

impulse

02.2011

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Inklusion als Mogelpackung

Umsetzung der UN-Konvention in Bayern

Vor den Mühen der Ebene

Evaluation des Projekts „Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein“

Schwerpunktthema

Planungsprozesse in der beruflichen Integration

57



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Die Redensart „Nomen est omen“ beschreibt den vermeintlichen inneren Zusammenhang zwischen Namen und Schicksal und wird auf den römischen Kommödiendichter Plautus zurückgeführt. Möglicherweise war bei ihm ja der Wunsch Mutter oder Vater dieses Gedankens, denn sein eigener Name liegt wenigstens lautmalerisch sehr dicht am lateinischen „plausus“, was so viel bedeutet wie „Beifall“. Nun stehen die Bühnenstücke des vor über 2000 Jahren gestorbenen Autors zwar nicht mehr auf den Spielplänen der großen Theaterbühnen, seine Erkenntnis, dass der Name oft auch Programm ist, hat aber die Zeiten überdauert. Leider gibt es allerdings wie bei allen Naturgesetzen und Lebensweisheiten auch bei Plautus' Entdeckung immer wieder Ausnahmen von der Regel. Eine davon ist beispielsweise der Aktionsplan der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention, der vor einigen Wochen dem gespannten Publikum vorgestellt wurde und seinem Namen kaum gerecht wird, weshalb er keine großen Beifallsstürme ausgelöst hat. Solches gilt auch für den fast zeitgleich veröffentlichten Aktionsplan der bayerischen Landesregierung, den Nikolaus Höpcke für uns gelesen hat. Mit dem Plan verhält es sich ähnlich wie mit dem über die Landesgrenzen hinaus bekannten Oktoberfest: so wie die „Wiesn“ ein Fest ist, das bereits endet, bevor der Oktober richtig begonnen hat, fehlen dem Aktionsplan vor allem die entscheidenden Aktionen.

Wesentlich charakteristischer als sein Name sind beim Oktoberfest neben den Bierzelten übrigens die - ebenfalls durchaus berauschenden - Fahrgeschäfte, mit denen sich der Hamburger Fotograf Bertolt Monk beschäftigt hat. Der Rummelplatz als Ort von ausgelassenem Vergnügen verspricht die Möglichkeit physikalischer Grenzerfahrungen und ist oft dekoriert wie das Wunderland der Träume von Kindern, Jugendlichen und junggebliebenen Erwachsenen. Monks Bilder zeigen ein erstarrtes Wunderland, dem das Leben erst noch eingehaucht werden muss, bevor es seinen Zauber entfalten kann und illustrieren unser Schwerpunktthema „Planungsprozesse in der beruflichen Integration“. Die setzen an einem ähnlichen Punkt an: es geht darum, starre Strukturen in Bewegung zu bringen, um Wünsche Wirklichkeit werden zu lassen. Der Artikel von Wiebke Kühl und Marcel Haack beschreibt beispielhaft einen solchen Versuch. Sabrina Friess, Andreas Hinz und Juliane Töpfer ziehen auf einer allgemeineren Ebene eine Zwischenbilanz des Ostholsteiner Projekts „Neue Wege zur Inklusion“.

Auch mit den anderen Beiträgen in dieser Ausgabe hoffen wir natürlich, dem fordernden Anspruch unseres Magazins gerecht zu werden und wünschen wie immer eine anregende Lektüre.

Vor den Mühen der Ebene

Evaluation des Projekts „Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein“

14



SCHWERPUNKT

Planungsprozesse in der beruflichen Integration

- 6 Inklusion als Mogelpackung
Umsetzung der UN-Konvention in Bayern
von Nikolaus Höpcke
- 10 Meine Zukunftsplanung
Das erste Stück vom langen Weg
von Marcel Haack und Wiebke Kühl
- 14 Vor den Mühen der Ebene
Evaluation des Projekts „Neue Wege zur Inklusion“ in Ostholstein
von Sabrina Friess, Andreas Hinz und Juliane Töpfer

Inklusion als Mogelpackung

Umsetzung der UN-Konvention in Bayern

6**24****Eine Frage der Einstellung**

Studie zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Bremen

Leichte Sprache**Seite 32**

Woher kommt Persönliche Zukunftsplanung?

Seite 34

Tagung zu Persönlicher Zukunftsplanung!

19 **Der Makel bleibt**
FörderschülerInnen
im Übergang
Schule - Ausbildung
von **Irene Hofmann-Lun**

24 **Eine Frage der Einstellung**
Studie zur Beschäftigung
schwerbehinderter
Menschen in Bremen
von **Brigitte Fietz**
und **Gerlinde Hammer**

36 **„Ich habe mich befreit!“**
Nadine Kremzow im
Portrait
von **Claus Sasse**

38 **BAG UB intern**
Begrüßung und Abschied

39 **Service**
Impressum

Inklusion als Mogelpackung

Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bayern

Von Nikolaus Höpcke

Die bisherige Diskussion um die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bayern steht geradezu exemplarisch für die Probleme und Schwierigkeiten der Bundesländer, einen tatsächlichen Paradigmenwechsel in ihrer Behindertenpolitik einzuleiten. Die Widerstände gegen eine konsequente Abkehr vom Fürsorgeprinzip und eine Orientierung auf ein selbstbestimmtes Leben und eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen in allen Bereichen der Gesellschaft sind nach wie vor groß. In Bayern fokussiert sich die aktuelle landespolitische Debatte gegenwärtig auf einen Aktionsplan zur Umsetzung der Konvention und auf eine Novellierung des bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetzes (BayEUG). In beiden Bereichen sind die bisher vorliegenden Ergebnisse höchst unbefriedigend.

Entwurf eines bayerischen Aktionsplans

Lange Zeit hat die bayerische Staatsregierung die Notwendigkeit eines eigenen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bestritten. Das zuständige Sozialministerium wollte lediglich einen unverbindlichen Maßnahmenkatalog vorlegen. Nachdem im November 2010 in einer Anhörung des Sozialausschusses zur Umsetzung der Konvention in Bayern diese Haltung von Seiten der Verbände und Behindertenorganisationen vehement kritisiert wurde, hat die bayerische Regierung nun doch Anfang Mai 2011 den Entwurf eines Aktionsplans vorgelegt.

Leider wird dieser hinter verschlossenen Türen ausgearbeitete Aktionsplan in keiner Weise den Ansprüchen der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) gerecht. Bei dem 70-Seiten-Papier handelt es sich im Wesentlichen lediglich um eine Bestandsaufnahme des Status Quo der bayerischen

Behindertenpolitik, die von einer Verwirklichung der Inklusion noch weit entfernt ist. Es werden so gut wie keine neuen Maßnahmen und Projekte zur Umsetzung der BRK in Bayern benannt. Zudem werden keine konkreten Zuständigkeiten und keine zeitlichen Vorgaben für die Umsetzung einzelner Schritte definiert. Außerdem werden alle potentiellen Maßnahmen unter einen generellen Haushaltsvorbehalt gestellt. Die Umsetzung der BRK in Bayern soll also im Rahmen der vorhandenen Mittel und Stellen erfolgen. Ohne die Bereitschaft zusätzliche finanzielle Mittel einzusetzen, scheidet eine Vielzahl möglicher Schritte zur Umsetzung der BRK von Vorneherein aus.

Entgegen den Vorgaben der UN-Konvention wurden die Verbände und Organisationen behinderter Menschen bisher nicht an der Ausarbeitung des Aktionsplans beteiligt. Selbst der bayerische Landesbehindertenrat wurde lediglich einen Tag vor der Verabschiedung des Aktionsplans im



Foto: Bertolt Monk

Ministerrat nur grob über die Inhalte informiert, ohne dass ihm die schriftliche Fassung des Entwurfs vorgelegt worden wäre. Trotzdem behauptete die Staatsregierung im Landtag, der Aktionsplan sei inhaltlich mit dem Behindertenrat abgestimmt. Nach Protesten der Mitgliedsorganisationen im Behindertenrat und der Landtagsopposition sollen nun doch in einer zweiten Phase Behinderte und ihre Verbände sowie der bayerische Landtag in die weitere Ausarbeitung eines bayerischen Aktionsplans eingebunden werden.

Auf die Behindertenverbände und die Landtagsabgeordneten wartet hier noch eine Menge Arbeit, denn von einem strategisch ausgerichteten Handlungsprogramm, wie ihn das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIM) - die bundesdeutsche Monitoringstelle zur UN-Behindertenrechtskonvention - fordert, ist der bayerische Entwurf noch weit entfernt. Die vom DIM bereits für die Erstellung eines

Aktionsplans eingeforderten Grundsätze der Partizipation, der Transparenz und der Nicht-Diskriminierung einzelner Gruppen behinderter Menschen, wurden bisher in keiner Weise eingelöst. Konkrete und überprüfbare Ziele müssen erst erarbeitet, klare Zuständigkeiten für die Ausführung von Maßnahmen benannt, Budgetfragen geklärt und Mechanismen zur Überprüfung und Fortentwicklung der Planung festgelegt werden. Hierzu fehlen in Bayern bisher die notwendigen administrativen Strukturen und Gremien sowie die personellen und finanziellen Mittel.

Für die weitere Erarbeitung und Umsetzung eines Aktionsplans zur BRK fehlt bisher auch eine institutionelle Einbettung. Wie in Artikel 33 der Konvention vorgegeben, sollte auch in Bayern eine regierungsunabhängige Anlauf- bzw. Monitoringstelle eingerichtet werden, die für die Förderung, den Schutz und die Überwachung des Übereinkommens zuständig ist.

Auf der Ebene der bayerischen Staatsregierung muss eine Koordinationsinstanz eingerichtet werden, die eine Durchführung der notwendigen Maßnahmen gewährleisten soll und das Regierungshandeln auf seine Vereinbarkeit mit der UN-Konvention überprüft. Dieser Koordinationsmechanismus (ein sogenannter Focal Point) sollte möglichst oberhalb der Ebene der Fachministerien angesiedelt und direkt dem Ministerpräsidenten zugeordnet werden. Nur wenn Inklusion zur ‚Chefsache‘ erklärt wird, ist eine ressortübergreifende Durchführung der beschlossenen Projekte und Maßnahmen gewährleistet.

