernens darstellt. Zum Lerngegenstand kann Alles werden, was die Menschheit in ihrer Geschichte hervorgebracht hat. Durch die gesellschaftliche Arbeit sind bestimmte menschliche Zwecke in den Dingen vergegenständlicht worden. Dabei wurden die Dinge mit einem Inhalt versehen, und sie haben eine bestimmte

praktische Bedeutung erhalten. So wird aus einer Menge Holz und Metall ein Hammer, der dazu taugt, Nägel einzuschlagen. Die Bedeutung der Dinge wird erfahrbar, wenn man versucht mit ihnen umzugehen. Schon beim bloßen Hinsehen ist die Verwendungsmöglichkeit eines Hammers erkennbar, und auch ein komplexes Ding wie ein Fahrrad zeigt dem Benutzer allein durch seine Konstruktion, was man mit ihm machen kann, und zu welchem Zweck es dient. Die Dinge selbst sind die Quelle des Lernens; sie tragen eine stumme Botschaft in sich, die ihre Produzenten ihnen mitgegeben haben, sodass man zum Lernen nicht unbedingt einen Lehrer braucht. Will man sich einen Gegenstand lernend aneignen, dann kommt es vor allem darauf an, dass man über diesen Gegenstand ver-

fügen kann. Die Beziehung des Lernenden zum Lerngegenstand ist die wichtigste Beziehung im Lernprozess.

Zum gesellschaftlichen Charakter des Lernens zählt weiterhin der Umstand, dass der Lernende selten allein ist. Diese Bedingung kann Lernprozesse anstoßen und beschleunigen. Wenn ein Kind lernen will mit dem Fahrrad zu fahren, dann tut es dies häufig im öffentlichen Raum eines Spielplatzes, wo sich weitere Kinder befinden, die schon Fahrrad fahren können. Bei den Anderen kann man sich abschauen, wie man mit einem Fahrrad am besten umgeht, und man kann sie auch einmal fragen, wenn man nicht weiter weiß. Das lernende Kind hat hier Teil an den Fähigkeiten Anderer, so wie der Auszubildende Teil an den Fähigkeiten des Meisters hat,



„Die Vielfalt der Bedürfnisse begründet die Vielfalt der Interessen“: Niklas Oldhafer spielt gerne Bösewichter oder lustige Charaktere

um dann mit der Zeit in seine Profession hineinzuwachsen. Durch dieses partizipative Lernen lässt sich die fachliche Anleitung der Lernenden authentisch und organisch gewährleisten. Hilfreich ist darüber hinaus die Möglichkeit, dass man sich im Fall von Lernproblemen mit anderen Personen austauschen kann, die selbst noch Lernende sind, die aber einen anderen Blick auf den Lerngegenstand und die Lernprobleme haben als man selbst.

Eine gesellschaftliche Bedingung des Lernens ist schließlich durch das zentrale Faktum gegeben, dass jeder Lernende bereits die Fähigkeit mitbringt, die Welt zu erkennen, eine Absicht zu fassen und sie in (Lern-)Handlungen umzusetzen. Diese Subjekteigenschaft ist durch die stammesgeschichtliche Entwicklung hervorgebracht worden und stellt eine wesentliche Bestimmung des Menschen dar. Die historische Abkehr von der bloß individuellen Daseinserhaltung zu Gunsten einer Daseinsvorsorge in arbeitsteiliger, gesellschaftlicher Struktur bedeutet, dass der direkte Zusammenhang durchbrochen wird, der bis dato zwischen dem Individuum und seinen Lebensbedingungen bestand. Es entfiel die Identität von individuellen und sozialen Notwendigkeiten: was für die Gesellschaft insgesamt eine Notwendigkeit

darstellt, bildet für das Individuum nur noch eine Möglichkeit des Handelns (aus heutiger Sicht: zwar braucht jede Stadt eine Feuerwehr, aber deshalb muss nicht jeder Einwohner ein Feuerwehrmann sein). Das menschliche Individuum hat nun Alternativen des Handelns; es wird vor Entscheidungen gestellt, und es muss sich bewusst zur Welt verhalten. Diese Freiheit war die Geburtsstunde des Subjekts.

Auch zu sich selbst muss sich das Subjekt bewusst verhalten, und das betrifft vor allem die Entwicklung seiner Fähigkeiten. Lernen - das ist nichts Anderes als die Art und Weise,

halb kann man das Lernen nicht delegieren. Lernen kann jeder nur selbst; der Lernende ist das Subjekt seiner Lernaktivität.

Fremdbestimmung

Die Gesellschaftlichkeit des Lernens macht sich allerdings nicht allein dadurch bemerkbar, dass ein fähiges Subjekt den Vorgang trägt, und dass die ganze Sache ohnehin darauf gerichtet ist, sich im freien Zusammenschluss mit Anderen das soziale Erbe anzueignen. Die Lernbiographie des Einzelnen ist überwiegend von einer ganz anderen Seite geprägt, nämlich von der

„Die Beziehung des Lernenden zum Lerngegenstand ist die wichtigste Beziehung im Lernprozess.“

in der sich das Individuum entwickelt. Damit besteht auch eine denkbar große Nähe zwischen dem Lernen und der Persönlichkeit als solcher, denn die Persönlichkeit ist gewissermaßen das Produkt der individuellen Bemühungen zur Aneignung der Welt. Der Lernende hat als Einziger einen direkten Zugang zu seiner eigenen Persönlichkeit; des-

Fremdbestimmung der Individuen durch gesellschaftliche Institutionen wie etwa der Schule. Zu den bewährten Mitteln dieser geistigen Herrschaft gehört das Lernen im Rahmen eines Curriculums. Beim curricularen Lernen wird die individuelle Entwicklung der Person durch ein Lernprogramm ersetzt, das Alle zu durchlaufen haben.

„Das Zauberwort des Lernens ist ‚Selbstbestimmung‘.“

Mit dem Lehrplan in der Schule oder dem Ausbildungsplan in der beruflichen Qualifikation werden die Inhalte, Methoden und Abläufe des Lernens von Dritten festgelegt. Diese Art des Lernens ist ungünstig, weil sie von den wirklichen Lernbedarfen der Personen ablenkt, und weil sie Lernwiderstände hervorruft, die sich in den bekannten Problemen äußern, von denen der Alltag in den Schulen belastet wird. Im Unterschied zur pädagogischen Institution verfügen Betriebe über eine reale Praxis, aus der die Lernmöglichkeiten für den Einzelnen gewonnen werden können; deshalb kann man in der Arbeitswelt auf curriculares Lernen gut verzichten.

Der Lehrplan stellt eine gesellschaftliche Einmischung in die Angelegenheiten des Einzelnen dar, die einen Sachwalter braucht, um wirksam zu werden. Diese Funktion wird traditionell vom Lehrer übernommen; im Unterricht gibt er Antworten auf Fragen, die Keiner gestellt hat. Der Lernende büßt dabei seine Subjektfunktion ein und wird zum Objekt pädagogischer Einwirkungen von Seiten des Lehrers. Die traditionelle Präferenz für die Lehre geht von der Vorstellung aus, dass es der Lehrer ist, der durch sein didaktisches Geschick bei den Schülern Kenntnisse und Fähigkeiten herstellt; im Hintergrund steht

hier eine Psychologie, die innere Vorgänge nicht als Willensakte eines Subjekts auffasst, sondern als automatische Reaktionen auf äußere Reize. Es hat sich jedoch als ein klassischer Kurzschluss erwiesen anzunehmen, dass die Ausübung der Lehre zu den entsprechenden Lerneffekten bei den Belehrteten führt. Die aktiven Lernhandlungen einer Person können durch eine andere Person ebenso wenig ersetzt werden, wie man Andere für sich essen, schlafen oder lieben lassen kann. Deshalb sollte man Prozesse der selbsttätigen Aneignung von Lerngegenständen an die Stelle der herkömmlichen Instruktion setzen. In der Arbeitswelt bedeutet das vor allem, dass sich die Organisationen eigener Bildungsbemühungen nicht entledigen können, indem sie Mitarbeiter in Lehrveranstaltungen externer Anbieter delegieren. Echtes Lernen entzieht sich jeder Fremdvergabe.

Im Mittelpunkt des fremdbestimmten Lernens steht zumeist nicht das Interesse an der Sache, sondern die Bewertung der Lernleistung, zum Beispiel in Form von Schulnoten. In der Schule ergeben sich die Gründe für das Lernen vor allem aus dem Zwang, möglichst nicht in die „Abstiegszone“ zu geraten, in der die Versetzung in die nächst höhere Klasse gefährdet wäre. Von diesem Motiv sind nicht nur jene Schü-

ler geleitet, die sich der fremdbestimmten Lernanforderung teilweise verweigern und nur soviel lernen, wie es nötig ist, um die Versetzung zu schaffen; auch der „Streber“, der möglichst gute Bewertungen anstrebt, tut dies letztlich, um auf der sicheren Seite zu bleiben. Diese Art des Lernens ist zwar möglich, aber sie ist in der Regel nicht nachhaltig. Menschen sind durchaus in der Lage, sich vorübergehend Kenntnisse anzueignen, die sie eigentlich nicht brauchen; typisch dafür ist die Vorbereitung auf eine Klassenarbeit in der Schule; der Schüler eignet sich hier Kenntnisse nur an, um eine Prüfungssituation zu bestehen, aber die meisten dieser Kenntnisse gehen wieder verloren, weil sie für die Person keine weitere Bedeutung haben.

Auch in der Arbeitswelt besteht das Risiko, dass sachfremde Lerngründe überwiegen. Die Hauptmotivation des Einzelnen entspringt hier nicht aus der Arbeit und ihrem Inhalt, sondern aus der Notwendigkeit Geld zu verdienen; da ist es ein Beitrag zur Sicherung der eigenen Existenz, wenn man vom Vorgesetzten gut beurteilt wird. Organisationen können dem bewertungs-zentrierten Lernen entgegen wirken, wenn sie die Hierarchie zurücknehmen und bei allen Personen ein inhaltliches Interesse an der Arbeit fördern. An die Stelle abstrakter



„Bringt das Lernvorhaben die Person weiter?“ Thomas Schauer und Sabrina Friess vom Theater Klabauteur

Bewertungen sollten Zertifikate treten, mit denen konkrete Lernerfolge inhaltlich dargestellt und bescheinigt werden.

Selbstbestimmung

„Selbstbestimmung“ ist das Zauberwort des Lernens. Mit keiner anderen Aktivität bestimmt der Einzelne so sehr über sein Selbst wie mit dem Lernen. Bekanntlich ist jeder Mensch zu dem, was er ist, erst geworden. Seine Fähigkeiten und seine Lebensumstände haben ihn zu dem Punkt gebracht, an dem er heute steht, und dieser Standort ist seine momentane Wirklichkeit. Selbstbestimmtes Lernen bedeutet zunächst, dass man mit allen Lernvorhaben vom biographischen Standort der Person ausgeht. Wenn eingeschätzt werden soll, ob eine Person für ein bestimmtes Lernvorhaben geeignet ist, dann reicht es nicht aus etwa zu fragen, ob die Person die geistige Kraft besitzt, um das Lernvorhaben zu bewältigen; entscheidend ist die Frage, ob das Lernvorhaben die bisherige Entwicklung der Person sinnvoll weiterführt. Dieses Prinzip korrespondiert

mit der Prozessorientierung im Qualitätsmanagement, denn auch die Person stellt in ihrer Biographie einen Prozess dar, dessen Kontinuität gewahrt werden muss.

Ein weiterer, grundlegender Aspekt der Selbstbestimmung ist mit der Interessenlage des Lernenden gegeben. Interessen stellen Beziehungen der Person zu materiellen, sozialen oder ideellen Werten dar. Lebensqualität entsteht, wenn eine Person ihre Bedürfnisse befriedigen kann, und die Vielfalt der Bedürfnisse begründet auch eine Vielfalt von Interessen. Die Person bringt ihre Interessen zur Geltung, wenn sie tätig wird und sich die Gegenstände aneignet, die ihrer Bedürfnisbefriedigung dienen. Organisationen sollen den Interessen der Personen Raum geben und sie als Triebkraft für berufsbezogene Lernvorhaben nutzen. Personen haben gute Gründe, sich in die Organisation einzubringen, wenn sie mit ihrer Tätigkeit nicht nur der Organisation nutzen, sondern auch sich selbst; eine Vereinbarkeit der Interessen von Organisation und Person ist für die berufliche Bildung ebenso wichtig wie für

die eigentliche Arbeit. Die Lernmotivation ist keine Konstante; sie ergibt sich fallbezogen aus der interessegeleiteten Erweiterung der eigenen Fähigkeiten.