Auch die Beteiligung der Menschen mit Behinderung und der sie vertretenden Organisationen muss institutionell abgesichert werden. Hierfür sind die bisherigen Strukturen des Landesbehindertenrats, der sich in der Regel nur zweimal jährlich trifft, ungeeignet. Eine echte Mitbestimmung bei der Erarbeitung und Umsetzung eines Ak-



Foto: Bertolt Monk

tionsplans erfordert auch eine Professionalisierung der Arbeit der Behindertenorganisationen. Unverzichtbar ist deshalb die Einrichtung eines bayerischen Inklusionsrates, der alle Selbstorganisationen behinderter Menschen und die Verbände der Behindertenhilfe vereinen sollte. Dieser Inklusionsrat muss als arbeitsfähige Struktur über eine eigene Geschäftsstelle, eigenes Personal und einen eigenen Etat verfügen. Erst ein solcher Inklusionsrat wäre in der Lage, in Zusammenarbeit mit der Staatsregierung und den parlamentarischen Gremien Gesetzgebungsprozesse und parlamentarische Initiativen zu initiieren und konkrete Maßnahmen und Projekte zur Umsetzung der BRK zu begleiten.

Die notwendige Professionalisierung betrifft auch das Amt der Behindertenbeauftragten. Irmgard Badura, die bayerische Behindertenbeauftragte, muss im Gegensatz zu ihren Kollegen in anderen Bundesländern ihren Full-Time-Job immer noch ehrenamtlich bestreiten.

Eine regelmäßige Berichterstattung über die Maßnahmen zur Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Übereinkommen ist ein weiteres wichtiges Instrument zur Kontrolle der Umsetzung der UN-Konvention. Auch die jeweiligen Landesregierungen müssen sich zu einer regelmäßigen Berichterstattung über die Fortschritte bei der Verwirklichung gleichwertiger Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung verpflichten. Erst wenn diese strukturellen Voraussetzungen erfüllt sind, ist ein Aktionsplan denkbar, der als verbindlicher Fahrplan zur Umsetzung konkreter Maßnahmen und Projekte fungiert. Auf die weitere politische Auseinandersetzung in der bayerischen Landespolitik darf man gespannt sein.

Inklusion im bayerischen Schulwesen

Das bayerische Schulsystem zeichnet sich bisher durch seinen besonders exklusiven Charakter aus. Weit über 80 Prozent aller

SchülerInnen mit besonderem Förderbedarf werden in sogenannten Förderschulen unterrichtet. Der Versuch, ihr behindertes Kind in einer Regelschule unterzubringen, ist für die betroffenen Eltern immer noch ein Spießbrutenlauf. Der Sozialverband Deutschland hat in seinem Bildungsbarometer Inklusion Bayern wegen seiner auch im Bundesvergleich geringen Integrationsquote am unteren Ende der Tabelle in die Kategorie Rot eingestuft. Das bedeutet, dass ein politischer Wille zur Inklusion bisher nicht erkennbar ist. Die bildungspolitische Separation hat für die betroffenen Kinder und Jugendlichen gravierende Folgen. Über 70 Prozent der Kinder mit Behinderungen erreichen entweder gar keinen Schulabschluss, oder als höchsten Abschluss lediglich den Hauptschulabschluss. Nur etwas über sieben Prozent schaffen die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife.

Von gleichen Bildungschancen und einem inklusiven Bildungssystem kann in

Bayern bisher also nicht die Rede sein. Eine interfraktionelle Arbeitsgruppe des bayerischen Landtages hat nun versucht mit einem Gesetzesentwurf zur Änderung des bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetzes Inklusion im bayerischen Schulwesen zu verankern. Leider bleibt auch dieser Gesetzesentwurf auf halber Strecke stehen, in dem er versucht Inklusion in das bestehende hoch selektive bayerische Schulsystem einzupassen. Der Bildungsexperte Professor Hans Wocken spricht deshalb treffend auch von einem ‚Schulstruktursicherungsgesetz‘.

Das Wahlrecht der Eltern über den Bildungsgang ihrer behinderten Kinder soll nach den Plänen der Landesregierung zwar gestärkt werden, doch im Konfliktfall können die Schulaufsichtsbehörden auch gegen den Willen der Eltern entscheiden. Die Fähigkeit zur aktiven Teilnahme am Unterricht entfällt zwar als Aufnahmekriterium an der Regelschule, doch bei einem unzumutbar hohen Förderaufwand können die Schulaufwandsträger die Aufnahme eines behinderten Kindes in der Regelschule verweigern. Hier sind komplizierte

faktisch für das neue ‚Schulprofil Inklusion‘ infrage. Die inklusiven Modellschulen erhalten zusätzliche sonder- und heilpädagogische Fachkräfte. Allerdings sollen ab dem Schuljahr 2011/2012 zunächst nur 30 solcher Schulen mit dem Profil Inklusion in ganz Bayern eingerichtet werden. Interessierte Eltern und SchülerInnen müssen so in der Regel noch weitere Fahrwege in Kauf nehmen als bei den spezialisierten Förderschulen. Diese Modellschullogik ist für die betroffenen Eltern nicht attraktiv, schafft neue Enklaven und verzögert vermutlich zudem die allgemeine Umsetzung der Inklusion an den bayerischen Regelschulen.

Problematisch ist auch der im Gesetz enthaltene generelle Ressourcen- und Finanzierungsvorbehalt. Das Menschenrecht auf gleichen Bildungszugang wird so unter Haushaltsvorbehalt gestellt. Es fehlt ein konkreter Stufenplan zum inklusiven Ausbau der bayerischen Schulen. Die Umsetzung der Barrierefreiheit an den Regelschulen ist genauso wenig geregelt, wie die Bereitstellung der notwendigen Anzahl von SchulbegleiterInnen und

ein konkreter Stufenplan zur Verlagerung der Ressourcen von den Förderschulen auf die Regelschulen. Die Öffnung der Förderschulen wird durch Höchstquoten für nicht-behinderte Kinder erschwert. Die Umwandlung der Förderschulen zu sonderpädagogischen Kompetenz- und Beratungszentren wird im Gesetz nicht geregelt. Die Berufung auf den Elternwillen wird zur Legitimation des Förderschulwesens missbraucht, statt in den Förderschwerpunkten Lernen, soziale und emotionale Entwicklung keine neuen Schüler mehr aufzunehmen und damit über die Hälfte der FörderschülerInnen automatisch an die Regelschule zu überweisen.

Ohne einen konkreten Zeitplan zur Umsetzung der Inklusion in der Schule und ohne die notwendigen finanziellen Ressourcen könnte der vorliegende Gesetzesentwurf also schnell zu einem ersten Schritt in die falsche Richtung werden. Eltern- und LehrerInnenverbände befürchten zudem aufgrund der interfraktionellen Unterstützung für die Gesetzesnovelle keinen parlamentarischen AnsprechpartnerInnen mehr für ihre Kritik zu finden. Dies wurde eindrucksvoll in einer Anhörung des Bildungsausschusses im Mai deutlich. Der bayerische Städte- und Gemeindetag drohte der Staatsregierung wegen der ungeklärten Finanzzuständigkeiten gar mit einer Verfassungsklage. Auch hier darf man darauf gespannt sein, wie lange der interfraktionelle Konsens trägt und wie die weitere politische Auseinandersetzung verläuft. Bis zur umfassenden Umsetzung der Inklusion in allen gesellschaftlichen Bereichen ist es auf jeden Fall auch in Bayern noch ein weiter Weg.

„Es fehlt ein konkreter Stufenplan zum inklusiven Ausbau der bayerischen Schulen.“

gerichtliche Auseinandersetzungen geradezu vorprogrammiert. Ein individueller Rechtsanspruch auf die inklusive Beschulung in einer wohnortnahen gemeinsamen Schule wurde leider nicht gesetzlich festgeschrieben.

Inklusiver Unterricht wird im Gesetzesentwurf als Aufgabe aller Schulen definiert, allerdings bleiben schulartspezifische Aufnahmebedingungen davon unberührt. Damit werden Gymnasium und Realschule auch in Zukunft weitgehend behindertenfrei bleiben. SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf werden an die Grund-, Haupt- und Volksschulen verwiesen. Diese Schularten kommen dann auch

der dringend erforderliche Ausbau des Mobilen Sonderpädagogischen Dienstes. Ohne eine Übernahme des behinderungsbedingten Mehraufwandes und Förderbedarfs drohen jedoch erhebliche Einschränkungen bei den Bildungszielen. Aus den behinderten Schülerinnen können in der Regelschule mit überforderten LehrerInnen und zu großen Klassen ohne erhöhten Förderfaktor schnell sog. ‚BeistellschülerInnen‘ werden. Hier gilt Nachteilsausgleich vor Lernzieldifferenz. Der Haushaltsvorbehalt im Gesetz wird sonst zur Inklusionsbremse.

Auch die Zukunft der Förderschulen bleibt im Gesetzesentwurf offen. Es fehlt

Nikolaus Höpcke
ist Journalist und beobachtet seit vielen Jahren die bayerische Sozialpolitik

Kontakt und nähere Informationen
impulse@bag-ub.de

Meine Zukunftsplanung

Das erste Stück vom langen Weg ist bereits gegangen...

Von Marcel Haack und Wiebke Kühl

Als er die Schule verließ, war Marcel Haack 16 Jahre alt und es war nicht klar, wie und wo er arbeiten könnte. Er wurde gründlich durchgetestet und sollte schließlich in eine Werkstatt für behinderte Menschen gehen. Das wollte er nicht und beantragte ein Persönliches Budget, um seine berufliche Ausbildung selbst zu organisieren. Zunächst ging alles schief, bis er eine Persönliche Zukunftsplanung begann...

Hallo, ich heiße Marcel. Ich bin 17 Jahre alt und wohne in Husum an der Nordsee. Ich fahre gerne Fahrrad, manchmal viel, manchmal auch weniger, je nachdem, wie das Wetter so mitspielt. Am liebsten verbringe ich meine Zeit im Fitness-Studio, das ist bei mir in der Nähe und dort trainiere ich mit vielen anderen Leuten zusammen. Im Fitness-Studio habe ich auch schon viele neue Freunde gefunden, aber das war eigentlich ganz einfach. Zu Hause sitze ich gern vor meinem Laptop und chatte bei meinVZ, SchülerVZ und ICQ und bei

YouTube sehe und höre ich mir Musikvideos an. Ich bin ein großer Fan von Sido, B-Tight und Fler. Außerdem fotografiere ich alles, was hübsch aussieht: Landschaften, tolle Häuser, Menschen, Läden und Autos. So zufrieden war ich mit meinem Leben nicht immer, denn nach der Schule lief erst einmal alles schief...

Die Schule ist zu Ende... und nun?