Was eine Person zu lernen hätte - darüber kann es unterschiedliche Meinungen geben. Geeignete Ansatzpunkte für die Entwicklung der Handlungsfähigkeit sind die realen Probleme, auf die eine Person in ihrem beruflichen Handeln trifft. Von einer Handlungsproblematik kann gesprochen werden, wenn man eine einzelne Handlung oder ein umfangreicheres Vorhaben ausführen will, die Umsetzung aber nicht gelingt oder zu Wünschen übrig lässt. Solche Handlungsproblematiken bieten eine objektive Grundlage zur Klärung der Lernbedarfe. Die problemorientierte Ermittlung von Lernbedarfen setzt allerdings voraus, dass die Personen tatsächlich in eine Aktivität einbezogen sind, und dass sie Tätigkeiten übernehmen, die einen Zuwachs an Fähigkeiten ermöglichen oder erfordern.

Auf jeden Fall sollte die Person Gelegenheit haben, sich der Diskrepanzen bewusst



Für alle gilt: „Der Lerngegenstand ist für alle gleich, die Lernschwierigkeiten können sehr unterschiedlich sein.“

Alle Fotos: Theater Klabauter

zu werden, die zwischen einer Anforderung des Handelns und ihren persönlichen Fähigkeiten bestehen. Zur Unterstützung eines selbstbestimmten Lernens ist hier ein Lernberater gefragt, der die notwendigen Klärungen erleichtert. Eine generelle Notwendigkeit für eine persönliche Lernunterstützung ergibt sich aus dem Umstand, dass das Lernen immer eine Auseinandersetzung mit einem fremden Gegenstand ist. Der Lernende kennt seinen Lerngegenstand noch nicht; er kann nicht wissen, was er sich zutrauen kann, und wie er vorgehen soll. Deshalb ist es nützlich, wenn eine andere Person einbezogen ist, die eine reflektierte Vorstellung von Lernprozessen hat, die den Lernenden auf seinem Weg kompetent begleitet und ihn ermutigt Neuland zu betreten.

Grundlage für die Lernplanung sind die Lernproblematiken einer Person. Gemeint ist damit jene Seite eines Praxisproblems, auf die sich die Lernhandlungen richten müssen. Das kann von Person zu Person verschieden sein, selbst wenn der Lerngegen-

stand derselbe ist. Wenn etwa mehrere Personen versuchen, ein bestimmtes Musikstück auf einem bestimmten Musikinstrument zu spielen, dann ist zwar der Lerngegenstand für Alle derselbe, aber unterschiedlich sind die Schwierigkeiten, die bei den verschiedenen Personen aufkommen: die erste Person trifft die Töne nicht, die zweite hält den Takt nicht, die dritte spielt einen falschen Rhythmus, die vierte setzt die Betonungen an falscher Stelle und die fünfte tut sich schwer mit dem Wechsel von laut und leise. Lernproblematiken tragen einen individuellen Charakter; deshalb ist jedes Lernen eine Veranstaltung, die auch individuell geplant werden muss. Erst von daher wird bestimmbar, welche Lernhandlungen die Person weiterführen, und welche Lernorte sie dafür jeweils wählen sollte.

Fazit

Wie jeder Prozess, so muss auch der Lernprozess gesteuert werden, und wesentlich ist dabei, dass man ihn im Einklang mit seinen inneren Gesetzmäßigkeiten steuert;

dies sicherzustellen ist die eigentliche Aufgabe des Qualitätsmanagements in der beruflichen Bildung. Der innerbetrieblichen Fortbildung kommt die Funktion zu, Lernprozesse bei Mitarbeitern anzuregen, die Lernenden bei der Regie ihrer Lernprozesse zu beraten, die Umsetzung der Prozessschritte zu erleichtern und die individuellen Lernprozesse betrieblich einzubinden.

Wolfgang Trunk

ist Geschäftsführer bei der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen e.V.



Kontakt und nähere Informationen

Wolfgang Trunk
LAG der WfbM in Hessen e.V.
Große Seestraße 43. 60486 Frankfurt am Main
Tel: 069 / 79 40 55 70
mail: info@lag-werkstaetten.de

Ein Zuwachs an Sicherheit

Supervision für junge behinderte BerufseinsteigerInnen

Von Adriana Felder und Caren Rohlf-Grimm

Der Übergang von der Schule in den Beruf erfordert für junge behinderte Menschen eine intensive Begleitung sowohl was den Arbeitsalltag als auch die individuelle Unterstützung betrifft. Die Anforderungen der Betriebe an gelernte und ungelernte Kräfte in Hinblick auf die so genannten Softskills sind gestiegen, hinzu kommt, dass die SchulabgängerInnen häufig noch nicht ausreichend die allgemeinen Kulturtechniken mitbringen. Und selbst wenn nach langer Vorbereitung der ersehnte Arbeitsvertrag unterschrieben ist, erfordert der Einstieg in das Berufsleben viel Reife, Ausdauer, Durchhalte- und Reflektionsvermögen.

Um diese Schlüsselqualifikationen zu fördern und zu stärken hat der Integrationsfachdienst Bonn/Rhein Sieg in Zusammenarbeit mit der Diplom-Heilpädagogin und Lerntherapeutin Adriana Felder eine berufsbegleitende Gruppenmaßnahme initiiert, die nun bereits im dritten Jahr mit Erfolg und hoher Motivation der TeilnehmerInnen durchgeführt wird.

Das Projekt „berufsbegleitende Gruppenmaßnahme“ hat sich zum Ziel gesetzt, junge behinderte BerufseinsteigerInnen in Form eines Gruppenangebotes bei dem

Einstieg ins Arbeitsleben zu begleiten. Es wird bereits im dritten Jahr vom Integrationsfachdienst Bonn/Rhein-Sieg in Kooperation mit der Diplom-Heilpädagogin und Lerntherapeutin Adriana Felder durchgeführt und im Rahmen des Sonderprogramms „Aktion5“ der beiden nordrhein-westfälischen Integrationsämter finanziert. Das ursprüngliche Ziel des Angebotes war, junge behinderte BerufseinsteigerInnen in Form eines Gruppenangebotes in einer betrieblichen Berufsvorbereitungsmaßnahme zu begleiten, um damit die Chance auf eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu verbessern. Im dritten Durchlauf der Maßnahme wird das Angebot nun auch für BerufsanfängerInnen mit festem Arbeitsvertrag angeboten, um den Einstieg ins Arbeitsleben zu erleichtern und den Arbeitsplatz zu sichern.

Im Agenturbezirk Bonn/ Rhein-Sieg wird seit mehreren Jahren im Einzelfall für die genannte Zielgruppe die betriebliche Berufsvorbereitungsmaßnahme durchgeführt. Es handelt sich um eine individuelle Fördermaßnahme der örtlichen Arbeitsagentur, die in Absprache mit dem IFD für (schwer)behinderte AbgängerInnen der Förderschule für geistige, körperliche und motorische Entwicklung oder aus integrativer Beschulung angeboten werden kann. Eine gemeinsame Vereinbarung zwischen Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienst und anleitendem Betrieb sichert die Vor-

aussetzung für den Bestand und die Durchführung der Maßnahme, die sich zum Ziel gesetzt hat, junge behinderte BerufseinsteigerInnen in Form eines Gruppenangebotes bei dem Einstieg ins Arbeitsleben zu begleiten.

Für die jungen BerufseinsteigerInnen im Rahmen dieser Maßnahme gilt es, soviel „Normalität“ des Arbeitsalltags wie möglich zu erreichen. Die fachpraktische Unterweisung entspricht einer Anlern Tätigkeit und die Begleitung wird durch den IFD gesichert. Die betriebliche Einzelmaßnahme hat sich als ein Instrument zum Einstieg in das Berufsleben bewährt.

Ausgangslage

Die Anforderungen am Arbeitsplatz steigen stetig und der behinderte junge Mensch muss zunehmend in der Lage sein, sein Handeln und Verhalten zu reflektieren, sich im Arbeitsalltag zu behaupten und vor allem die von den ArbeitgeberInnen geschätzten Schlüsselqualifikationen trainieren.

Es ist festzustellen, dass zu Beginn und während der betrieblichen Vorbereitung sich folgende Hemmnisse der TeilnehmerInnen zeigten:

- Anpassungsschwierigkeiten wegen Verlust des gewohnten sozialen Umfeldes
- Schwierigkeiten mit dem Verlust der „SchülerInnengruppe“ als Rückhalt gebende Peergroup

„Den jungen Erwachsenen wird möglichst viel Selbstständigkeit abverlangt: nur Wissen, das sich die TeilnehmerInnen selbst erarbeiten, wird auch nachhaltig verankert.“

- Schwierigkeiten, sich neue soziale Strukturen aufzubauen
- Fehlende oder realitätsferne Einschätzung der eigenen Fähigkeiten
- übersteigerte Erwartung an den Lernort Betrieb
- Defizite bei sprachlichen und sozialen Kompetenzen

Diese gravierenden Einschränkungen in der Kommunikation und der sozialen Handlungskompetenz erweisen sich durchgängig als besonderes Problem für die anschließende Vermittlung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Weil sich die genannten Defizite im üblichen Rahmen der betrieblichen Unterweisung und pädagogischen Begleitung durch den IFD nicht in ausreichender Art und Weise bearbeiten und verbessern lassen, wurde das zusätzliche Gruppenangebot als begleitendes Element für den Einstieg in das Berufsleben etabliert und vom LVR Integrationsamt finanziert.

Zielsetzung der Gruppenmaßnahme

Die jungen Erwachsenen sollen in Form eines Gruppenangebotes wichtige Kompetenzen für das Erwerbsleben und ihre private Lebensführung erwerben. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Erlernen von Schlüsselqualifikationen, die begleitend zum Arbeitsalltag im gegenseitigen

Austausch gruppendynamisch eingeübt werden. Die Gruppenmaßnahme soll den jungen ArbeitnehmerInnen eine angemessene Möglichkeit zur Reflektion ihrer Arbeitstätigkeit bieten. Im Fokus der gruppendynamischen Arbeit steht grundsätzlich die Festigung der Gesamtpersönlichkeit der Teilnehmer. Nach der Durchführung der ersten Gruppe stellte sich außerdem heraus, dass die Einbindung der Betriebe eine höhere Gewichtung haben sollte. Sowohl Vorgesetzte als auch die direkten KollegInnen hatten großen Informationsbedarf zu den Auswirkungen der Behinderung am Arbeitsplatz, zum Umgang mit Krisen und Konfliktsituationen und der Einschätzung über Einsatzmöglichkeiten der jungen BerufsanfängerInnen. Der Betrieb wurde daraufhin in Form von Inforunden in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst stärker in den Prozess eingebunden.

Ziel der Gruppenmaßnahme ist es, junge Erwachsene realitäts- und praxisnah auf die Anforderungen im Betrieb vorzubereiten, d. h. die Lernsituation sind an konkreten Aufgabenstellungen und am praktischen Handeln orientiert, entsprechen aber dabei der besonderen Förderungsbedürftigkeit. Ein wichtiges Anliegen ist es, dass den jungen Erwachsenen möglichst viel Selbstständigkeit abverlangt wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass nur Wissen, das sich die TeilnehmerInnen selbst erarbeiten, auch nachhaltig verankert wird.

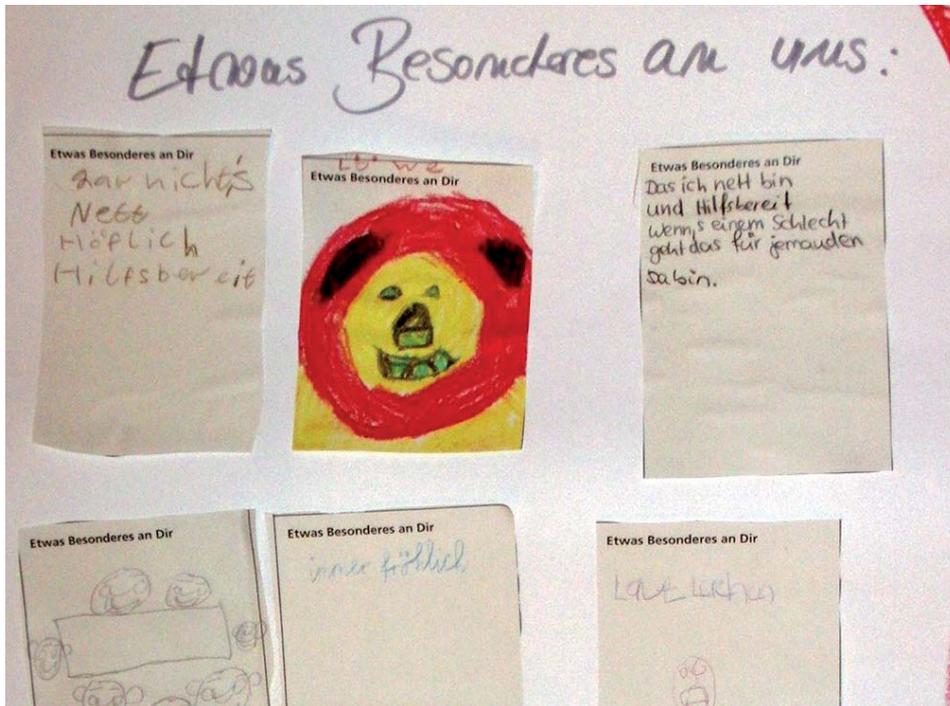
Zielgruppe

Zielgruppe der Gruppenmaßnahme sind BerufseinsteigerInnen, die dem Personenkreis angehören, der potenziell eher als Beschäftigte in der Werkstatt für behinderte Menschen gesehen wird. Die TeilnehmerInnen haben eine anerkannte Schwerbehinderung und weisen aufgrund ihrer Beeinträchtigung Leistungs- und Verhaltensbeeinträchtigungen auf. Die Maßnahme ist für BerufseinsteigerInnen im Alter von circa 18 bis 25 Jahren mit intellektueller und/oder körperlicher Behinderung ausgerichtet, die im Übergang von der Schule ins Berufsleben und am Anfang ihres Berufslebens stehen.