Die Schule habe ich mit einem Förderstudienabschluss abgeschlossen, aber das ist schon über ein Jahr her. Danach war ich im Praktikum. Die Agentur für Arbeit wollte herausfinden, für welche Arbeit ich am Besten geeignet bin. Es sollte entschieden werden, ob ich in die Husumer Werkstätten gehen soll oder auf dem freien Arbeitsmarkt eine Beschäftigung finden kann. Diese Zeit war ganz schön schwer und lang. Das Ergebnis hat mir und meinen Eltern nicht gefallen. Nein, ich sehe mich nicht in einer Werkstatt für behinderte Menschen, viel lieber wollte ich auf dem Bau arbeiten! So beantragte ich mit meinen Eltern

zusammen das Persönliche Budget für den betrieblichen Berufsbildungsbereich. Dann ging auf einmal alles ganz schnell. Ich suchte mir einen Jobcoach. Elke Frank, eine freiberufliche Sozialpädagogin, kannte ich schon länger, sie sollte mir meine Praktikumsplätze suchen. Ich wollte unbedingt auf dem Bau arbeiten, aber es war leider Winter und keine Baufirma wollte mich haben. Mein Jobcoach fand ersatzweise einen Bäcker, bei dem ich arbeiten konnte, das gefiel mir aber überhaupt nicht, ich wollte ja sowieso nie Bäcker werden, ich wollte immer gern eine Arbeit draußen und in Bewegung haben. Darum wurde mein erstes Praktikum auch sehr schnell wieder beendet, das war einfach nichts für mich. Von da an saß ich nun erst mal zu Hause und meine Budgetassistentin Wiebke Kühl sagte zu mir: „Du brauchst einen Plan!“ Mit ihr zusammen stellte ich mir viele Fragen:

- Warum soll ich eigentlich den ganzen Tag lang arbeiten gehen für so wenig Geld?
- Was kann ich überhaupt gut?
- Bin ich wirklich gern bei jedem Wetter draußen?

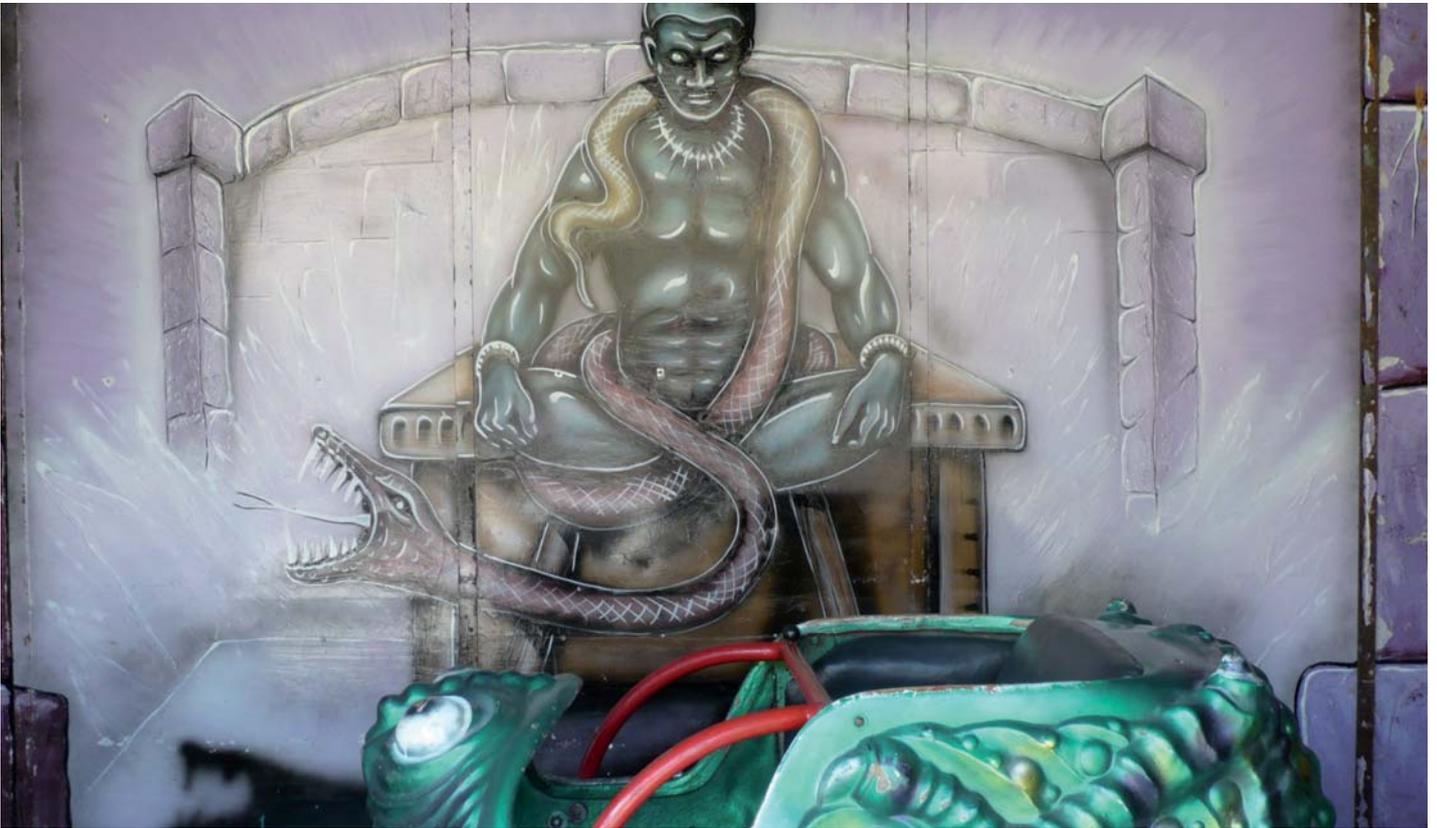


Foto: Bertolt Monk

- Was genau auf dem Bau reizt mich?
- Was muss ich an meiner Einstellung verändern, um ein guter Arbeitnehmer zu werden?
- Wie stelle ich mich in einem Betrieb vor?

Diese ganzen Fragen zu beantworten war sehr mühsam und alle Leute um mich herum wurden immer ratloser. Wir steckten alle zusammen in einer richtigen Krise. Dann hat Wiebke Kühl mich dafür gewonnen, gemeinsam mit ihr und meinem Jobcoach Elke Frank bei einer Weiterbildung zu Persönlicher Zukunftsplanung mitzumachen. Das war sehr aufregend, aber es taten sich erst einmal neue Fragen für mich auf:

- Wieso sollte ich lauter fremden Leuten von mir erzählen? Das geht die doch gar nichts an!
- Warum muss ich überhaupt über meine Zukunft nachdenken? Ich will nicht zu irgendetwas gezwungen werden!

Ungefähr alle sechs Wochen fuhren wir drei zusammen den langen Weg nach Ostholstein und arbeiteten immer zwei Tage

an dem Thema „persönliche Zukunftsplanung“. Ich schlief sogar im Hotel, weil mir die Fahrerei zuviel wurde und nach kurzer Zeit mochte ich alle anderen Seminarteilnehmer sehr gerne. Ich begann damit, ganz neu über mich nachzudenken und beschloss, eine eigene Zukunftsplanung zu machen. Jetzt wurde es erst richtig spannend!

Ich baue mir ein „Double“

„Um seine Zukunft besser planen zu können, muss man sich heute gut kennen“, erklärte Carolin Emrich im ersten Modul der Weiterbildung und wir gestalteten alle einen Körperumriss von uns selbst. Dieser wurde mit Inhalt gefüllt. Im Seminar ging das alles sehr schnell und ich bat Wiebke und Elke, ob wir zu Hause nicht einen richtigen, lebensgroßen Körperumriss von mir machen könnten. Und so kam es auch. Zuerst gestalteten wir meine Kleidung. Mein „Double“ bekam die gleichen Kleider an wie ich sie trug und ein großes Foto von mir wurde der Kopf. Um den Kopf herum klebten wir Wolken, in denen ich meine

Träume beschrieben konnte. Die Träume sollen mich motivieren und mir Kraft zum Durchhalten geben, wenn es gerade mal nicht so gut läuft in meinem Leben. Meine Träume sind sehr unterschiedlich: Ich wünsche mir eine große Villa mit eigenem Sportplatz, einer riesigen Garage für viele schnelle Autos und einen ganzen Berg Goldtaler, in die ich hineinspringen darf wie Dagobert Duck. Ich wünsche mir auch, Post zu bekommen und ein eigenes Handy zu haben, eine sportliche und witzige Freundin und dass ich mal ein Wochenende mit Sido in Berlin leben darf.

In die Arme klebe und schreibe ich alles das hinein, was ich gut kann, was ich bei der Arbeit gelernt habe und wie ich sonst so bin. Ich bin zum Beispiel sehr mutig. In die Hand bekam ich einen Koffer, in dem ist aus jedem Praktikum ein Foto von mir zur Erinnerung. Nach jedem Praktikum ergänze ich den Körperumriss, so ist er immer aktuell und verändert sich, genau wie ich. Im Herzen sammle ich gute Dinge über mich. Was andere Menschen so über mich denken und sagen ist mir sehr wichtig.



Manchmal tut es weh, wenn ein Chef ein Praktikum vorzeitig beendet, weil ich nicht so gearbeitet habe, wie er es von mir erwartet hat. Alles, was die Chefs und Kollegen über mich sagen oder denken, das ist mein „Ruf“. Der war früher nicht so gut und ich arbeite heute immer wieder daran, ihn zu verbessern. Während der Schule und auch danach war es mir echt egal, was andere Menschen über mich denken. Wenn ich aber eine Arbeit haben und vor allem behalten möchte, dann muss ich meine Einstellung verändern. Das weiß ich heute und deshalb sammle ich „meinen Ruf“ in einem goldenen Briefumschlag. Manchmal lese ich mir die Aussagen der Chefs und Arbeitskollegen durch und staune, wie sich mein Ruf im Laufe der Zeit positiv verändert. Darauf bin ich wirklich stolz.

Im Bauch schreibe ich auf, woran ich jetzt gerade arbeite. Das mache ich zusammen mit meinem Jobcoach. Wir sind uns nicht immer einig darüber, was an dieser Stelle stehen soll. Manchmal bestimmt mein Jobcoach, dass ein Thema grade besonders wichtig ist, auch wenn ich erst mal keine Notwendigkeit sehe. Heute weiß ich, dass Elke da immer Recht mit hat und ich ihr wirklich vertrauen kann.

In die Beine habe ich alle Menschen geklebt, die mir heute wichtig sind und dazugeschrieben, warum sie so wichtig sind. Mit dem „Circle of Friends“ habe ich heraus-

gefunden, welche Menschen mir besonders am Herzen liegen, welche ich mag, welche mit mir einfach nur bekannt sind und welche Menschen ich für ihre Unterstützung bezahle. Das ist mir sehr schwer gefallen, weil ich viele der bezahlten Unterstützer sehr gern habe und eigentlich viel näher in die Mitte geschrieben hätte. Ich musste unterscheiden, welche Menschen in meinem Leben mir gut tun und mich unterstützen und welche immer nur an mir herummeckern mir nicht helfen. Ich musste auch unterscheiden, welche von den Menschen meine eigenen Freunde sind und welche ich nur gut kenne, weil meine Eltern mit ihnen befreundet sind.

Mein Körperumriss wird im Laufe der Zeit also immer voller und bunter. Alle Methoden, die wir im Seminar gelernt haben, habe ich zu Hause mit Elke und Wiebke gründlich durchgearbeitet. Jetzt kenne ich mich also selber ganz gut. Und auch bei der Arbeit in den unterschiedlichen Praktikastellen läuft es immer besser. Kein Praktikum wurde mehr vorzeitig beendet, die Arbeit bringt mir heute Spaß und ich habe richtige Lust, mich auszuprobieren.

Ich erprobe viele Methoden

Was mir aber immer noch fehlte war eine klare Vorstellung von meiner Zukunft. Wo will ich denn dauerhaft arbeiten, und was fange ich mit meiner Persönlichkeit an?

Im Seminar lernten wir etwas über Unterstützerkreise und Zukunftsfeste. Ines Boban erzählte uns, dass es manchmal hilfreich ist, alle wichtigen Menschen um uns herum mit in die Planung einzubeziehen und sie zu fragen: „Sag mal, wo siehst Du mich eigentlich in ein paar Jahren?“ Das hat mich wirklich neugierig gemacht. Vielleicht gibt es ja auch bei mir Menschen, die mir helfen können, meine Träume zu erreichen. Ich brauchte also einen Unterstützungskreis. Im Seminar fragte ich Tobias Zahn aus der Schweiz, ob er für mich das Planungstreffen moderieren kann und Inken Kramp von mixed pickles aus Lübeck bat ich, für mich zu zeichnen. Alle sagten zu und ich plante zusammen mit Wiebke weiter. Wir hatten viel vorzubereiten.

Ich lade ein....

...insgesamt 27 Menschen: Meine Familie, ein paar Nachbarn, Freunde und Freundinnen aus dem Fitness-Studio, meine Patientante, alle bezahlten Unterstützer und UnterstützerInnen, die ich habe, den Leistungsträger und natürlich meine Moderatoren Tobias und Inken.

23 von den eingeladenen Menschen kamen zu meinem Zukunftsplanungstreffen. Das Planungstreffen startete um 16 Uhr, aber Wiebke, Elke, Tobias und Inken haben sich schon am Vormittag mit mir getroffen. Beim gemeinsamen Frühstück haben wir



Fotos: Bertolt Monk

den Tag besprochen. Ich habe meine eigene Präsentation geübt, denn zum Beginn des Treffens stellte ich mich vor mit einer PowerPoint-Präsentation über alles, was mir bisher wichtig war. Ich zeigte meinen Gästen auch die erarbeiteten Materialien und beschrieb meinen Körperumriss, die Sozialraumkarte und meine Erfahrungen aus den Praktika. Meine Mutter sorgte für die Raumdekoration und die Getränke. Zwischendurch gab es eine Pause, ein Pizzaservice brachte leckere Riesen-Pizzen für alle.

Nach vier Stunden schwerer Arbeit und gutem Essen war ein richtiger Plan fertig. Seitdem habe ich konkrete Ziele für die Arbeit und meine Freizeit für das ganze kommende Jahr und einen Zeitplan, was davon bis Ostern alles erreicht sein soll. Und eines kann ich schon jetzt verraten: Ein paar Träume sind heute schon in Erfüllung gegangen: Ich habe nun ein eigenes Handy und kann es auch sehr sicher bedienen. Ich hatte mich bisher nie getraut, einzukaufen aus Angst, damit nicht umgehen zu können und ausgelacht zu werden. Ich habe mir auch einen Laptop gekauft, ich schreibe damit meine Praktikumsberichte für die Arbeit, archiviere meine Fotos und surfe im Internet. Das Beste daran ist, dass ich dabei auf meinem Bett sitzen kann! Mit meiner Mutter zusammen war ich in Berlin und habe mir den Fanladen von Sido an-

geschaut. Und ich habe Freunde, die mich unterstützen: Sie hören mir zu, geben mir Tipps und lernen mit mir. Mein Zimmer ist umgebaut und ich habe nun viel Platz.

Für mich hat sich dieses Treffen gelohnt. Heute blicke ich zuversichtlich in die Zukunft.

Und was mache ich mit den Ergebnissen meiner Planung?

Auf dem großen Fachtag in Lensahn im September 2010 berichtete ich von meiner Planung. Ich durfte auf dem Podium vor ungefähr 350 Menschen von meiner Planung erzählen und zusammen mit Wiebke Kühl und Sabine Klein von careNETZ und anderen Budgetnehmern auch in einem eigenen Workshop über meine Planung und das Persönliche Budget erzählen. Ich fühlte mich sehr wichtig.

Weil mir meine eigene Planung und die Weiterbildung sehr viel Spaß gemacht hatten, hatte ich auch sofort Lust, mit anderen Teilnehmern der Fortbildung nach Bratislava und Prag zu fahren. Dort sollten wir zu Multiplikatoren ausgebildet werden, um dann besser von Persönlicher Zukunftsplanung berichten zu können. Das erste Seminar in Bratislava war im Februar und es haben sich dort Experten für Persönliche Zukunftsplanung aus vier Ländern von Juli Lunt aus England schulen lassen. Es wurde nur Englisch gesprochen. Für mich wurde

alles übersetzt und ich habe auch ein paar englische Wörter gelernt. Manchmal war das alles ganz schön viel für mich, aber es war kein Problem für die Gruppe, wenn ich mir mal eine kleine Auszeit genommen habe, oder vielleicht noch mal nachgefragt habe. Im April gab es dann noch ein Wochenende in Prag.

Seit einem Jahr und fünf Monaten arbeite ich jetzt mit dem Persönlichen Budget in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Meine eigene Weiterentwicklung wird begleitet mit den Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung und ich bin sehr stolz auf mich. Ich bin mir ganz sicher: In einem halben Jahr werde ich 18 und ich weiß genau: Über mein Leben bestimme ich und nach den Erfahrungen mit der Persönlichen Zukunftsplanung weiß ich genau, was meine Ziele sind und wie ich sie erreichen kann!

Marcel Haack

ist Budgetnehmer und als Selbstvertreter zum Botschafter für Persönliche Zukunftsplanung ausgebildet.

Wiebke Kühl

seit 2011 freiberuflich als Zukunftsplanerin und Referentin tätig



Kontakt und nähere Informationen

Mail: wiebkekuehl@foni.net

Vor den Mühlen der Ebene

Evaluation des Projekts

„Neue Wege zur Inklusion – Zukunftsplanung in Ostholstein“

Von Sabrina Friess, Andreas Hinz und Juliane Töpfer

Über das Projekt ‚Neue Wege zur Inklusion – Zukunftsplanung in Ostholstein‘ ist bereits in der impulse 54 berichtet worden (vgl. Doose 2010). Zur Erinnerung: Im Kreis Ostholstein wird im Rahmen der Initiative „alle inklusive“ ein knapp zweijähriges Projekt mit dem Schwerpunkt einer inklusiv angelegten Weiterbildung zur Zukunftsplanung durchgeführt. Dieses Projekt verbindet die Ebene persönlicher Planungen mit einer sozialräumlichen Perspektive, bei der zwei Träger der Behindertenhilfe eine besondere Rolle einnehmen, indem sie diesen Ansatz zur Grundlage ihrer weiteren organisatorischen Entwicklung machen wollen (vgl. Sohns 2008).

Im Folgenden geht es um eine Gesamtwürdigung des Projekts auf der Basis des Berichts der Wissenschaftlichen Begleitung (vgl. Hinz, Friess & Töpfer 2010). Neben der Präsentation der Ergebnisse werden auch die ambitionierten Ansprüche des Projekts im Hinblick auf Inklusion und Innovation befragt.

Inklusion?

Inklusion ist keine Frage der Behindertenhilfe oder der Sonder- oder Heilpädagogik, sondern ein Konzept, das mit einer Diskussion im englischsprachigen Raum sei den 1970er Jahren die Frage nach dem Umgang mit Unterschieden zwischen Menschen insgesamt stellt (vgl. Hinz 2008). Zwei Aspekte verdeutlichen dies.

Erstens: Im englischsprachigen Diskurs der vergangenen 40 Jahre lassen sich vier Eckpunkte ausmachen, die für die Klärung des Inklusionsbegriffs wichtig sind (vgl. Hinz 2004): Inklusion

- wendet sich der vorhandenen oder noch steigerbaren Vielfalt positiv zu,
- umfasst alle Dimensionen von Heterogenität (Fähigkeiten, Geschlechterrollen, ethnische Hintergründe, Nationalitäten, Erstsprachen, Hautfarben, soziale Milieus, Religionen, sexuelle Orientierungen, körperliche Bedingungen etc.),
- orientiert sich an der Bürgerrechtsbewegung und wendet sich gegen jede Tendenz, jemanden aufgrund irgendwelcher Zuschreibungen an den Rand der Gesellschaft zu drängen und
- vertritt die Vision einer inklusiven Gesellschaft.

Dabei sind nicht die Unterschiede an sich, sondern ihre gesellschaftlichen Bewertungen und die mit ihnen verbundenen Zuschreibungen entscheidend. Mit diesen Eckpunkten ist auch klar, dass die Frage des Umgangs mit Beeinträchtigung ein wichtiger, aber eben nur ein Aspekt der Inklusion ist. Zudem wird Inklusion nie komplett realisiert sein, sondern eher eine Orientierung, ein ‚Nordstern‘, der bei den nächsten konkreten Schritten auf dem Weg zur Realisierung der Bürgerrechte für alle hilfreich ist (vgl. Boban 2008).

Zweitens: Nützlich für die Klärung von Inklusion ist auch die Unterscheidung von drei Ebenen, die der englische Pädagoge Tony Booth (2008) vorschlägt:

- Die **Teilhabe von Personen** betrachtet das individuelle Recht auf Beteiligung in allen Lebensbereichen. Aus der Integrationsentwicklung ist diese Ebene gut bekannt, immer wieder geht es um Konflikte mit einzelnen Personen im Mittelpunkt. Das Problem dabei ist jedoch, dass es schnell dazu kommen kann, dass die Person vor allem als ‚das Problem‘ angesehen und auf diesen einen Aspekt reduziert wird.
- **Barrieren in Systemen** richten den



Foto: Bertolt Monk

Blick auf Dienste oder Einrichtungen wie Kitas, Schulen, Betriebe, Städte, Kirchengemeinden, Stadtteile, Rathäuser etc. und fragen nach deren inklusiver Qualität. ‚Das Problem‘ liegt nicht mehr bei einzelnen Personen, sondern wird zur Aufgabe der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Dienstes.

- Die **Umsetzung von inklusiven Werten** richtet schließlich den Blick auf die Frage, auf welcher Basis und mit welchem Selbstverständnis eine Entwicklung betrieben wird. Hier bieten sich viele Aspekte wie Gleichheit, Rechte, Gemeinschaft, Respekt für Vielfalt, aber auch Freude, Mut und Schönheit an.