Die Arbeitsplätze sind in unterschiedlichen Branchen angesiedelt. Überwiegend im Hauswirtschaftlichen Bereich, in der Reinigung, im Service oder im Handwerk. Die mit unterschiedlichen Stundenumfängen bestehenden Arbeitsverhältnisse sind teilweise befristet, einige auch bereits unbefristet angelegt. Die Berufsvorbereitende Maßnahme ist für 11-18 Monate bewilligt. Alle TeilnehmerInnen haben bereits umfassende Unterstützung durch den Integrationsfachdienst Bonn/Rhein-Sieg erfahren. Ein laufender Einstieg in die Gruppe ist bis zu 12 TeilnehmerInnen möglich.

Inhalt und Struktur

Die ersten beiden Durchläufe des Projektes wurden über einen Zeitraum von einem



Aus der Supervisionsarbeit für BerufseinsteigerInnen

Jahr im Rhythmus von 14 Tagen für jeweils 2,5 Stunden durchgeführt. Im dritten Durchlauf, der für die BerufsanfängerInnen ausgerichtet ist, findet das Gruppentraining einmal im Monat für 3 Stunden statt.

Themenkomplexe/Förderschwerpunkte:

- Umgang mit veränderter Lebenssituation (Schule, BVB, Arbeitsstelle)
- neues Rollenverständnis als ArbeitnehmerIn
- Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Schwächen, Grenzen erkennen und akzeptieren
- Umgang mit Behinderung am Arbeitsplatz
- Entwicklung von Reflektionsfähigkeit
- Lebensführung nach der Arbeit, Ausgewogenheit von Arbeit und Freizeit

Die Stunden wurden in Form von Modulen entsprechend der Förderschwerpunkte durchgeführt. Somit wird ermöglicht, die Themen in den Gruppenstunden auf die Bedürfnisse der Einzelnen in der Gruppe abzustimmen, da die Wiederholung, Intensivierung oder auch Anpassung an aktuelle Vorkommnisse im Betrieb möglich ist. Themen, die immer wieder in den Gruppen-

maßnahmen eine große Rolle spielen, sind: Persönlichkeitsentwicklung (Selbstwahrnehmung, Stärken, Gefühle, Erwartungen, Zukunftsplanung), Kommunikation, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Teamarbeit, Lebensführung und Freizeitgestaltung.

Insgesamt geht es bei den Gruppentreffen nicht darum, alle Themen inhaltlich bis ins Detail zu erlernen, sondern den TeilnehmerInnen ein Grundwissen zu vermitteln, durch das ihnen die Angst vor unbekanntem Situationen im Betrieb genommen wird. Durch eine „angstfreie“ und selbstständige sowie handlungsorientierte Beschäftigung - theoretisch, praktisch und spielerisch - und durch das Trainieren dieser Situationen, können die Einzelnen in bestimmten Bereichen ein Mehr an Sicherheit erlangen. Methoden, die in den Gruppenstunden unter anderem zum Tragen kommen, sind z.B. Rollenspiele, Bewegungslernen und Körperarbeit, kreatives Gestalten, gruppenspezifische Übungen, strukturierte Gespräche, Gruppenarbeit, Lernstationen oder Lernplakate. Übungen, die alle Sinne ansprechen und ein Wechsel von Entspannungs- und Konzentrationsphasen bieten den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich intensiv mit einem Thema auseinanderzusetzen.

So wurde zum Beispiel das Thema Lebenslauf mit einer Gruppe zunächst theoretisch aufgearbeitet, Lebensläufe aktualisiert und neu erstellt. Zur Vertiefung und auch zur Verdeutlichung der einzelnen „Stationen“ im Lebenslauf haben sich die TeilnehmerInnen noch einmal „spielerisch“ mit dem Thema befasst, indem sie „Standbilder“ zu den einzelnen Ereignissen in ihrem Leben dargestellt haben, d.h. sie haben z.B. die Geburt, die Einschulung, den Schulabschluss und den ersten Arbeitstag als unbewegliche Pantomime dargestellt. Von diesem „Schauspiel“ wurden Bilder gemacht und somit ein „Bilderlebenslauf“ erstellt.

Um die theoretische Auseinandersetzung mit Bankgeschäften zu verdeutlichen, haben die TeilnehmerInnen imaginär eingekauft und per Überweisung die dafür erstellte Rechnung bezahlt. D.h. sie haben einen Überweisungsträger ausgefüllt und mussten den entsprechenden Betrag von ihrem „Guthaben“ in Form von Spielgeld abziehen. So haben die TeilnehmerInnen auch direkt die Dimension von Lebensunterhaltungskosten kennen gelernt und praktisch erfahren, wie viel sie von ihrem „Arbeitslohn“ für Notwendigkeiten wie z.B. Miete ausgeben müssen.

„Von 18 TeilnehmerInnen der Gruppenmaßnahme sind 13 in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen worden.“

Jede/r Einzelne der Gruppe kann sich mit seinen Stärken, Schwächen und besonderen Eigenschaften mit Hilfe eines Fragerasters auseinandersetzen. Dazu können die TeilnehmerInnen ihre Eigenschaften aufschreiben oder malen, je nach vorhandenen Fähigkeiten. Das daraus gemeinsam erstellte Gruppenplakat das während der gesamten Laufzeit der Gruppenmaßnahme die TeilnehmerInnen begleitet, hat das Ziel sich im einzelnen und im Team zu spiegeln.

Fazit

Insgesamt wird das Gruppenangebot nicht nur von den TeilnehmerInnen selbst sondern auch von Eltern und ArbeitgeberInnen als ein sehr geschätztes und erfolgreiches Instrument im Rahmen des Berufseinstiegs gesehen. 2008/2009 haben 18 TeilnehmerInnen die Gruppenmaßnahme durchlaufen. Hiervon sind 13 in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen worden. 12 Arbeitsverhältnisse bestehen zum jetzigen Zeitpunkt weiterhin. 3 TeilnehmerInnen sind in die WfbM eingegliedert worden und 2 TeilnehmerInnen konnten ihr bereits bestehendes Arbeitsverhältnis stabilisieren. Diese hohe Vermittlungsquote hat gezeigt, dass die TeilnehmerInnen, die eher als Beschäftigte

in der Werkstatt für behinderte Menschen gesehen werden, mit einer entsprechenden Unterstützung durchaus Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Ein ausschlaggebender Aspekt für einen erfolgreichen Verlauf ist die Gruppenkonstellation an sich. Die TeilnehmerInnen haben die Gemeinsamkeit, dass sie sich das erste Mal weitestgehend „alleine“ am Arbeitsplatz befinden müssen. Alle TeilnehmerInnen befinden sich damit im Berufsanfängerstatus und haben vergleichbare Schwierigkeiten zu bewältigen. Der Integrationsfachdienst, die KollegInnenen und Vorgesetzten sind oftmals die einzigen AnsprechpartnerInnen für die jungen BerufsanfängerInnen und der berufliche Austausch unter Gleichgesinnten bleibt aus.

Durch die reflektierenden Gruppengespräche und die praxisorientierten Übungen profitieren die TeilnehmerInnen vom Synergieeffekt im Sinne eines gegenseitigen Förderns. Die kontinuierliche Teilnahme an der Gruppenteilnahme bestätigt den großen Bedarf an Austausch und Reflektion. Die Durchführung der Gruppenmaßnahme hat bestätigt, dass die Vermittlungsquote nach den betrieblichen Einzelmaßnahmen steigt, und ArbeitgeberInnen und Eltern die Form von „Supervision“ als Entlastung für den Einstieg ins Berufsleben erleben.

Adriana Felder

ist Diplom Heilpädagogin und Lerntherapeutin (IFLW)



Kontakt und nähere Informationen

Adriana Felder
Schwarzbroicher Wiese 3, 51519 Odenthal
Tel.: 02202 / 281-900
Mail: adriana.felder@web.de

Caren Rohlf-Grimm

ist Diplom Sozialpädagogin und war bis Juni 2010 Mitarbeiterin im Integrationsfachdienst Bonn/Rhein Sieg. Seit 15.06.2010 ist sie Regionalmanagerin für das Projekt STAR- Schule trifft Arbeitswelt- beim LVR Integrationsamt



Kontakt und nähere Informationen

Caren Rohlf-Grimm
LVR Integrationsamt
Hermann-Pünder-Straße 1, 50679 Köln
Tel.: 0221 / 809-6132
Mail: caren.rohlf-grimm@lvr.de

„Hol' den Presslufthammer aus der Werkzeugkammer!“

Von Angelika Thielicke

Norbert Hampel (45) ist ein selbstbestimmter und eigenwilliger Mensch, der weiß, was er möchte, und der vor allen Dingen sehr genau weiß, was er nicht will. Er ist eine starke Persönlichkeit und lässt sich durch die Meinung anderer Menschen nicht so schnell verunsichern. Manchmal tut er jemandem, den er sehr mag, einen Gefallen, aber dann muss es schon dicht an dem sein, was er selbst mag und was er sowieso machen wollte. „Geradeaus“ ist er, das schätzen seine Kollegen an ihm. Und auch bei Hindernissen bevorzugt er den einfachen und direkten Weg; vielleicht, weil er Angst hat, auf komplizierten Umwegen irgendwann die Orientierung zu verlieren. Um auf diese Weise große Probleme zu lösen, braucht man manchmal auch schwereres Gerät...

Nach der Sonderschule für Praktisch Bildbare im Jahr 1987 war für ihn völlig klar, dass er „richtig arbeiten“ und auf keinen

Fall in eine Werkstatt für behinderte Menschen wollte. Keine zehn Pferde hätten ihn dort hinein bekommen und noch heute macht er um alles, was wie Werkstatt aussieht, einen großen Bogen. Er ist ja auch „nicht behindert“, er ist „ein Mann“. Dass er ein Down-Syndrom hat, kann kein Problem sein. „Iss egal, macht nix!“

Er kann viel: Ordnung in Schuppen, Keller, Garage oder Garten halten, Müll wegbringen, Fegen, Laub zusammenrechen, Schnee schieben, überhaupt im Vorbeigehen alles in Reih und Glied bringen. Diese Fähigkeiten veranlassten den damaligen Schulleiter, für ihn an der Schule einen Arbeitsplatz als Hausmeisterhelfer einzurichten. Neben dem hauptamtlichen Hausmeister war er mit all diesen Aufgaben betraut und half nach besten Kräften, das große Schulgrundstück und die Gebäude in Ordnung zu halten. Auf keinem Schulhof des Landkreises sah es so ordentlich aus, wie auf dem, über den Norbert Hampel wachte. Er war wichtig, er wurde gebraucht, er wurde geachtet und er verdiente auch Geld. Nicht viel, ungefähr 530 € im Monat, aber

es war sein Geld und er war stolz auf sein eigenständiges Einkommen. Eine gelungene Lösung, die funktionierte, so lange, bis es einen Wechsel in der Schulleitung gab, so lange, bis der Hausmeister nicht nur für eine, sondern für mehrere Schulen zuständig war und nur noch stundenweise vor Ort sein konnte, so lange, bis die Gemeinschaft der Schule, der er sich verbunden fühlte, für ihn nicht mehr spürbar war.

Am Schluss war es eher ein trauriger Zustand. Norbert Hampel aß während der Frühstückspause alleine in einer Ecke sein Brot, seine Aufgaben bestanden nur noch in Routinearbeiten, er hatte keinen Ansprechpartner mehr, keiner fühlte sich für ihn zuständig, er war nicht mehr Teil einer großen Gemeinschaft, in den Klassen, im Unterricht wurde seine Anwesenheit als störend empfunden. Norbert Hampel hatte seine Freunde, seine Heimat, seine Zugehörigkeit, seine Aufgaben und seine abwechslungsreichen Arbeiten verloren. Seine Arbeitsleistung und sein Elan nahmen kontinuierlich ab. Konsequenterweise dachte die Schulleitung an Verrentung.