Eine Ebene bleibt notwendigerweise beschränkt, erst ihre Ergänzung ermöglicht eine inklusive Perspektive auf das Ganze. Dieses Projekt erhebt also den Anspruch, Wege zur Inklusion weisen zu können – ein hoher Anspruch...

Neue Wege?

Der Innovationsforscher Otto Scharmer, der u. a. Managertrainings für multinationale Konzerne durchführt, geht davon aus, dass unsere Welt insgesamt nur überleben kann, wenn es gelingt, etwas Neues zu ent-

wickeln – und nicht nur das Bisherige ein bisschen besser zu machen (vgl. Scharmer 2009). Es sind also tiefgreifende Veränderungen nötig, die kreatives Potenzial und, wie er formuliert, das „Denken von der Zukunft her“ erfordern. Dafür ist es wichtig, sich mit den eigenen (persönlichen, gemeinsamen, institutionellen, kommunalen oder regionalen) ‚blinden Flecken‘ auseinanderzusetzen. Interessanterweise sind bei vielen Innovationen zwar immer der Gegenstand der Veränderung, schon manchmal aber weniger die Prozesse, meist dagegen gar nicht die eigenen Quellen (ursprüngliche Motivation, Sehnsüchte etc.) im Blick, die dann unbewusst und dementsprechend auch unverändert bleiben.

Damit etwas Neues entstehen kann, ist es wichtig, auf die eigene Wahrnehmung, das Zuhören und das gemeinsame Gespräch zu achten. Hier unterscheidet SCHARMER vier Qualitäten, vom „selbstbezüglichen Zuhören“, bei dem ich nur das ‚downloade‘, was ich immer schon gedacht habe, und nichts Neues aufnehme, über die „konfrontative Debatte“, bei der ich mich vor allem von anderen abgrenze, über den „empathischen Dialog“, bei dem ich offen bin für neue Ergebnisse und Erkenntnisse,

bis hin zum „schöpferischen Gespräch“, bei dem wir gemeinsam etwas zu erspüren versuchen, das aus der Zukunft nun in die Welt kommen will. Für diese selten gelingende Qualität erfindet Scharmer den Begriff ‚presencing‘, eine Mischung aus in der Gegenwart sein (‚presence‘) und erfühlen (‚sensing‘).

Für das Gelingen gibt es neben Zeit und Ruhe hilfreiche Bedingungen, die Scharmer (2009, 63–67) „Freunde von Veränderung“ nennt: die Öffnung des Denkens, des Herzens und des Willens. Dagegen können einige „Feinde von Veränderung“ es erschweren: Stimmen des Urteilens, Zynismus und Angst. Dieses Projekt formuliert also einen zweiten hohen Anspruch: Es sollen neue Wege zur Inklusion gegangen werden...

Evaluation des Projekts

Die Wissenschaftliche Begleitung des Projekts „Neue Wege zur Inklusion“ besteht aus Andreas HINZ, Sabrina FRIESS und Juliane TÖPFER, von denen die beiden letztgenannten Studentinnen an der Martin-Luther-Universität in Halle sind. Sie sorgen für eine durchgängige Beobachtung aller Kurse und schreiben anschließend ihre



Examensarbeiten über spezifische Aspekte des Projekts.

Die Evaluation kombiniert qualitative und quantitative Methoden und hat zunächst einen breiten Fokus, so dass alle relevanten Aspekte erfasst werden können. Im Verlauf des Projekts zeichnen sich zunehmend deutlich Kernpunkte ab, in positiver wie in problematischer Hinsicht, denen dann gezielter nachgegangen wird. Flankiert wird die Evaluation einerseits durch Rückmeldungen der Beteiligten nach jedem Modul der Weiterbildung, andererseits durch zahlreiche Interviews zu Beginn und am Ende des Projekts mit vielen Beteiligten, die Erwartungen, Erfahrungen und Einschätzungen herauskristallisieren. Ergänzend werden auch die Themen der eingerichteten ‚Regionalen Plattform‘ sowie Portfolios von KursteilnehmerInnen in die Auswertung einbezogen.

Ergebnisse der Evaluation

Im Verlauf des Projekts wird deutlich, dass es einige positive Antworten auf die Herausforderungen des Projekts gibt, die als

Erfolge gesehen werden können. Ebenso gibt es Schwierigkeiten, die sich zu neuen (oder alten) Fragen entwickeln. Beides wird in aller Kürze nachfolgend zusammengefasst.

Erfolge – Antworten

- Es gibt eine Vielzahl von **Planungen** aus den Kursen heraus – manche sehr erfolgreich, manche fast erfolgreich, manche auch noch nicht fertig. Sie betreffen größere und kleinere Vorhaben – ein Persönliches Budget, einen Umzug, eine Hochzeit, die Einführung von Zukunftsplanung in einer Schule, auch ein Hobby, eine Reise u.v.m.
- Für viele TeilnehmerInnen eröffnen sich **neue Horizonte**. Persönliche Zukunftsplanung ist ein Instrument, das einen inklusiven Weg bestimmen kann. Die zugänglichen Methoden und Benutzerfreundlichkeit, die über Symbole und Sprache sofort angewendet werden können, machen dies leichter.
- Wichtig finden die TeilnehmerInnen den **Austausch** innerhalb der heterogenen

Gruppe. Es entstehen neue Anregungen, Freundschaften und Projekte. Hier ist der regionale Bezug hilfreich.

- In den Kursen ergeben sich viele **neue Kooperationsbeziehungen**. Intensive Austauschprozesse auch zwischen bestehenden Kooperationen erfahren eine neue Qualität – auf individueller, institutioneller, regionaler und überregionaler Ebene. So entstehen eine Vielzahl neuer Ideen über Zielgruppen und Inhalte.
- Die TeilnehmerInnen nehmen die **Atmosphäre** in den Kursen meist als sehr positiv wahr. Sie freuen sich, sich zu treffen und etwas Anregendes tun zu können und schätzen Situationen mit emotionaler Tiefe.
- Die Vielzahl von **Methoden und Materialien** nehmen die TeilnehmerInnen dankend mit. Durch die große Auswahl können sie viele Erfahrungen sammeln, was die Chancen für deren Anwendung in der Praxis erhöht.

Wie diese Aspekte deutlich machen, ist es insgesamt gelungen, über offenes Denken,



Fotos: Bertolt Monk

offenes Fühlen und offenen Willen zu neuen Sichtweisen und Ideen zu kommen. Der Start eines neuen Entwicklungsprozesses in der Region ist damit gelungen – tatsächlich neue Wege zur Inklusion können nun verstärkt gegangen werden.

Stolpersteine – neue Fragen

Neben den positiven Aspekten tauchen auch einige Stolpersteine auf, für die es in Zukunft Handlungs- oder Klärungsbedarf gibt.

- Bei manchen **Planungen** besteht offenbar keine hinreichende Klarheit darüber, inwieweit es sich um eine Übungssituation oder um eine reale Planung handelt. Auch ist nicht immer deutlich, wer wie weit die Verantwortung für sie trägt. Hier tauchen auch Rollenkonflikte auf: Würde eine Mitarbeiterin in Anwesenheit ihres Chefs vernehmbar von einer Kündigung und dem Aufbau einer ganz anderen Existenz träumen? Ebenfalls taucht auch die Frage auf, inwieweit am Beginn des eigenen Lernprozesses ernsthaft geplant werden kann.
- Eine unbeantwortete Frage richtet sich an die Inklusivität des Projekts. Eine gemischte Zusammensetzung ist die Voraussetzung dafür, nicht aber schon die Inklusivität selbst. So wichtig für alle Beteiligten dieser Anspruch ist: Hier gilt es eine Praxis zu entwickeln, die über ein für alle gleiches Buffet hinausgeht, von dem sich jede(r) individuell Passendes nimmt – und bei dem nicht gesichert ist, dass für alle etwas Schmackhaftes dabei ist. Insbesondere gilt es über individuelle Unterstützungsformen im Vorwege oder vor Ort nachzudenken (vgl. hierzu Töpfer 2011).
- Eine weitere Frage betrifft die **Moderation** der Kurse. Bei ihr ist wichtig, dass sowohl Erfahrungen von anderen präsentiert werden, als auch eigene Erfahrungen gesammelt werden können, etwa mit dem Ausprobieren neuer Methoden. Dieses Ausbalancieren von Inhalten und Prozessen wird sehr unterschiedlich eingeschätzt – für einzelne Kurse und von verschiedenen Personen. Mal entsteht der Eindruck, dass viel zu

viel gelehrt wird, ohne dass ausprobiert werden kann, mal gibt es so viel Zeit zur eigenen Nutzung, dass fachlicher Input vermisst wird. Von unmittelbar Beteiligten wird auch reflektiert, in welchem Maß das Potenzial der neben der kontinuierlichen Koordination jeweils zweiten ReferentInnen zur Geltung kommen kann und wie das bei manchen mitunter vorhandene ‚Gefühl von Schule‘ reduziert werden könnte.

- Eine vierte Frage nimmt das Verhältnis von **Demokratie und Hierarchie** in den Blick. Persönliche Zukunftsplanung ist basisdemokratisch angelegt, eine Organisation, ein Träger notwendigerweise hierarchisch – und dies kann miteinander in Konflikte geraten. Daher stellt sich die Frage, inwieweit Zukunftsplanung die Organisation verändert – und in welchem Maß dies auch umgekehrt geschieht. Eindeutig ist in diesem Fall, dass strukturelle Veränderungen innerhalb der großen beteiligten Organisation eingeleitet sind (vgl. auch Sohns 2008). Gleichwohl bestehen dort

weiterhin Konfliktpotenziale und Widersprüche, sei es zwischen Leitungen und MitarbeiterInnen oder zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung (vgl. hierzu Friess 2011).

- Schließlich stellt sich die Frage nach **Zertifikaten** mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Hier werden einerseits notwendige Bemühungen um Qualitätssicherung deutlich, andererseits können erhöhter Stress und oberflächliche Anpassung an die Anforderungen statt mehr Reflexionsqualität die Folge sein.

Diese Aspekte machen deutlich, dass weiterhin einige Fragen offen und weitere Schritte zur Inklusion notwendig sind.

Zwischenfazit

Nachdem der Anfang des Veränderungsprozesses mit weitgehend offenem Denken, Fühlen und Handeln gelungen ist, kommt es nun darauf an, ihn strukturell zu verankern und seine Nachhaltigkeit zu sichern. Dafür sind einige Bedingungen günstig, etwa der sozialpolitische Rahmen für Inklusion auf Landesebene. Besonders wichtig für die Weiterentwicklung ist die Verbindung von individueller und regionaler bzw. sozialräumlicher Planung. Eine große Herausforderung ist die Vernetzung mit bestehenden Strukturen, z. B. mit der Hilfeplanung des Kreises; hier ist eine viel stärkere strukturelle Verankerung notwendig, wenn Nachhaltigkeit erzielt werden soll. Auf regionaler Ebene gilt es darüber hinaus, weitere wichtige PartnerInnen einzubinden, etwa Eltern und Schulen. Auch eine überregionale Ausweitung in anderen Kreisen und Bundesländern bietet sich als Schritt an. Mit Blick auf ein breites Verständnis von Inklusion bleibt auch die Herausforderung, über den Rahmen der Be-

hindertenhilfe hinaus all die Menschen in den Blick zu bekommen, deren Partizipationsmöglichkeiten ebenfalls eingeschränkt werden.

Da es parallel zu diesem eine Reihe anderer Projekte zur Zukunftsplanung gibt, scheint die Zeit reif zu sein für weitere Entwicklungsschritte auf nationaler Ebene; daher ist die bundesweite Fachtagung am 7./8. Oktober 2011 in Berlin ein nächster logischer Schritt. Dort soll auch ein institutioneller Rahmen für die bundesweite Vernetzung für Zukunftsplanung gebildet werden (Informationen unter www.bvkm.de).

Der erfolgreiche Start dieses Projekts zeigt an vielen Stellen, dass es gelungen ist, mit offenem Denken, offenem Willen und offenem Fühlen tatsächlich Neues zu schaffen, wie es Scharmer (2009) für echte Innovationen fordert. Nun stehen die „Mühen der Ebene“ an, wie Bert Brecht so treffend formuliert: Die Absicherung des weiteren innovativen Weges zur Inklusion – und das ist eine mindestens ebenso große Herausforderung wie ein glanzvoller Anfang.

Sabrina Friess, Prof. Dr. Andreas Hinz und Juliane Töpfer arbeiten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und begleiten das Projekt „Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein“ wissenschaftlich



Kontakt und nähere Informationen

Prof. Dr. Andreas Hinz, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Erziehungswissenschaften, 06099 Halle (Saale)
 Mail: andreas.hinz@paedagogik.uni-halle.de
 Internet: www.inklusionspaedagogik.de

LITERATUR

- BOBAN, Ines (2008): Bürgerzentrierte Zukunftsplanung in Unterstützernetzen. Inklusiver Schlüssel zu Partizipation und Empowerment pur. In: HINZ, Andreas, KÖRNER, Ingrid & NIEHOFF, Ulrich (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Marburg: Lebenshilfe 2008, 230-247
- BOOTH, Tony (2008): Ein internationaler Blick auf inklusive Bildung: Werte für alle? In: HINZ, Andreas, KÖRNER, Ingrid & NIEHOFF, Ulrich (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Marburg: Lebenshilfe, 53-73
- DOOSE, Stefan (2010): Vieles beginnt mit einem Traum. Projekt „Neue Wege zur Inklusion“ in Ostholstein. Impulse H. 54, 18-25
- FRIESS, Sabrina (2011): Persönliche Zukunftsplanung als Schlüsselstrategie auf einem inklusiven Weg. Wissenschaftliche Examensarbeit. Halle (Saale): Martin-Luther-Universität
- HINZ, Andreas (2004): Vom sonderpädagogischen Verständnis der Integration zum integrationspädagogischen Verständnis der Inklusion!? In: SCHNELL, Irmtraud & SANDER, Alfred (Hrsg.): Inklusive Pädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 41-74
- HINZ, Andreas (2008): Inklusion – historische Entwicklungslinien und internationale Kontexte. In: HINZ, Andreas, KÖRNER, Ingrid & NIEHOFF, Ulrich (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Marburg: Lebenshilfe, 33-52
- HINZ, Andreas, FRIESS, Sabrina & TÖPFER, Juliane (2010): Neue Wege zur Inklusion – Zukunftsplanung in Ostholstein. Inhalte – Erfahrungen – Ergebnisse. Halle (Saale): Martin-Luther-Universität (Veröffentlichung 2011 beim Lebenshilfe-Verlag)
- SCHARMER, C. Otto (2009): Theorie U: Von der Zukunft her führen. Presencing als soziale Technik. Heidelberg: Carl-Auer
- SOHNS, Reinhard E. (2008): Behindertenhilfe in Ostholstein macht sich auf den Weg. Impulse H. 46/47, 3
- Töpfer, Juliane (2011): Inklusive Weiterbildungen – eine Möglichkeit der Partizipation in der Praxis. Wissenschaftliche Examensarbeit. Halle (Saale): Martin-Luther-Universität

Der Makel bleibt

FörderschülerInnen im Übergang von der Schule in Ausbildung: Strategien der individuellen Förderung.

Von Irene Hofmann-Lun

Nach wie vor werden in Deutschland Kinder und Jugendliche mit einer sogenannten Lernbehinderung überwiegend an Sonderschulen und damit außerhalb der Regelschulen unterrichtet. In einer von Aktion Mensch beauftragten Studie ging das Deutsche Jugendinstitut der Frage nach, wie FörderschülerInnen auf dem Weg in eine berufliche Ausbildung unterstützt werden können und ob durch die Sonderbeschulung der Übergang in anerkannte Ausbildungen, eine eigenständige Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe dieser Jugendlichen gelingen kann¹. Die Erfahrungen und Einschätzungen der Jugendlichen, der Fachkräfte und ehemaliger FörderschülerInnen zeigen, dass die mit dem Förderschulbesuch verbundene Stigmatisierung zu langfristigen Nachteilen in der beruflichen Entwicklung führt. Auch werden bei der Suche nach Anschlusswegen die individuelle Bedürfnisse und Interessen der SchülerInnen immer noch zu wenig berücksichtigt.

Der Besuch der Förderschule soll Kindern und Jugendlichen die Chance bieten, ihr Selbstbewusstsein zu stärken, soziale

Fähigkeiten zu trainieren und in einem positiven Lernumfeld Lernmotivation zu erlangen. In der Förderschule sollen eigene Lernproblematiken überwunden werden und die schulischen Leistungen gezielt verbessert werden. Einen weiteren Schwerpunkt stellt die Planung und Vorbereitung von Anschlusswegen an die Förderschule dar, so dass der Eintritt in eine berufliche Ausbildung gelingen kann.

Förderstrategien an Förderschulen

Die Förderbedarfe der SchülerInnen reichen von Verhaltensschwierigkeiten bis hin zu großen Lernschwächen. Es gibt jedoch auch Jugendliche, deren Leistungsniveau dem von HauptschülerInnen entspricht. Ein großer Teil der SchülerInnen hat einen Migrationshintergrund.

Schwerpunkte bei der Förderung dieser sehr vielfältigen SchülerInnenschaft bilden soziale Unterstützung und Training, die individuelle leistungsbezogene Förderung der Jugendlichen entsprechend ihrem jeweiligen Bedarf, sowie Berufsorientierung und Übergangsplanung. Manche Lehrkräfte sehen die soziale Förderung als den Schwerpunkt ihrer Arbeit an, hinter dem die leistungsbezogene Förderung und die Anschlussplanung an zweiter und dritter Stelle rangieren.

Die individuellen Voraussetzungen bilden den Ausgangspunkt für eine auf die einzelnen SchülerInnen zugeschnittene Förderung in den Unterrichtsfächern. Aufgrund der Lernproblematik der Jugendlichen ist es notwendig den Unterrichtsstoff speziell aufzubereiten. Es werden Konzepte realisiert, die wenig Frontalunterricht beinhalten. Leistungsdifferenzierender Unterricht wird in Form von Wochenplanarbeit, Projektarbeit, Lerntheken, oder über Gruppenbildung angeboten. Dabei wird auf das unterschiedliche Lerntempo und die Konzentrationsfähigkeit der Jugendlichen Rücksicht genommen. Bei der Einteilung der Klasse in verschiedene Leistungsgruppen arbeiten alle SchülerInnen an einem Unterrichtsthema, jedoch angepasst an das jeweilige Leistungsniveau. Dies bedeutet, dass für die Schwächeren die Inhalte oder Texte von Mathematikaufgaben in einer einfacheren Sprache gehalten werden und für die Stärkeren ein höheres Niveau angesetzt wird. Dabei wird darauf geachtet, dass über die Gruppenbildung keine Stigmatisierung der Kinder und Jugendlichen erfolgt, etwa dadurch dass über Gruppennamen wie Tigers oder Champions keine unterschiedlichen Leistungsniveaus erkennbar sind, sondern alle SchülerInnen mit dem Gruppennamen eine Wertschätzung verbinden. Einige Lehrkräfte nennen explizit Förderpläne als Instrument der individuellen Förderung.



Der Unterricht zielt auf das Erreichen des Förderschulabschlusses. Die Lehrkräfte verfolgen auch die Zielsetzung, SchülerInnen, bei denen ein entsprechendes Leistungspotential vorhanden ist, in die Regelschule zu überweisen. Jedoch ist das Angebot an entsprechenden Kooperationsklassen an der Regelschule nicht flächendeckend vorhanden. Demzufolge können die SchülerInnen nur in bestimmten Klassenstufen an die Regelschule wechseln und nicht allen Jugendlichen, die dies planen, gelingt der Wechsel auf die Regelschule. In Ausnahmefällen versuchen Lehrkräfte ihren SchülerInnen den Hauptschulabschluss zu ermöglichen.

Mehrere Lehrkräfte thematisieren im Zusammenhang mit dem Erreichen von Schulabschlüssen die Problematik, dass sich die Jugendlichen aufgrund der Tatsache, dass sie an die Förderschule gehen, abgewertet fühlen. Dass sie einen im Vergleich zu HauptschülerInnen geringeren Schulabschluss erlangen ist den Jugendlichen sehr bewusst. Dies wirkt sich negativ auf ihr Selbstbewusstsein, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Motivation aus.

Berufsorientierung und Übergangmanagement

Berufsorientierung und Übergangsplanning spielen in der Förderschule ab der 7. Jahrgangsstufe eine wichtige Rolle. Die enge Kooperation zwischen Förderschulen und Berufsberaterinnen und -beratern der Arbeitsagentur (Reha-Beratern) beinhaltet einen intensiven Austausch, Klassenelternabende, persönliche Gespräche mit SchülerInnen und ihren Eltern, Besuche im Berufsinformationszentrum (BIZ) sowie einen Eignungs- und Leistungstest. Hinzu kommen Betriebspraktika die die Jugendlichen in den Klassenstufen 8 und 9 absolvieren. Neben der Information über mögliche Berufsfelder für die Jugendlichen ist es das zentrale Ziel der BerufsberaterInnen und der Lehrkräfte, dass spätestens am Ende des ersten Halbjahres der 9. Klasse feststeht, welche Ausbildung oder welche Maßnahme für jede/n Jugendliche/n im Anschluss an die Schule geeignet ist.