Norbert Hampel bei dem, was er gerne mag: „... richtig arbeiten!“

Da seine soziale Einbindung nicht mehr gegeben war, stimmte seine gesetzliche Betreuerin zu. „Dann hat leider, leider die Schulleiterin mit Absicht einen Verrentungsantrag gemacht“, ist seine Version dieses Vorgangs. Der Mitte Februar 2010 eingereichte Antrag wurde innerhalb von einigen Tagen rückwirkend zum 01.02.2010 positiv beschieden. Norbert Hampel war plötzlich Rentner mit einer Erwerbsunfähigkeitsrente, die ungefähr der Hälfte seines früheren Einkommens entsprach; zumindest das wäre in einer Werkstatt besser gewesen. Sein Problem war jedoch nicht seine geringe Rente, die wurde durch Grundsicherung nach dem SGB XII aufgestockt. Sein Problem war seine Untätigkeit. Was sollte er den ganzen Tag machen? Norbert Hampel wollte weder in die Werkstatt, noch wollte er Rentner sein. Er war immer noch ein Mann, er wollte weiter arbeiten.

Sein Glück war, dass es für Menschen mit Behinderung – anders als für einen Hartz IV-Bezieher – sowohl ein Recht auf Arbeit, genauer ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben, als auch bei mehr als 60 Bei-

tragsmonaten einen zuständigen Rehabilitationsträger gibt. In seinem Fall ist dies die Deutsche Rentenversicherung Hessen, die ihre Zuständigkeit erklärte und alle ihre Möglichkeiten nutzte, nach den Wünschen von Norbert Hampel seine erneute Teilhabe am Arbeitsleben zu realisieren. Innerhalb kurzer Zeit, die Norbert Hampel mit einem begleiteten Praktikum überbrückte, stand sein Persönliches Budget für das Eingangsverfahren und für einen betrieblichen Berufsbildungsbereich.

Wie sieht seine neue Arbeit nun aus? Norbert Hampel arbeitet unter Anleitung täglich von 8 bis 14 Uhr an unterschiedlichen Orten mit unterschiedlichen Werkzeugen in einem kleinen Team und beteiligt sich an Garten-, Aufräum-, Renovierungs- und Pflegearbeiten. Es gefällt ihm, dass seine Arbeit abwechslungsreich ist und er immer wieder Neues lernt. Streichen und mit dem Presslufthammer arbeiten gehört zum Beispiel dazu. „Presslufthammer iss geil“. Er hat in den letzten Monaten Einiges dazu gelernt, aber das wichtigste für ihn ist, dass er mit seinen „Kumpels arbei-

ten“ kann. „Die brauchen mich.“ Dass im formalen Bescheid eine sogenannte Werkstattleistung bewilligt ist, ignoriert er „Iss richtige Arbeit, nicht Werkstatt.“ Denn eine Werkstatt, die nicht spürbar ist, weil es richtige Arbeit an üblichen Arbeitsorten ist, die kann Norbert Hampel gut aushalten: „Iss gut so, bleibe ich. Bin nicht Rentner“.

Angelika Thielicke
ist Vorsitzende der BAG
UB und von spectrum
e.V., ambulanter Träger
der Behindertenhilfe in
Marburg



Kontakt und nähere Informationen
Angelika Thielicke
spectrum e.V.,
Hohe Leuchte 24, 35037 Marburg
Tel.: 06421 / 931 777
Mail: info@spectrum-marburg.de

Einheitliche Qualitätsstandards

Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung

Von Kirsten Hohn

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) hat im Rahmen einer mit ESF-Mitteln finanzierten Leonardo-Partnerschaft den „Europäischen Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung“ entwickelt. Dies nehmen wir zum Anlass, einen aktuellen Einblick in das Engagement der BAG UB in der europäischen Zusammenarbeit und in den Stand der Unterstützten Beschäftigung in Europa zu geben.

EUSE – europäischer Dachverband

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung wurde in den USA entwickelt. Seit Ende der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts wird es auch in europäischen Ländern umgesetzt und auf die je spezifischen Rahmenbedingungen und Bedarfe angepasst. Nach ersten Projekten in Europa gründete

sich 1993 die European Union for Supported Employment (EUSE) als europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung. Ein Jahr später wurde die BAG UB als deutscher Dachverband gegründet.

In der EUSE können keine Einzelpersonen oder Organisationen Mitglied werden, sondern ausschließlich nationale Dachverbände für Unterstützte Beschäftigung. Mittlerweile gibt es 19 Mitglieder¹, vorwiegend aus Nord-, West- und Südeuropa. Mit Tschechien ist auch ein osteuropäischer Verband Mitglied, darüber hinaus bestehen bislang nur einzelne Kontakte zu osteuropäischen Projekten, die mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung arbeiten.

Aktivitäten der EUSE: In der Regel trifft sich der „Council“ (ein beratender Arbeitskreis) der EUSE zweimal jährlich. Maximal 2 Personen aus jedem Mitgliedsverband nehmen daran teil. Im Council werden die Aktivitäten der EUSE abgestimmt. Zudem gibt es einen vierköpfigen Vorstand mit Mike Evans aus Schottland als derzeitigem

Präsidenten der EUSE. In unregelmäßigen Abständen erscheint ein Newsletter, in dem über die Arbeit der EUSE und die aktuellen Entwicklungen in den einzelnen Ländern berichtet wird. Der Newsletter steht ebenso wie die Protokolle der Council-Sitzungen auf der website der EUSE als Download zur Verfügung (www.euse.org).

In den letzten Jahren haben sich regionale bzw. sprachenspezifische Untergruppen der EUSE – sog. Clustergroups – gebildet: eine skandinavische, eine südeuropäische, eine englischsprachige und eine deutschsprachige. Letztere hat sich zuletzt im Rahmen der BAG UB – Jahrestagung im November in Bad Honnef getroffen. Beteiligt sind hier auch VertreterInnen aus Ländern mit deutschsprachigen Landesteilen (Belgien, Südtirol, Liechtenstein).

Alle zwei Jahre organisiert ein Mitgliedsverband gemeinsam mit der EUSE eine europaweite Tagung zu Unterstützter Beschäftigung. Die nächste und mittler-



Eigene Ideen in die Erarbeitung der Stücke des Theaters Klabauter einzubringen, ist für Lars Pietzko besonders wichtig

weile zehnte findet vom 14. bis 16. Juni 2011 in Kopenhagen statt (s. unten).

Mit kleinen Stipendien ermöglicht die EUSE einzelnen MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung ca. einwöchige Besuche in Mitgliedsländern, um die Umsetzung in einem anderen Land kennenzulernen und die eigenen Erfahrungen dort auszutauschen. Im Rahmen dessen nutzte im September diesen Jahres erstmalig eine deutsche Kollegin vom IFD Mittelfranken diese Möglichkeit und besuchte einen der neuesten EUSE-Mitgliedsverbände in Wales. Berichte über die Stipendienbesuche sind auf der website der EUSE eingestellt.

Die konzeptionelle Weiterentwicklung und eine einheitliche europäische Beschreibung dessen, was Unterstützte Beschäftigung ist, ist Inhalt der Arbeit der EUSE. So wurden im Jahr 2005 einheitliche europäische Qualitätsstandards für Unterstützte Beschäftigung in einem Handbuch veröffentlicht. Die deutsche Übersetzung

erschien 2007 und ist auf der website der BAG UB einzusehen (www.bag-ub.de). Die Qualitätsstandards wurden in verschiedenen Ländern nicht nur von den Fachleuten und PraktikerInnen wahrgenommen, sondern auch von Kostenträgern und politischen Entscheidungsträgern. So sind sie in Deutschland in der Gesetzesbegründung für das Gesetz zur Unterstützten Beschäftigung vom 22.12.08 ebenso genannt wie in der am 1.12.2010 in Kraft² getretenen Gemeinsamen Empfehlung zur Unterstützten Beschäftigung.

Einen Überblick zu diesen unterschiedlichen Rahmenbedingungen hat Stefan Dooze zu Beginn dieses Jahres zusammengestellt: „A Brief Overview about Supported Employment within EUSE National Associations“. Neben diesem Bericht finden sich weitere Überblicksartikel auf der website der EUSE³. Auch auf der europäischen Politikebene wird Unterstützte Beschäftigung zunehmend wahrgenommen. So hat die Europäische Kommission eine Studie zur

Unterstützten Beschäftigung in Europa in Auftrag gegeben, die in Kürze erscheinen wird.

„European Supported Employment Toolkit“

Im Rahmen einer – mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten - zweijährigen Leonardo-Partnerschaft unter Beteiligung von 12 Mitgliedsverbänden der EUSE (darunter auch die BAG UB) wurden die Qualitätsstandards nun weiterentwickelt und konkretisiert. Die Ergebnisse sind im „European Supported Employment Toolkit“ zusammengefasst.

Der Wunsch, eine einheitliche Sprache zur Unterstützten Beschäftigung und Konsens für konkrete Umsetzungsmodelle und Herangehensweisen zu finden, gründet sich in der Feststellung von europaweit sehr unterschiedlichen Ansätzen, Rahmenbedingungen, Finanzierungsmöglichkeiten und der gesellschaftlichen und politischen Wahrnehmung von Unterstützter Beschäf-

KONFERENZ

Let's move on! 10. Konferenz der EUSE (European Union for Supported Employment) 14. bis 16. Juni 2011 in Kopenhagen

Call for papers / Einreichung von Beiträgen bis 1.2.2011

Information und Anmeldung unter: www.euse2011.org

Sollten Sie als Mitglied der BAG UB einen Beitrag einreichen und ausgewählt werden, unterstützt die BAG UB Ihre Reise pauschal mit 250,- € für maximal 3 ReferentInnen

tigung als einem entscheidenden Unterstützungsmodell für die berufliche Teilhabe behinderter und auch anders benachteiligter Menschen.

Ziel der Leonardo-Partnerschaft der EUSE war es, durch den Austausch die Praxis in den beteiligten Ländern besser zu verstehen sowie die in den Qualitätsstandards allgemein formulierten Grundsätze konkreter zur formulieren und für Fort- und Weiterbildungskonzepte für Fachkräfte nutzbar zu machen. Bislang gibt es nur in wenigen Ländern Weiterbildungskonzepte für Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung⁴. Die seinerzeit in den Qualitätsstandards beschriebenen fünf Phasen der Unterstützten Beschäftigung wurden im Projekt als Grundlage genutzt. Die Phasen sind:

- 1 Klärung der Teilnahme / Beauftragung eines Fachdienstes
- 2 Erstellen eines Fähigkeits- und Interessenprofils
- 3 Akquise von Arbeits- und Praktikumsplätzen
- 4 Kontakt mit ArbeitgeberInnen
- 5 Inner- und außerbetriebliche Unterstützung

Während sieben Projekttreffen stand immer wieder der Austausch über die konkrete Praxis, über jeweilige Rahmenbedingungen und Zielgruppen und über Handlungsbedarfe im Vordergrund. In der ersten Projektphase wurden 11 Positionspapiere zu zentralen Aspekten Unterstützter Beschäftigung verfasst und gemeinsam mit allen Beteiligten abgestimmt. Drei der

Papiere wurden während der Projektlaufzeit in deutscher Fassung in den Impulsen veröffentlicht. Themen dieser Papiere waren „Werte, Standards und Prinzipien Unterstützter Beschäftigung“ (Impulse 49), „Erstellen eines Fähigkeitsprofils“ (Impulse 50) und „Akquise von Arbeits- und Praktikumsplätzen“ (Impulse 53). Ein weiteres Positionspapier ist der in dieser Impulse abgedruckte Text zu „Inner- und außerbetrieblicher Unterstützung“. Weitere Themen sind z.B. das betriebliche Praktikum, berufliche Weiterentwicklung und Unterstützte Beschäftigung für Unternehmen bzw. für EntscheidungsträgerInnen.

Aufbauend auf den Positionspapieren wurden dann fünf Handlungsleitfäden zu einzelnen Themen erarbeitet: zur Klärung und Beauftragung, zum Erstellen eines Fähigkeitsprofils, zu Akquise und ArbeitgeberInnenkontakt, zu inner- und außerbetrieblicher Unterstützung und zu Anforderungen an Fachkräfte Unterstützter Beschäftigung. Einzelne Schritte und Methoden sowie Tipps und Reflexionsfragen sind in den Leitfäden zusammengestellt.

Abschließend wurden zu den Handlungsleitfäden Powerpoint-Präsentationen erstellt, in denen Inhalte aus den Handlungsleitfäden zusammengefasst sind. Diese werden nun vor allem in den Ländern genutzt, die bislang keine Weiterbildungsmaterialien haben.

Die Positionspapiere und Handlungsleitfäden sind im englischen Original auf den Websites der BAG UB (www.bag-ub.de) und der EUSE (www.euse.org) als pdf-Dokument erhältlich. Anfang 2011 wird eine deutsche Fassung eingestellt werden.

kument erhältlich. Anfang 2011 wird eine deutsche Fassung eingestellt werden.

Kirsten Hohn

ist Mitarbeiterin der BAG UB und schwerpunktmäßig für die Evaluation und Qualitätssicherung in Projekten zuständig



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 432 53 123
Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

FUSSNOTEN

- 1 Dänemark, Deutschland, England, Finnland, Griechenland, Irland, Island, Italien, Niederlande, Nordirland, Norwegen, Österreich, Portugal, Schottland, Schweden, Schweiz, Spanien, Tschechien, Wales
- 2 Unter der Federführung der BAR wurde in einer Fachgruppe von Leistungsträgern, Fachleuten und Verbänden (z.B. der BAG UB) eine Gemeinsame Empfehlung verfasst, die als „Gemeinsame Empfehlung nach § 38 a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung““ von den Rehabilitationsträgern vereinbart wurde und zum 1.12.2010 in Kraft getreten ist.
- 3 Jordán de Urries, Beyer & Verdugo (2007): A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe; Spjelkavik & Evans (2007): Impression of Supported Employment
- 4 Außer Deutschland ist hier v.a. Finnland zu nennen sowie die Schweiz, mit der die BAG UB z.Zt. eine gemeinsame Weiterbildung durchführt.

Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

Positionspapier des EUSE-Toolkit

Einführung

Das Bereitstellen von hochwertiger betrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung ist für viele Menschen mit Behinderungen und anderen Benachteiligungen entscheidend für das Erlangen und Erhalten von bezahlter Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist die 5. Phase im 5-Phasen-Prozess¹ der Unterstützten Beschäftigung. Wirkungsvolle betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist das Kernelement von Unterstützter Beschäftigung und unterscheidet diese von üblichen Arbeitsvermittlungen und außerbetrieblichen beruflichen Bildungsmaßnahmen.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) bezüglich Unterstützung im Arbeitsprozess dar. Dieses Positionspapiers ist Teil des sogenannten Werkzeugkoffers für Unterstützte Beschäftigung, der im Rahmen eines Leonardo-Projektes von 2008-2010 von der EUSE erarbeitet wurde. Das Material steht in Englisch und einer deutschsprachigen Version für Österreich auf der Homepage der EUSE unter www.euse.org zur Verfügung. Eine auf die deutschen Verhältnisse angepasste Version wird Anfang 2011 zur Verfügung stehen.

Hintergrund

Unterstützte Beschäftigung begann mit der Erkenntnis, dass die Methoden des „zuerst Qualifizieren, dann Platzieren“ wenig zur

Integration von Menschen mit Behinderungen ins normale Arbeitsleben beitragen. Mit der Entstehung der Strategie des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ legte sich der Schwerpunkt auf eine Qualifizierung im realistischen Kontext eines Unternehmens mit Hilfe eines Job Coachs anstatt in einer außerbetrieblichen Einrichtung. Die zunächst übliche Praxis von Unterstützter Beschäftigung im anglo-amerikanischen Raum war es, Einzelne zu platzieren und durch systematische, verhaltenstherapeutisch orientierte Trainingsverfahren im Betrieb zu qualifizieren, wobei mitunter der Unternehmenskultur und der verfügbaren kollegialen Unterstützung wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Durch die Weiterentwicklung und die Ausdehnung von Unterstützter Beschäftigung auf eine größere Anzahl von Arbeitssuchenden mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen war auch eine Weiterentwicklung der Unterstützung im Arbeitsprozess nötig, um den Beschäftigungsbedürfnissen der verschiedenen Gruppen von Arbeitssuchenden auch weiterhin gerecht zu werden.

Unterstützte Beschäftigung sollte heute eine große Bandbreite von betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen zu Verfügung stellen können, welche auf die jeweiligen ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen, die KollegInnen und das Unternehmen zugeschnitten werden. Die ArbeitnehmerInnen werden unterstützt an der normalen betrieblichen Einführung und Einarbeitung teilzunehmen. Unterstützung am Arbeitsplatz ist mehr als direktes

Qualifizieren am Arbeitsplatz. Unterstützung am Arbeitsplatz hilft den KollegInnen die neuen Angestellten so weit wie möglich selbst auszubilden und zu unterstützen, dem Unternehmen, innerbetriebliche Abläufe auch für Personen mit Behinderung oder Benachteiligungen zugänglich zu machen und den ArbeitnehmerInnen eine neue professionelle Rolle zu übernehmen und ihr Potential zu entwickeln.

Die Themen

Obwohl die individualisierte Unterstützung am Arbeitsplatz für viele Personen mit Behinderung der Schlüssel für das Erlernen und das Erhalten des Jobs am allgemeinen Arbeitsmarkt ist, sind die finanziellen Mittel für diese Unterstützung am Arbeitsplatz oft sehr limitiert. In vielen Ländern ist es nicht möglich, eine intensivere Unterstützung am Arbeitsplatz zu erhalten und üblicherweise ist die Zeit der Begleitung begrenzt. Das Ausmaß der erforderlichen Unterstützung ist oft zu Beginn des neuen Jobs höher und kann in vielen Fällen systematisch über die Zeit reduziert werden. Kontinuierliche Unterstützung sollte aber bei Bedarf der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitgebers verfügbar sein, da dies nachweislich ein Erfolgsfaktor im gesamten Prozess ist, ohne den der Verlust des Arbeitsplatzes riskiert wird². Oft ist es sehr schwierig für notwendige längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz eine Förderung zu erhalten, während andererseits die lebenslange Unterstützung in einer Werkstatt für behinderte Menschen problemlos finanziert

wird. Die kontinuierliche Unterstützung am Arbeitsplatz ist oft auf Krisenintervention verkürzt und ist nicht als Unterstützung des Beschäftigten konzipiert, die ihm eine Teilhabe an Ausbildung und beruflicher Entwicklung ermöglichen würde.

Diese Art der Begleitung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, von KollegInnen und Unternehmen braucht verschiedene Ausformungen im Hinblick auf die betroffenen Personen, die Zielgruppe und die Unternehmenskultur um erfolgreich zu sein. Als sich Unterstützte Beschäftigung bezüglich der Zielgruppen erweiterte, bedurfte das Angebot der betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützung ebenfalls einer Entwicklung, um weiterhin den Anforderungen von ArbeitnehmerInnen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und Unternehmen gerecht zu werden. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass effektive Unterstützung am Arbeitsplatz mehr ist als einfach ein Besuch am Arbeitsplatz. Sie beinhaltet hilfreiche, informative sowie emotionale Begleitung und Rückmeldung. Einige ArbeitnehmerInnen brauchen vermehrt Unterstützung, um im Unternehmen neue Aufgaben zu lernen und bevorzugen eine regelmäßige Begleitung durch MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung. Andere haben eine hochwertige Qualifikation brauchen aber Unterstützung um die neue professionelle Rolle zu übernehmen und um mit Problemen mit KollegInnen umzugehen. Sie bevorzugen deshalb eine Unterstützung außerhalb des Unternehmens.

Darüber hinaus variiert das Ausmaß der Unterstützung, das am Arbeitsplatz verfügbar sein sollte, von Unternehmen zu Unternehmen. Unterstützung am Arbeitsplatz dient sowohl den Bedürfnissen der ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, wodurch es manchmal zu einem Konflikt bei der Zielsetzungen kommen kann. Es ist ein Balanceakt die Anforderungen der Unternehmen wahrzunehmen und die Anpassung und

Veränderungen anzuleiten, die eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erst ermöglichen.

Das Erscheinen eines Job Coachs an einem Arbeitsplatz kann KollegInnen irritieren und den Menschen mit Behinderung stigmatisieren. Einige Beschäftigte, z. B. mit psychischen Problemen oder früheren Suchtmittelmissbrauch wollen ihre Probleme den ArbeitgeberInnen und KollegInnen nicht immer eröffnen. Die Möglichkeiten der natürlichen Unter-

„Studien belegen, dass unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen dauerhafter sind, als nicht unterstützte.“

stützung im Betrieb von KollegInnen, bzw. von Familienmitgliedern und anderen Betroffenen werden einerseits leider nicht immer systematisch erkundet und genutzt. Andererseits kann es schwierig und nicht hinreichend sein, alleine auf die Unterstützung von KollegInnen angewiesen zu sein. Dies kann über kurz oder lang zu einer Überforderung der KollegInnen führen.

Die verfügbare Unterstützung in der beruflichen Integration ist oft strikt auf die Arbeit betreffende Themen begrenzt. Die Stabilität von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz ist von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt, die ebenfalls von IntegrationsberaterInnen in Kooperation mit den anderen PartnerInnen berücksichtigt werden müssen.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung
Kernelement von Unterstützter Beschäftigung ist es die verschiedenen betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen anzubieten, die es der jeweiligen ArbeitnehmerIn ermöglichen, eine geschätzte Mit-

arbeiterIn zu werden und zu bleiben. Job Coaching und Unterstützte Beschäftigung stellen eine professionelle Strategie dar, die auf ArbeitnehmerInnen, KollegInnen und ArbeitgeberInnen abzielt. Es ist wichtig, dass die Rolle des Job Coachs für alle beteiligten Parteien sehr klar und transparent ist. Unterstützung am Arbeitsplatz ist ein interaktiver Prozess, die die ArbeitnehmerInnen erfolgreich unterstützt neue Rollen zu übernehmen und ihre berufliche und persönliche Entwicklung weiter zu verfol-

gen. Unterstützung am Arbeitsplatz soll den Unternehmen helfen Diversity (Vielfalt) in ihren Unternehmen zu fördern und erfolgreich mit Personen mit verschiedenen Fähigkeiten und Unterstützungsbedarf zusammen zu arbeiten. Unterstützung am Arbeitsplatz und technische Hilfsmittel sollten unauffällig sein und in die Unternehmenskultur passen, kollegiale Unterstützung sollte ermutigt und ermöglicht werden.

Ein personenzentrierter Aktionsplan sollte die unterschiedlichen gemeinschaftlich erbrachten betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen abstimmen. Ein barrierefreier Aktionsplan, der auf dem in einer früheren Phase des Prozesses erstellten Fähigkeitsprofil einer Person sowie einer Analyse des Arbeitsplatzes und der Unternehmenskultur basiert, sollte die Ausbildung und die Unterstützungsleistung begleiten. Die Qualifizierung und Unterstützung der ArbeitnehmerInnen müssen zweckentsprechend sein und die Selbständigkeit am Arbeitsplatz und Weiterentwicklung fördern.

Der Job Coach sollte mit ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bevor-

zugte Qualifizierungsmaßnahmen und Lernansätze, Adaptierungen und Unterstützungsstrategien festlegen, die den individuellen Bedürfnissen entsprechen und in die Unternehmenskultur passen. KollegInnen und UnternehmerInnen sollten aktiv an dem Prozess teilhaben und die notwendige Anleitung erhalten, um die neuen MitarbeiterInnen erfolgreich zu integrieren. KollegInnen können als MentorInnen für die neuen MitarbeiterInnen fungieren und sie im Unternehmen unterstützen sowie als Kontaktperson für den Job Coach zur Verfügung stehen.

Die ArbeitnehmerInnen sollen persönliche und systematische Unterstützung erhalten, um Arbeitsaufgaben zu lernen und durchzuführen und um sich erfolgreich in das Arbeitsteam zu integrieren. Beschäftigte sollten unterstützt werden um an den „typischen“ Einführungen, Einarbeitungen und Betriebsabläufen teilzuhaben.

„In vielen europäischen Ländern sind Förderungen für längerfristige betriebliche Unterstützung nicht verfügbar.“

Jobmodifikationen, Arbeitshilfen und Adaptierungen können wirksame Mittel zur Anpassung des Arbeitsplatzes sein und helfen diesen für den Beschäftigten so zugänglich wie möglich zu machen. Job Coachs sollten deshalb allgemeine Kenntnisse über solche technischen Hilfsmittel, potentielle Leistungsträger für Anpassungen oder Spezialausstattung haben.

Unterstützung und Qualifizierung sollten flexibel und für die Entwicklung von Beziehungen innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes einsetzbar sein sowie die Teilhabe an sozialen Ereignissen und Aktivitäten mit KollegInnen auch außerhalb der Arbeit einbeziehen.

Es ist wichtig, für ein regelmäßiges Feedback unter den beteiligten PartnerIn-

nen zu sorgen. Job Coachs sollten als MediatorInnen zwischen ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und KollegInnen fungieren können. Im Falle von Schwierigkeiten ist die schnelle Reaktion des Job Coachs erforderlich und die Unterstützung der beteiligten Parteien, um das Problem so früh wie möglich zu lösen. Regelmäßiger Kontakt und eine vertrauensvolle persönliche Beziehung mit den unterstützten ArbeitnehmerInnen, KollegInnen und UnternehmerInnen ist die Basis für eine erfolgreiche Unterstützung durch den Job Coach.