Ein Netz von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation bildet die Grundlage für die Aktivität der Reha-Berufsberatung. Wenn Jugendliche den Weg in eine Berufs-

vorbereitende Bildungsmaßnahme (BVB) gehen, erfolgt die Zuweisung über die Arbeitsagentur. Auch der Weg in eine geförderte Ausbildung wird über die Arbeitsagentur eingeleitet und finanziert, ebenso der Weg in ein Berufsbildungswerk². Demgegenüber erfolgt die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt über die Eigeninitiative des Jugendlichen, der sich bei entsprechendem Bedarf an die Arbeitsagentur wenden kann, damit ggf. dem Betrieb eine finanzielle Unterstützung gewährt werden kann. Auch die Anmeldung für das Berufsvorbereitungsjahr kann eigenständig durch die Jugendlichen erfolgen.

Aus der Zusammenarbeit zwischen Lehrkraft, BerufsberaterInnen, Eltern und Jugendlichen erfolgt die Entscheidung, welches Berufsfeld für den jeweiligen Jugendlichen in Frage kommt, wie weit der Jugendliche schon in seiner Berufsreife ist, welche beruflichen Neigungen er hat und wo seine spezifischen Eignungen liegen. Diese Entscheidungsphase, die das Ziel hat, die Anschlusswege der Jugendlichen zu klären, wird unterstützt durch einen Test, den alle Jugendlichen bei der



Fotos: Bertolt Monk

Arbeitsagentur absolvieren müssen, sowie durch ein Gutachten der Klassenleitung.

Einzelne Lehrkräfte setzen sich zusätzlich – häufig in ihrer Freizeit – mit Berufsmöglichkeiten für ihre Schülerinnen und Schüler auseinander. Das besondere Engagement von Lehrkräften beinhaltet das Durchforsten der Stellenanzeigen der Zeitungen, der Ausbildungsplatzangebote im Internet und bei der Arbeitsagentur nach relevanten Ausbildungsstellen sowie das Einholen von Informationen über neue Berufsfelder, die für die Jugendlichen relevant sein könnten. Außerdem pflegen und nutzen sie private Kontakte, um SchülerInnen eine Ausbildung im Anschluss an die Förderschule zu ermöglichen. Ferner beinhaltet ihr Engagement den Aufbau und die Pflege von Netzwerken mit Unternehmen, um die Jugendlichen dort in Praktika und ggf. in einer Ausbildung unterzubringen.

Im Zusammenhang mit den Chancen für eine Einmündung in Ausbildung im Anschluss an die Förderschule beklagen einige Lehrkräfte, dass ihre Schule in dieser Hinsicht keine kontinuierlichen

Kooperationsbetriebe habe. Einige Lehrer sehen eine Chance für ihre SchülerInnen, direkt nach der Schule in Ausbildung zu gelangen, nur über vorherige Praktika in dem jeweiligen Betrieb und versuchen, diesen Weg durch gezielte Unterstützung zu ermöglichen. Allerdings gelingt dieser Weg nur in Ausnahmefällen.

Dass in den meisten Fällen als Anschlussstation die Berufsvorbereitung geplant und eingeleitet wird, an die sich geförderte (Reha-)Ausbildungen anschließen können, entlastet die Lehrkräfte angesichts der Tatsache, dass der direkte Weg in Ausbildung für Förderschülerinnen und Förderschüler aus ihrer Erfahrung heraus meist nicht gelingt. Letzten Endes sehen sie ihre Einflussmöglichkeiten auf das Gelingen einer beruflichen Integration als sehr gering an.

Förderung aus der Sicht der Jugendlichen

Das soziale Klima an der Förderschule wird von vielen Jugendlichen insgesamt als positiv und unterstützend beschrieben, ge-

rade auch im Hinblick auf die Bewältigung persönlicher Probleme und Schwierigkeiten. Bei den Schilderungen des Unterrichts in der Förderschule, ihren Anschlussoptionen sowie weiteren Bildungschancen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen FörderschülerInnen.

Leistungsbezogene Förderung

Eine leistungsbezogene Förderung und Forderung ist den Jugendlichen vor allem im Hinblick auf die Chance, einen Hauptschulabschluss und/oder eine berufliche Anschlussperspektive erreichen zu können, wichtig. Gerade der Unterricht in den Fächern Deutsch und Mathematik wird von manchen SchülerInnen als zu wenig fordernd und anspruchsvoll erlebt. Dass der Englischunterricht an der Förderschule aus Sicht der Jugendlichen vernachlässigt wurde, ist beispielsweise im Hinblick auf das Gelingen von anschließenden Bildungswegen (z.B. das Erreichen eines qualifizierenden Hauptschulabschlusses oder des Realschulabschlusses) sowie in Bezug auf die Möglichkeit, in Berufsfeldern zu arbeiten, bei denen Englischkenntnisse

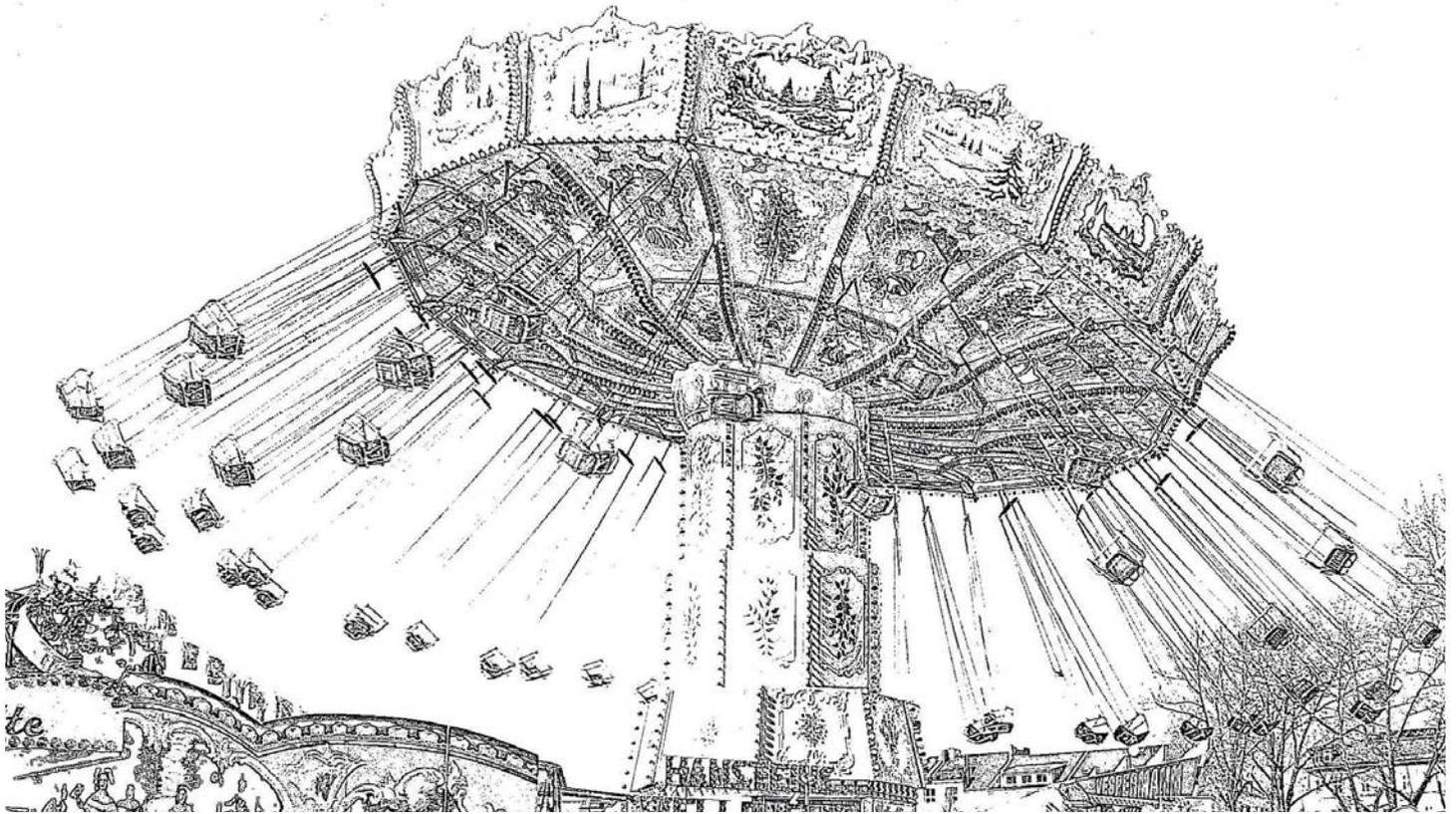


Foto: Bertolt Monk

Voraussetzung sind, problematisch. Gerade Jugendliche, die einen entsprechenden Leistungswillen und weitergehende Bildungsziele entwickelt haben, äußern häufig eine Kritik an der Förderschule. Sie bezieht sich vorrangig auf einzelne Klassenstufen oder Lehrkräfte. Dass an Förderschulen nur in Ausnahmefällen das Erreichen des Hauptschulabschlusses möglich ist, ist jedoch ein Kritikpunkt, den viele Jugendliche thematisieren.

Berufsorientierung und Anschlussplanung

Während einige Jugendliche an der Förderschule eine gezielte individuelle Förderung erhielten, um einen anerkannten Schulabschluss – den Hauptschulabschluss – über eine gesonderte Prüfung an der Regelschule zu erreichen, war für andere Jugendliche dieser Weg im Rahmen der Förderschulzeit nicht möglich. Einige Jugendliche wurden dazu ermutigt, im Anschluss an die Förderschule das 9. Schuljahr an der Hauptschule zu absolvieren, um den erfolgreichen oder qualifizierenden Hauptschulabschluss zu er-

werben. Dieser Weg war für andere SchülerInnen kein Thema bei der Anschlussplanung; einige SchülerInnen wurden ermutigt und unterstützt, etwa durch gezielte Betriebspraktika und Bewerbungstraining, eine Ausbildung zu beginnen. Bei den meisten Jugendlichen konzentrierte sich die Planung ihrer Anschlussstationen aber auf den Eintritt in das Berufsvorbereitungsjahr oder die Teilnahme an einer BVB.

Bei der Beratung durch die Arbeitsagentur fühlen sie sich teilweise in ihren Berufswünschen und Bildungszielen nicht ernst genommen. Wer nicht durch persönliche Netzwerke oder besonders engagierte Lehrkräfte auf dem Weg in Ausbildung unterstützt wird, für die/den ist der Weg durch die „Instanzen“ weitgehend vorgezeichnet, ohne darauf nennenswert Einfluss zu haben.