ArbeitnehmerInnen sollten unterstützt werden, Arbeitsbedingungen entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen, einen regulärer Arbeitsvertrag sowie Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg aushandeln zu können. ArbeitnehmerInnen sollte Unterstützung zur Teilnahme an innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungen sowie

an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden. Unterstützung und Assistenz sollte auch für Beschäftigte zur Verfügung stehen, die in eine bessere Position im Unternehmen oder an einen anderen Arbeitsplatz wechseln wollen.

Die Unterstützung sollte für die ArbeitnehmerInnen und das Unternehmen so intensiv und so lange wie notwendig bereitgestellt werden. Der Unterstützungsbedarf von MitarbeiterInnen mit Behinderungen verschwindet nicht mit ihrer Integration ins Unternehmen. Nachdem eine intensive betriebliche oder außerbetriebliche Unterstützung nicht mehr nötig ist, sollte der Job Coach eine Vereinbarung über die weitere Zusammenarbeit abschließen. Der Job Coach sollte mit ArbeitnehmerIn

und ArbeitgeberIn in Kontakt bleiben, weil dies eine wirksame Methode zur Krisenprävention ist und die Möglichkeit bietet neue Arbeitsplätze basierend auf guter Zusammenarbeit und Partnerschaft mit dem Unternehmen zu erschließen. ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen sollten, wann immer es nötig ist, den Fachdienst kontaktieren können.

Schlussfolgerungen

Eine gute betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist ein Kernelement der Unterstützten Beschäftigung und macht diese zu einer erfolgreichen Methode, um für Menschen mit Behinderung eine bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen und zu erhalten. Studien belegen, dass unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen dauerhafter sind als nicht unterstützte. Dennoch sind Förderungen in vielen europäischen Ländern für längerfristige betriebliche Unterstützung sehr begrenzt bzw. nicht verfügbar. Diese muss aber bedarfsgerecht zur Verfügung stehen, um positive Effekte von betrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung vollständig nutzen zu können.

FUSSNOTEN

- 1 Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005) Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)
- 2 Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag, Marburg und Corden, A./ Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

Neue Internet-Seite in Leichter Sprache gestartet

Seit dem 4. Mai 2010 gibt es die Internet-Seite „**Ich kenne meine Rechte**“.

Die ganze Internet-Seite ist in Leichter Sprache geschrieben. Auf der Internet-Seite geht es um die UN-Behinderten-Rechts-Konvention.



UN-Behinderten-Rechts-Konvention ist ein schweres Wort. In Leichter Sprache sagt man: Vertrag über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.



Das steht in dem Vertrag:

Frauen, Männer und Kinder mit Behinderungen dürfen nicht schlechter behandelt werden.

Sie haben die gleichen Rechte, wie alle anderen Menschen. Sie sollen selbst über ihr Leben bestimmen.



Für wen ist die neue Internet-Seite?
Für Menschen mit Lernschwierigkeiten.
Und für alle Menschen, die gerne Texte in Leichter Sprache lesen. Sie können auf der neuen Internet-Seite alles über diesen Vertrag lesen.



Wer hat die neue Internet-Seite gemacht?
Das Deutsche Institut für Menschen-Rechte hat die neue Internet-Seite gemacht.

Das Institut für Menschen-Rechte setzt sich dafür ein, dass die Rechte von Menschen mit Behinderungen geschützt werden.

Behinderte Menschen haben die gleichen Rechte wie alle anderen Menschen.



Am Deutschen Institut für Menschen-Rechte in Berlin gibt es ein besonderes Büro. Dieses Büro heißt Monitoring-Stelle. Das Büro prüft: Wird der Vertrag über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Deutschland eingehalten.

Valentin Aichele ist der Leiter von dem Büro.



Warum wurde die Internet-Seite gemacht?

Valentin Aichele hat gesagt: Es gibt zu wenig Infos in Leichter Sprache. Viele Menschen können wichtige Infos nicht lesen, weil sie zu schwer sind.



Zum Beispiel:

- Verträge und Gesetze.
- Texte von Behörden.
- Medikamenten-Beschreibungen.
- Infos über Reisen oder Veranstaltungen.

Valentin Aichele hat auch gesagt:

Alle Menschen sollen ihre Menschen-Rechte kennen. Menschen mit Behinderungen, die den Vertrag über die Rechte von Menschen mit Behinderungen kennen, können besser für ihre Rechte kämpfen.



Deshalb hat das Deutsche Institut für Menschen-Rechte die neue Internet-Seite gemacht.

www.ich-kenne-meine-rechte.de <<



Alle Bilder: © Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.

Greenkeeperhelfer am Golf-Resort

Ein JobBudget Praxisbeispiel

Von Edith Bartelmes

Herr B. ist ein junger Mann mit Lernschwierigkeiten, Sprachbehinderung und autistischen Störungen. Er besuchte eine Förderschule G und bekam eine Empfehlung für die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen. Nach einigen Praktika in einer WfbM entschied sich Herr B., jedoch für eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt und für die Teilnahme am Projekt JobBudget.

Hierzu beantragte Herr B. bei der Agentur für Arbeit ein Persönliches Budget analog dem Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (zu diesem Zeitpunkt bestanden noch keine Kooperationsvereinbarungen mit einer regionalen WfbM). Mit diesem Persönlichen Budget kaufte sich Herr B. bei der ZsL – Regionalstelle Bitburg – Prüm die Unterstützungsleistungen des Modellprojektes JobBudget ein. Sein Berufswunsch war Gärtner, deshalb wurde zur dauerhaften Förderung und Qualifizierung für ihn eine Praktikumsstelle auf einem Golfplatz akquiriert.

„Ich arbeite auf dem Golfplatz Bitburger Land. Meine Aufgaben sind Rasen mähen, Hecken schneiden, den Bunker sauber halten, die Mülleimer leeren, die Pflege der

Wege und des Kinderspielplatzes“, erzählt Herr B. „Auch die Pflege der Golfcarts gehört zu meinen Aufgaben. Meinen Kollegen helfe ich aber auch bei anderen Arbeiten, wie Pflastern von Wegen. Mit meinen Kollegen verstehe ich mich gut und treffe mich auch manchmal in der Freizeit mit Ihnen“

Neben der betrieblichen Qualifizierung erhielt Herr B. während seiner Teilnahme an dem Projekt JobBudget regelmäßig Schulungseinheiten zu wichtigen arbeitsmarktrelevanten und lebenspraktischen Themen, wie z.B. Verhalten im Betrieb ge-

munikation mit den Kollegen unterstützt. Darüber hinaus erhielt Herr B. in dieser Qualifizierungszeit professionelle Einweisung in wichtige Maschinen, z.B. in das Fahren von Golfcart und Traktor oder die Bedienung von Freischneider und motorisierter Heckenschere. Herr B. hat sich in seinem Praktikum sehr gut entwickelt und wurde fester Bestandteil des Teams.

Auch der Geschäftsführer des Golfplatzes ist sehr zufrieden mit Herrn B. und dessen Arbeit. Er schätzt Herrn B. als zuverlässigen Mitarbeiter seines Teams. Aus diesem

„Mit meinen Kollegen verstehe ich mich gut und treffe mich auch manchmal in der Freizeit mit Ihnen.“

genüber Kollegen und Vorgesetzten, Kritik und Umgang mit Kritik, Arbeitssicherheitsregeln, etc. Innerhalb der schulischen Förderung erlernte Hr. B. auch das Lesen und Schreiben durch gezielte Einzelfallhilfe.

Herr B. wurde in der Zeit des Qualifizierungspraktikums intensiv von den Jobcoaches des ZsL angeleitet und in der Kom-

Grund bot er Herrn B. zum 01.08.2010 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf dem Golfplatz an. Herr B. ist nun im Rahmen des „Budgets für Arbeit“ des Landes Rheinland-Pfalz beschäftigt und verdient einen tariflich orientierten Helferlohn.

Ins Mitarbeiterteam ist Herr B. voll integriert, die Besucher des Golfplatzes schät-

BERECHNUNGSBEISPIEL

Arbeitgeberkosten beim Budget für Arbeit

Das Finanzierungsmodell des Budgets für Arbeit gestaltet sich wie folgt:

- Der Arbeitgeber übernimmt 30% der Arbeitgeberbruttolohnkosten
- die Restsumme teilen sich der zuständige örtliche Sozialhilfeträger und das Land Rheinland – Pfalz zu je 50%.

Die zuständige Kommune, hier die Kreisverwaltung Bitburg-Prüm, geht mit der Gesamtsumme in Vorleistung, damit dem Arbeitgeber kein weiterer Verwaltungsaufwand entsteht. Der Lohnkostenzuschuss von 70% des Arbeitgeberbruttolohnes ist

Rechenbeispiel

	Bei 8 Stunden täglich	Bei 6 Stunden täglich
Arbeitgeberbrutto	1200,-	900,-
30% Arbeitgeberanteil	360,-	270,-
Anteil Kreisverwaltung	420,-	315,-
Anteil des Landes RLP	420,-	315,-

unbefristet, wird also über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses in gleicher Höhe gezahlt.

Der Stundenumfang einer Beschäftigung nach dem Budget für Arbeit ist variabel, das heißt die behinderten Arbeitnehmer können mit täglich 4 Stunden beginnen und allmäh-

lich bis zu 8 Stunden steigern oder aber durchgängig eine tägliche Arbeitszeit von z.B. 6 Stunden vereinbaren.

Das gesamte Antragsverfahren wird durch ZsL und das Projekt JobBudget abgewickelt, so dass dem Arbeitgeber kein weiterer Verwaltungsaufwand entsteht.

zen seine freundliche Art und seine gründliche und zuverlässige Arbeit, die sich nicht zuletzt in den saubereren Golfcarts widerspiegelt.

Durch seine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist Herr B. selbstständiger und selbstsicherer geworden und traut sich an neue Herausforderungen heran. So macht er zurzeit den Führerschein Klasse S, dadurch kann er in Zukunft mit einem eigenen Auto (mit einer Geschwindigkeitsbegrenzung von 45 km/h) den Weg zur Arbeit auch selbstständig bewältigen.

Die ZsL-Beratungsstelle Eifelkreis Bitburg-Prüm

Die Beratungs- und Vernetzungsstelle des Zentrums für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen Mainz e.V. Regionalstelle Bitburg – Prüm besteht seit 2008 und hat den Schwerpunkt der Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Besondere Bedeutung kommt dabei dem bundesweiten Modellprojekt „JobBudget“ zu. Als weiteres Angebot in diesem Bereich bieten wir die „InbeQ“ analog der „Unterstützten Beschäftigung“ an.

Als Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung verfolgen wir das Ziel der Inklusion, wonach jeder Mensch unab-

hängig seiner Fähigkeiten als Individuum angenommen werden soll und an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens teilhaben kann.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen arbeiten nach dem Grundsatz „Beratung von Betroffenen für Betroffene“. Dies bedeutet, dass fast alle in der Beratung und Leitung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentren für selbstbestimmtes Leben selbst behindert sind. Sie sprechen also aus eigener Erfahrung.

Das Angebot ist umfassend: vom persönlichen Zukunftsplan über Einzel- und Gruppenberatung, Information zu speziellen Themen wie Budget für Arbeit und persönlichem Budget und deren Antragsverfahren, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberberatungen, Arbeitsplatzausstattung, Akquise von Praktika- und Arbeitsstellen, individuelle Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (Jobcoaching), Hilfe bei Antragstellungen zur Feststellung des Grades der Behinderung, Unterstützung bei der Erledigung aller Formalitäten. Seit dem 01.10.2010 verfügen wir auch über eine Trainingswohnung. Hier stehen Unterstützungsleistungen zur Verselbstständigung im Bereich Wohnen im Vorder-

grund. Dies ist in Eifelkreis Bitburg – Prüm von besonderer Bedeutung, da auf Grund der schlechten Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel viele Teilnehmer gezwungen sind ihr bisheriges soziales Umfeld zu verlassen und in die Nähe der Arbeits- bzw. Praktikumsstelle zu ziehen.

Durch die langjährige Arbeit des ZsL im Bereich der Arbeitsmarktintegration behinderter Menschen bringen wir vielfältige Kompetenzen und Ressourcen mit, die für die Unterstützungsleistungen im allgemeinen Arbeitsmarkt hilfreich und erforderlich sind:

Die Besonderheiten des Modellprojektes JobBudget in der Region Bitburg-Prüm

Der Eifelkreis Bitburg Prüm ist eine stark ländlich geprägte Region mit teils geringer Infrastruktur. Die Einwohner wohnen weit in der Flächenregion verteilt (mit Entfernungen von bis zu 50 km zur Kreisstadt Bitburg). Viele Orte verfügen nur über eine sehr eingeschränkte bzw. keine Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel. Die fehlende Mobilität muss deshalb häufig durch Fahrdienste der Mitarbeiterinnen des Modellprojektes Jobbudget erbracht werden. Die dafür aufgewendete Arbeitszeit kann im Einzelfall bis zu 2 Stunden täglich be-

„Das Persönliche Budget ist eine Investition in die Zukunft behinderter Menschen, die sich für Alle lohnt.“

tragen. Dies stellt eine besondere Herausforderung an die Arbeit in dem Bundesmodellprojekt JobBudget dar, da es sich oftmals problematisch gestaltet wohnortnahe Praktikumsstellen für die Teilnehmer unter Berücksichtigung einer vertretbaren Arbeitszeit zu finden.

Derzeit bestehen in der Region des Eifelkreises Kooperationsvereinbarungen mit 3 Werkstätten für behinderte Menschen. Die Teilnahme an JobBudget im Eifelkreis Bitburg – Prüm ist, anders als an den anderen Standorten des Modellprojektes ausschließlich unter Nutzung des Persönlichen Budgets möglich. Die Möglichkeit Teilleistungen des externen Anbieters auszuwählen und einzukaufen besteht für die Jobbudgetteilnehmer im Eifelkreis bisher nicht, da das so genannte Sachleistungsprinzip nicht angeboten wird. Entscheidet sich also ein WfbM - Beschäftigter für die Teilnahme an JobBudget so muss er einen Antrag auf persönliches Budget analog dem monatlichen Kostensatz der WfbM, bei dem örtlichen Sozialhilfeträger stellen und sich die erforderlichen Unterstützungsleistungen als „Komplettangebot“ beim ambulanten Anbieter, in diesem Falle bei ZsL einkaufen. Die Budgetnehmer zahlen darüber hinaus eine monatliche Bearbeitungspauschale an die jeweilige WfbM zur Überweisung der Sozialversicherungsbeiträge. Sie können in der Regel ein Jahr den Status eines WfbM -Mitarbeiters beibehalten und erhalten den Werkstattlohn, den sich Werkstatt und ZsL - Jobbudget zu je 50%

teilen. Dies gilt auch wenn der Praktikumsgeber sich an der Entlohnung beteiligt.

Der Antrag auf ein Persönliches Budget, dass je nach Beschäftigungsstatus in der WfbM bei der Agentur für Arbeit (im Berufsbildungsbereich zu Beginn des Modellprojektes) oder bei der Kreisverwaltung des Eifelkreises Bitburg – Prüm (Arbeitsbereich WfbM) gestellt werden muss, gestaltet sich eher unkompliziert. Die Kostenträger sind der Nutzung des Persönlichen Budget gegenüber aufgeschlossen und bieten kompetente Unterstützung und Beratung an.

terstützung darum, die ersten konkreten Berührungspunkte mit der realen Arbeitswelt vorzubereiten.

Die Teilnehmer werden auch hier aktiv in den Prozess der Praktikumsvorbereitung einbezogen. Dies beinhaltet, dass wir die Kompetenzen und Fähigkeiten der Teilnehmer individuell fördern und adäquate Praktikumsstellen akquirieren. Hier orientieren wir uns in erster Linie an den Interessen und Fähigkeiten der Teilnehmer.

Bei der Vielfalt an Anforderungen, die solche Praktika für die Zielgruppe des Pro-

„Um eine nachhaltige Integration zu erreichen, benötigen die Personen bei der beruflichen Eingliederung eine gezielte Unterstützung“

Die ZsL – Regionalstelle Bitburg – Prüm motiviert die Teilnehmer des Projektes JobBudget dazu, selbstbestimmt an allen wichtigen Schritten des Überganges teilzunehmen. Nachdem in der ersten Phase der Berufsorientierung / Berufswegeplanung (z. T. in projektorientierter Gruppenarbeit, z. T. in der individuellen Beratung) erste Ideen zu Berufswünschen bzw. interessierenden Arbeitsbereichen entwickelt werden konnten, geht es in der weiteren Un-

terstützung mit sich bringen, wird deutlich, dass eine konkrete fachliche Unterstützung und Begleitung (Jobcoach) während dieser Praktika unerlässlich ist.

Könnte ein Teilnehmer von JobBudget in ein Praktikum vermittelt und dort erfolgreich stabilisiert werden, so dass eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis möglich ist, kommt in Rheinland-Pfalz das Budget für Arbeit zum Tragen. Dies garantiert eine

PRAXISBEISPIEL

Helfer als Gemeindearbeiter

Herr U. hat am 15.03.09 mit einem Qualifizierungspraktikum, betreut durch das Modellprojekt JobBudget, bei einer größeren Ortsgemeinde des Eifelkreises Bitburg – Prüm als Gemeindearbeiterhelfer begonnen. Ab dem 15.03.2010 wurde er in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nach dem Budget für Arbeit des Landes Rheinland-Pfalz übernommen. Der Arbeitgeber erhält einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss von 70% des Arbeitgeberbruttolohnes.

Zur Person

Herr U. ist ein junger Mann mit Migrationshintergrund

Schulbesuch: Förderschule G

Behinderung: Lernschwierigkeiten, autistische Beeinträchtigung

Mein Weg zum Arbeitsvertrag

„Nach meiner Schulzeit habe ich etwas mehr als zwei Jahre in einer Werkstatt für

behinderte Menschen gearbeitet. Hier war ich vor allem im Hausmeisterbereich tätig. Schon länger hatte ich den Wunsch, mal in einem Betrieb zu arbeiten. Als ich dann vom Modellprojekt JobBudget gehört habe, wollte ich unbedingt daran teilnehmen. Mit meinem Vater zusammen habe ich mich an die Beratungsstelle des ZsL wegen JobBudget gewendet und die Mitarbeiterinnen haben dann ein gemeinsames Gespräch mit der WfbM, meinem Vater und mir geführt. Im Rahmen von JobBudget wurde dann ein Langzeitpraktikum zur Qualifizierung mit der Gemeinde Speicher vereinbart. Die Mitarbeiterinnen von JobBudget haben mich anfangs jeden Tag am Arbeitsplatz angeleitet. Zum 15.03.2010 habe ich einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen. Darauf bin ich sehr stolz.“

Der Arbeitgeber sagt dazu:

„Herr U. wurde gezielt durch die Mitarbeiterin von JobBudget am Arbeitsplatz angelei-

tet. Das Jobcoaching war sehr intensiv. Auch wir wurden für die Zusammenarbeit mit Herrn U. angeleitet. Nach der intensiven Zeit des Jobcoaching haben wir weiter regelmäßig mit den Mitarbeitern des ZsL Kontakt und können bei Problemen auf deren Hilfe zurückgreifen. Herr U. passt zu uns und die Arbeit passt zu Herrn U.“

Fazit

Unsere bisherigen Erfahrungen aus JobBudget und anderen Projekten zeigen, dass Menschen mit Behinderungen aus dem WfbM - Bereich vielfältige Fähigkeiten besitzen, die ihnen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Wie die Beispiele verdeutlichen, benötigen die Personen bei der beruflichen Eingliederung allerdings gezielte Unterstützung, um eine nachhaltige Integration zu erreichen.

nachhaltige Finanzierung des Arbeitsplatzes für diesen Personenkreis und somit eine zusätzliche Absicherung für die Teilnehmer an dem Projekt JobBudget.

Im ersten Jahr der Nutzung des Budgets für Arbeit wird ein sozialpädagogischer Fachdienst mit monatlich 4 Stunden finanziert.

Budget für Arbeit Rheinland-Pfalz - Finanzierungsmodell zur Arbeitsplatzsicherung

Das Budget für Arbeit ist eine Geldleistung, mit der Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind oder im Anschluss an das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich Anspruch auf Aufnahme in den Arbeitsbereich haben, der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert werden soll. Statt aus Mitteln der Eingliederungshilfe die Beschäftigung in einer Werkstatt

für behinderte Menschen zu finanzieren, nutzen die Träger der Sozialhilfe den Eingliederungstitel, um damit Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Die Geldleistung wird als Budget für Arbeit statt an die Werkstatt direkt an den Arbeitgeber als Ausgleich für eine Minderleistung des Menschen mit Behinderung gezahlt. Die Budgetnehmer nehmen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf und werden tariflich entlohnt. Auf Grund ihres Status als Werkstattbeschäftigte sind sie jedoch von der Arbeitslosenversicherung befreit. Durch das Budget für Arbeit konnten bisher 144 Menschen mit Behinderung in Rheinland-Pfalz eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.

Die Überleitung in ein Budget für Arbeit ist freiwillig und unabhängig vom Vermögen des Menschen mit Behinderung. Die Rückkehr in die Werkstatt bei einem Scheitern des Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist sichergestellt.

Im Budget für Arbeit ist es möglich eine für jeden Menschen mit Behinderung individuelle Arbeitszeitregelung zu finden. Auch Teilzeitarbeit ist möglich.

Unser Fazit: Das persönliche Budget ist eine Investition in die Zukunft behinderter Menschen die sich für Alle lohnt.

Edith Bartelmes

ist Leiterin der ZsL Regionalstelle Bitburg-Prüm

Kontakt und nähere Informationen

Edith Bartelmes
Zentrum für selbstbestimmtes Leben Mainz e.V.
ZsL - Regionalstelle Bitburg Prüm
Thilmanystr. 12, 54634 Bitburg
Tel.: 06561 / 6943147
Mail: e.bartelmes@zsl-mainz.de

„Arbeit heißt dazu gehören“

Job4000 - Regionalkonferenz am 22.9.10 in Hannover

Von Kirsten Hohn

„Job4000 – Arbeits- und Ausbildungsmotor für behinderte Menschen in Niedersachsen“ war der Titel der Regionalkonferenz in Hannover am 22. September 2010. Diese wurde vom niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Behördenhaus veranstaltet. 120 Personen nahmen an der Veranstaltung teil.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Fachleute der beruflichen Integration, Verantwortliche aus Politik und Verwaltung und durch Job4000-Mittel in Arbeit und Ausbildung vermittelte behinderte Menschen kamen miteinander ins Gespräch. Gute Beispiele der betrieblichen Integration und die nötigen Rahmenbedingungen dafür wurden vorgestellt und diskutiert.

Die niedersächsische Sozialministerin Aygül Özkan eröffnete die Veranstaltung. Sie wies darauf hin, dass die Teilhabe an

Arbeit wesentlich zur gesellschaftlichen Integration beiträgt, denn „Arbeit heißt dazu gehören“. Zudem betonte sie, dass Integration nicht nur Reden sondern auch Handeln bedeutet. Wie dies in Niedersachsen geschieht, zeigen nicht nur die Zahlen der bisher durch Job4000 zustande gekommenen Arbeits- und Ausbildungsplätze, sondern auch die erneute Aufstockung der Mittel für das Programm in Niedersachsen sowie ein weiteres im Oktober startendes Programm mit Zuschüssen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, das Klaus Stietenroth später vorstellte.

Richard Fischels, Leiter der Unterabteilung „Prävention, Rehabilitation und Behindertenpolitik“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales hob hervor, dass es in Gesellschaft und Politik darauf ankommt, dass Menschen mit Behinderung wertgeschätzt werden und dass das Ziel sein müsse, dass alle Menschen nach ihren Möglichkeiten lange gut und gesund arbeiten können. Programme der Beschäftigungsförderung

seien wichtig, reichten aber alleine nicht aus. Entscheidend sei auch die Offenheit für die Potenziale von behinderten Menschen sowohl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch von Kolleginnen und Kollegen, um betriebliche Integrationen gelingen zu lassen. Herr Fischels kündigte zudem an, dass im Rahmen des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen insbesondere an die finanzielle Förderung von älteren und jugendlichen schwerbehinderten Menschen gedacht wird.

Dr. Uwe Gaßmann hielt für die Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU), deren Hauptgeschäftsführer er ist, ein Grußwort. Aus Arbeitgebersicht betonte er, dass Menschen mit Behinderung häufig überdurchschnittlich engagiert und motiviert sind und eine vergleichsweise hohe Kontinuität in betrieblichen Arbeitsverhältnissen haben. Für die energie- und versorgungswirtschaftlichen Unternehmen



„Integration bedeutet auch Handeln“: Niedersachsen stockt die Mittel für Job4000 auf

in Nordwestdeutschland stellte er dar, dass diese die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung mit teilweise bis 10 % deutlich erfüllen.

Für die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Niedersachsen-Bremen sprach Klaus Stietenroth. Auch er hob die Talente und Potenziale behinderter Menschen als genauso bunt und vielfältig wie die nichtbehinderter Menschen hervor und vermerkte, dass es zu deren Entfaltung manchmal besonderer Unterstützung bedarf. Er stellte das neue am 1.10.10 startende Sonderprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Land Niedersachsen vor, mit dem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für maximal 6 Monate erhalten. Im Anschluss daran kann eine weitere Förderung durch Job4000-Mittel erfolgen.

Neben Job4000 gibt es noch eine Bandbreite weiterer finanzieller Fördermöglichkeiten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wenn sie behinderte Men-

schen einstellen. Diese erläuterte Konrad Ingelmann vom Integrationsamt.

Nach einer Pause bei Kaffee und Kuchen wurden die Unterstützungsmöglichkeiten durch Integrationsfachdienste und konkrete Beispiele betrieblicher Integration aus allen drei Bereichen des Programms Job4000 vorgestellt.

Jörg Kusterer vom Integrationsfachdienst Hannover erläuterte die Leistungen des Integrationsfachdienstes für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Hein Lühs, Inhaber des Herzapfelhofes in Jork im Alten Land, hat mit Unterstützung des Integrationsamtes, des Integrationsfachdienstes Stade und mit Mitteln aus Job4000 eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin im Büro eingestellt. Frau Dr. D. hat mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes Hannover eine Arbeitsstelle als Alltagsbegleiterin für demenzkranke Menschen in der AWO City Park Residenz in Langenhagen gefunden. Der Wechsel von einer

Werkstatt für behinderte Menschen in eine Ausbildungsstelle im Kultur- und Kommunikationszentrum Brunsviga in Braunschweig ist Herrn H. mit Unterstützung der Lebenshilfe Braunschweig gelungen. Beteiligte dieser drei Integrationsbeispiele gingen gemeinsam ins Gespräch, das von Gerhard Masurek (Referatsleiter im niedersächsischen Sozialministerium) moderiert wurde.

Kirsten Hohn

ist Mitarbeiterin der BAG UB und schwerpunktmäßig für die Evaluation und Qualitätssicherung in Projekten zuständig



Kontakt und nähere Informationen

Kirsten Hohn
BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 432 53 123
Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

Nicht „Ja, aber...“ sondern „Warum nicht!?“ Inklusives Handeln statt defizitorientiertes Denken

Von Ulla Güthoff und Danja Moldenhauer

Welche Bedingungen braucht es, um Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung - im speziellen nicht- und wenig-sprechende Menschen mit Autismus - ihren Wünschen entsprechend im Arbeitsbereich zu begleiten und zu fördern?

PROSA (Projekt schreibender Autisten) der Lebenshilfe Gießen e.V. entstand 2002 mit dem Ziel, sechs nicht- und wenig-sprechenden autistischen jungen Männern zu ermöglichen, den Hauptschulabschluss zu erlangen. Obwohl dieses Ziel erreicht wurde, konnte danach keine Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt stattfinden. Deshalb wurde PROSA mit dem Schwerpunkt Berufsvorbereitung um weitere drei Jahre verlängert und ist inzwischen zu einer (Dauer-) Einrichtung geworden, in der Bildung und Arbeit miteinander verbunden werden.

Teilhabe in der Gesellschaft

In unserer Gesellschaft ist Arbeit ein wichtiger sozialer Faktor, sie bedeutet Teilhabe und ist ein Zeichen von „Normalität“. Jeder Mensch hat das Recht auf ein Leben so normal wie möglich. Umfassende Teilhabe ist aber nicht nur die Wahrnehmung eines Rechts, sondern auch (besonders im Bereich der Arbeit) mit der Übernahme von Verantwortung und Verpflichtungen verbunden. Der Weg dorthin ist für alle Menschen ein Lernprozess. Besonders nicht- und wenig-sprechende Menschen mit Autismus, die lange Zeit als geistig behindert galten, sind es oft nicht gewohnt eigene Wünsche zu formulieren oder auch Verantwortung zu übernehmen. Ihr Bild eines „normalen“ und „erwachsenen“ Lebens ist in der Regel (noch) sehr unrealistisch und oft mit der Vorstellung verbunden, als erwachsener Mensch alles selbst bestimmen zu dürfen, immer und jederzeit. Dass das Eingebunden-Sein in

die Gesellschaft auch Verantwortung, auch Verpflichtung bedeutet, wird häufig nicht gesehen.

Menschen mit frühkindlichem Autismus können nur selten im Laufe ihrer Schullaufbahn Erfahrungen im Berufs- oder Arbeitsleben sammeln. Bei PROSA geht es zunächst darum, überhaupt Perspektiven auf das Arbeitsleben zu gewinnen und Arbeitsfelder theoretisch und praktisch kennenzulernen. Wir bieten unseren Teilnehmern Praktika im Bereich Pferdewerker, Werker im Gemüseanbau, Arbeiten in Werkstätten für Menschen mit psychischer Behinderung, Programmieren mit HTML oder einen Reparaturservice für Kleinfahrzeuge aus Kindergärten an und bauen gerade eine Schmetterlingszucht mit dem entsprechenden Vertriebssystem auf.

Einer unserer Teilnehmer möchte gerne studieren und wird im nächsten Semester an der Universität Gießen als Gasthörer immatrikuliert werden. Ein anderer will in



Praktikum im Bereich Pferdewerker: Arbeitsfelder theoretisch und praktisch kennenlernen

einer Großküche arbeiten und wird derzeit innerhalb von PROSA im Küchenbereich geschult. Ein weiterer Teilnehmer geht einmal wöchentlich in ein Atelier zum Malen, was für ihn immer der absolute Höhepunkt der Woche ist.

Die Arbeitsanbahnung ist mühsam und dauert oft lange. Viele Vorgespräche sind notwendig und nur wenige Betriebe erklären sich bereit, unsere PROSA-Teilnehmer als Praktikanten aufzunehmen. Dies, weil der Personenkreis der Menschen mit frühkindlichem Autismus ganz besondere Bedingungen braucht und auch durch die ihnen eigenen Verhaltensweisen die Mitarbeiter der Betriebe evtl. beeinflusst.

Will man mit Menschen mit Autismus sinnstiftend arbeiten, ist der Hilfebedarf aufgrund von Handlungsstörungen und Schwierigkeiten in den Exekutivfunktionen beim zielgerichteten Handlungsfluss, in der Selbststeuerung oder dem Arbeitsgedächtnis sehr hoch. Vor

allem aber ist Arbeiten ohne klar definierte Ziele als Motivation für diesen Personenkreis extrem schwierig. Daher ist eins unserer vorrangigen Ziele, die unterschiedlichen Neigungen und Fähigkeiten der Menschen mit einer Autismus Spektrum Störung (ASS) zu ergründen. Inzwischen entwickelt PROSA als Leadpartner des Projekts PAPE (Participation of Autistic People in Europe) gemeinsam mit Organisationen aus Irland, Großbritannien, Tschechien und Portugal das Instrument Autism Europass Access Tool (AutismEPAT), welches es dem Nutzer ermöglichen soll, eigene Fähigkeiten für sich und andere sichtbar zu machen. Darüber hinaus fördert das AutismEPAT die Persönlichkeitsbildung, ein weiteres wichtiges Ziel von PROSA.

Wenn Struktur, Inhalte und Kommunikation in der Arbeit mit Menschen mit Autismus klar, dauerhaft und sinnvoll sind, wird es ihnen erleichtert, die Welt zu verstehen. Auf diese Weise kann sich Teilhabe entwickeln.

Wir können beobachten, dass die „Prosaisiten“ ihr z. T. stark herausforderndes Verhalten und ihre Selbststimulation weitgehend verringern und den Mut entwickeln, sich in der schriftlichen Kommunikation selbstreflexiv zu äußern (was Menschen mit diesem Behinderungsbild bisher abgesprochen wurde). Dadurch erlauben sie tiefe Einblicke in ihr Innenleben und ihre Persönlichkeitsentwicklung. Was bleibt, sind wiederkehrende Krisen, die je nach Persönlichkeit unterschiedlich ausgeprägt sind. Aber obwohl wenn es immer wieder sehr steil bergab gehen kann, lohnt sich der steinige Weg doch. Ein Beispiel:

Herr J.* hatte so viel Angst, dass er in den ersten Wochen nur vor der Tür sitzend „dabei“ sein konnte. Er lauschte trotzdem aufmerksam, was sich drinnen abspielte und lernte dabei durch die geschlossene Tür besprochene Unterrichtsinhalte, was sich jedoch erst später herausstellte! Nach Wochen war es ihm dann möglich, im Unterrichts-



Vorbereitung auf ein Arbeitsleben:...



... in Gärtnerei oder Großküche

raum dabei zu sein, später auch an einem Tisch gemeinsam mit den anderen teilzunehmen. Nach fast 6 Jahren hat er immerhin so viel persönliche Sicherheit gewonnen, dass er Besucher manchmal per Handschlag begrüßt und ihnen bei einem Rundgang durch unsere Einrichtung interessiert folgt und zuhört. Es gibt zwar immer noch die schlechten Tage, an denen er anderen Menschen (meist wenn er Angst hat) an den Haaren oder Klamotten reißt – die jedoch sind selten geworden.

*Name von der Redaktion geändert

Ulla Güthoff
ist gemeinsam mit Danja Moldenhauer Projektleiterin von PROSA



Kontakt und nähere Informationen
PROSA
Heegstrauchweg 68, 35394 Gießen
Tel.: 0641 / 301201 3250
Mail: prosa@lebenshilfe-giessen.de

Danja Moldenhauer
ist gemeinsam mit Ulla Güthoff Projektleiterin von PROSA



Kontakt und nähere Informationen
PROSA
Heegstrauchweg 68, 35394 Gießen
Tel.: 0641 / 301201 3250
Mail: prosa@lebenshilfe-giessen.de

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



Individuelle Integrationsbegleitung

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.

Unterstützung für integrationswillige Werkstätten

Von Dieter Basener

UN-Konvention und Werkstätten, geht das zusammen? Ein neuer Verein beantwortet diese Frage mit einem deutlichen Ja: Werkstätten können mit ihren Möglichkeiten einen Beitrag dazu leisten, die Ziele der UN-Konvention zu verwirklichen. Die Keimzelle des Vereins: Das Integrationsprojekt „Integra Mensch“ in Bamberg. Sein Geburtsdatum: Die Fachtagung „Sozialraumorientierung konkret“ in Hamburg am 21.4.2010. Sein Name: **UN- Konventionell - Netzwerke für Sozialraum-Arbeit e.V.**

120 Teilnehmer, überwiegend Mitarbeiter aus Werkstätten, trafen sich im April im Hamburger Rieckhof zu einer Open Space-Veranstaltung, die die Möglichkeiten der Sozialraumorientierung in der beruflichen Teilhabe auslotete. 27 Teilnehmer der Veranstaltung wurden zu Gründungsmitgliedern des neuen Vereins. Vereinszweck ist die Etablierung eines überregionalen Netzwerks. In der Satzung sind u.a. folgende Aufgaben festgelegt:

- Die Entwicklung eines Konzepts zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen einschließlich des dafür erforderlichen methodischen Instrumentariums,
- die Festlegung von Qualitätsstandards,
- der Aufbau einer Kommunikationsstruktur unter den Netzwerkpartnern,
- die Durchführung von Modellprojekten,
- die Organisation von Fortbildungsangeboten,
- Öffentlichkeitsarbeit
- und die Förderung von zivilgesellschaftlichem Engagement für Teilhabe und Vielfalt.

Zum ersten Vorsitzenden wurde Kuno Eichner von Integra Mensch in Bamberg gewählt. Zweite Vorsitzende ist Liana Völler von den gemeinnützigen Werkstätten Köln, Schatzmeister Dirk Schürmann von den Werthmann-Werkstätten in Attendorf. Weitere sechs Personen im Vorstand repräsentieren die bundesdeutsche Werkstattlandschaft von Kaufbeuren bis Hamburg. Die Mitgliedsbeiträge liegen für Einzelpersonen bei € 50,-, für Organisationen bei € 300,-.

Eine erste Vorstandssitzung, gekoppelt mit einer bundesweiten Fachtagung, fand am 15 und 16. November in Kassel statt.

Kontakt:

UN-Konventionell Netzwerk für Sozialraum- Arbeit e.V.
Kuno Eichner
Dr.-von-Schmitt Str. 19, 96050 Bamberg...
Tel: 0951 / 1329 120
Mail: info@un-konventionell.info
Infos: www.un-konventionell.info

Dieter Basener

ist Leiter von 53°NORD Agentur und Verlag, einem Geschäftsbereich der Elbe Werkstätten GmbH und Mitbegründer der Hamburger Arbeitsassistenten



Kontakt und nähere Informationen

53°NORD Agentur und Verlag
Behringstr. 16a, 22765 Hamburg
Tel.: 040 / 414 37 59-87
Mail: info@53grad-nord.com

Impressum impulse

Nr. 55, 04.2010
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: BTZ Duisburg gGmbH
Schifferstraße 22, 47059 Duisburg

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.