Kritische Aspekte des Fördersystems

Aus den Gesprächen mit Lehrkräften, PädagogInnen der Berufsvorbereitung und den Jugendlichen, die eine Förderschule besucht haben, ergeben sich kritische Aspek-

te sowohl was die Förderung der Jugendlichen betrifft, als auch im Hinblick auf die Planung von erfolgversprechenden Wegen der beruflichen Integration.

Anschlussfähigkeit der Förderschule

Den Förderschulen selbst wird nicht nur von vielen Jugendlichen, sondern auch von den VertreterInnen der nachfolgenden Institutionen, die von den Jugendlichen durchlaufen werden, oftmals kein gutes Zeugnis ausgestellt. Insbesondere Fachkräfte der anschließenden Bildungsmaßnahmen kritisieren eine unzureichende Vorbereitung im Bereich Berufsorientierung durch die Förderschule. Außerdem werden folgende kritischen Punkte genannt:

- die mangelnde Anschlussfähigkeit an die Hauptschule vor allem bei den Leistungsanforderungen in den Kernfächern Deutsch, Mathematik und Englisch betrifft,
- die mangelnde Unterstützung, Förderung und Forderung des Leistungsvermögens der FörderschülerInnen (Stichwort Schonraum),

- das Fehlen eines anerkannten schulischen Abschlusses, der für die weitere berufliche Zukunft entscheidend ist,
- die mangelnde Förderung des Selbstvertrauens und -bewusstseins der SchülerInnen.

Den Lehrkräften der Förderschulen ist in der Regel klar, dass ihre Bemühungen, berufliche Perspektiven für die Jugendlichen zu entwickeln, selten von Erfolg gekrönt sind. Für das Scheitern machen die Lehrkräfte zum Einen die häufig problematischen familiären Hintergründe verantwortlich, die die Jugendlichen belasten und sie an der Entwicklung eigener Leistungsfähigkeit und eigener Perspektiven behindern. Zum Anderen werden strukturelle Gründe angeführt.

Anschlusswege werden eingeleitet, die nicht zu den Voraussetzungen der Jugendlichen passen

Bei der Festlegung „realistischer“ Anschlussoptionen für FörderschülerInnen scheint es einen gewissen Automatismus zu geben, der nicht nur auf Fachlichkeit, sondern auch auf Tradition und in gewissem Ausmaß auf Routine beruht. Die zen-

auf die beruflichen Zukunftschancen. Die Mehrfachfunktion der Arbeitsagentur (Förderdiagnose, Zuweisung in und Finanzierung von Maßnahmen) lässt es zumindest als möglich erscheinen, dass bei der Zuweisung der Jugendlichen in die verschiedenen Maßnahme-Typen, die unterschiedlich teuer sind aber auch unterschiedliche Perspektiven eröffnen, gelegentlich eher haushalts- als förderpolitische Kriterien zum Tragen kommen.

Stigmatisierungserfahrungen ziehen sich durch die Bildungsgeschichten und behindern Bildungserfolge

Dass der Besuch einer Förderschule zu Abwertungen und dadurch zu Behinderungen von Bildungserfolgen führt, ist für die Jugendlichen durchgängig spür- und sichtbar. Diese Stigmatisierung beginnt mit der Zuweisung zur Förderschule und erstreckt sich über den gesamten Schulbesuch und weit darüber hinaus. Der Besuch der Förderschule wird von den meisten für die Jugendlichen relevanten Personen und Institutionen negativ bewertet, vor allem von den gleichaltrigen Freundinnen und Freunden, häufig aber auch von Eltern und an-

„Die Stigmatisierung beginnt mit der Zuweisung zur Förderschule und erstreckt sich über den gesamten Schulbesuch und weit darüber hinaus.“

trale Rolle der Arbeitsagentur an dieser Stelle ist auch unter strukturellen Gesichtspunkten zu sehen, da die verschiedenen Anschlussoptionen wie etwa BVB, Eintritt in ein Berufsbildungswerk oder das Absolvieren von geförderten Ausbildungen von der Arbeitsagentur eingeleitet und finanziell gefördert werden. Damit obliegt der Arbeitsagentur und nicht den Lehrkräften oder gar den Jugendlichen selbst eine entscheidende Steuerungsfunktion in Bezug

deren Familienmitgliedern, sogar von den Lehrkräften der Förderschulen und später von AusbilderInnen und ArbeitgeberInnen. Somit bleibt der „Makel“ des Förderschulbesuchs haften und beeinträchtigt nicht nur die beruflichen, sondern auch die sozialen Lebenschancen nachhaltig. An diesem grundsätzlichen Dilemma der Stigmatisierung ändern auch weder differenzierte Zugangsregelungen einschließlich ausgefeilter Diagnostik noch ein an die Bedürfnisse

der Jugendlichen angepasstes Lernklima wenig, zumal diese Bedingungen gerade in Bezug auf die schulleistungsbezogene Förderung doch in großem Ausmaß von den schulischen Voraussetzungen und den persönlichen Fähigkeiten, Förderphilosophien und Ressourcen der Lehrkräfte abhängen.

Irene Hofmann-Lun

ist Diplomoziologin und arbeitet als Referentin am Deutschen Jugendinstitut im Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit. Sie leitet das Projekt „Verbesserung der Beruflichen Integration von Förderschulabsolvent/innen“



Kontakt und nähere Informationen

Irene Hofmann-Lun, c/o DJI,
Nockherstraße 2, 81541 München
Mail: hofmann@dji.de

FUSSNOTEN

- 1 In einer qualitativen Studie untersuchte das Deutsche Jugendinstitut 2009 und 2010 im Auftrag der Aktion Mensch, der Robert Bosch-Stiftung und der Max-Traeger Stiftung die Chancen und Risiken des gesonderten Schulbesuchs an Schulen zur individuellen Lernförderung/sonderpädagogischen Förderzentren in einer Region in Deutschland. Es wurden Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Eltern und die FörderschulabsolventInnen selbst befragt. Die Ergebnisse dieser Studie wurden in der Broschüre „FörderschülerInnen im Übergang von der Schule ins Arbeitsleben. Beruflich-soziale Integration durch gesonderte Förderung?“. Sie ist über zu beziehen über Irene Hofmann-Lun.
- 2 Grundlage für die Aktivitäten der Arbeitsagentur sind SGB III bzw. SGB IX; ein Jugendlicher bekommt den Status Rehabilitand nur dann, wenn in Zusammenarbeit von Schule, Agentur für Arbeit und Eltern, unter Berücksichtigung aller für den Jugendlichen relevanten Ergebnisse, der besondere Unterstützungsbedarf festgestellt wird. Es gibt eine Vereinbarung zwischen Kultusministerium und Regionaldirektion der Arbeitsagentur, in der eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Schule und Arbeitsagentur festgelegt ist (Agentur für Arbeit, Interview 2009).

Eine Frage der Einstellung

Regionalstudie zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Bremen

Von Brigitte Fietz und Gerlinde Hammer

Anfang des Jahres 2011 ist eine vom Integrationsamt Bremen in Auftrag gegebene und vom Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen durchgeführte Regionalstudie zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt erschienen.¹ Sie untersucht die Akzeptanz der Förderinstrumente zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Die Studie zeigt auch, dass die Beschäftigungssicherung für ältere leistungsgewandelte MitarbeiterInnen zunehmend die sowieso geringe Bereitschaft zur Neueinstellung von Menschen mit Behinderungen einschränkt, obwohl hier vergleichbare Fragen der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung aufgeworfen werden.

Teilhabechancen auf dem ersten Arbeitsmarkt: noch nicht befriedigend realisiert

Erwerbsarbeit hat für behinderte Menschen einen hohen Stellenwert: sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbst bestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Gleichwohl ist die Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen nach wie vor keine Selbstverständlichkeit. Für sie ist es vergleichsweise schwieriger, auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden und auch möglichst dauerhaft zu behalten. Das Sozialgesetzbuch IX Teil 2 reflektiert diese Problematik: Es verpflichtet öffentliche und private ArbeitgeberInnen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wird diese Quote nicht erfüllt, muss eine „Ausgleichs-

abgabe“ entrichtet werden – wobei dies die Pflicht zur Beschäftigung nicht aufhebt. Der Gesetzgeber greift damit auf der einen Seite regulierend in die unternehmerische Freiheit ein: er verpflichtet die Arbeitgeber nicht nur zur Beschäftigung, er sieht auch eine Reihe von Regelungen vor, die den besonderen Schutzbedürfnissen dieser MitarbeiterInnen Rechnung tragen. Auf der anderen Seite wird jedoch den betriebswirtschaftlichen Kalkulationen der Betriebe Rechnung getragen: Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird ihnen eine Reihe differenzierter beratender und finanzieller Hilfen angeboten, die die Beschäftigung unterstützen, in dem Nachteile, die durch sie entstehen können, kompensiert werden.

Der Blick auf die Statistik zeigt jedoch, dass trotz der Pflicht zur Quotenerfüllung und trotz der bundesweiten umfangreichen Informations- und Aufklärungsarbeit zur



Foto: Bertolt Monk

Unterstützung der Beschäftigung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen, die in den vergangenen Jahren geleistet worden ist, in der privaten Wirtschaft Beschäftigungshemmnisse vorhanden sind, die bislang nicht überwunden werden konnten. Während der Öffentliche Dienst im Jahr 2008 die staatlich gesetzte Beschäftigungsquote mit 6,1 Prozent auf Bundesebene übererfüllt, tut sich die private Wirtschaft damit eher schwer: sie besetzte im gleichen Jahr lediglich 3,7 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen.² Diese Zahlen spiegeln auch die Situation im Land Bremen wider: die Beschäftigungsquote der privaten Wirtschaft betrug 2008 lediglich 3,6 Prozent.³

Durchführung der Studie

Diese für arbeitsuchende schwerbehinderte Menschen unbefriedigende Lage wurde

vom Integrationsamt Bremen aufgegriffen. Eine Aufgabe der Integrationsämter ist es, Unternehmen darin zu unterstützen, neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen, sie behindertengerecht zu gestalten und möglichst dauerhaft zu erhalten. Diese Zielsetzung kann aber nur dann optimal realisiert werden, wenn es hinreichend Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt, die diese Unterstützungen auch in Anspruch nehmen, und bereit sind, schwerbehinderte Menschen nach Maßgabe der Quote zu beschäftigen. Schritte zur Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Arbeitssuchender zu entwickeln, bedeutet demnach, mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu motivieren, diese BewerberInnen bei ihren Personalentscheidungen zu berücksichtigen. Das Integrationsamt Bremen hat deshalb das Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) be-

auftragt, in einer wissenschaftlichen Studie für das Land Bremen Verbesserungspotenziale zu eruieren. Unter dieser Zielsetzung gliederte sich der Auftrag des Integrationsamtes in zwei Schwerpunkte:

- Erstens sollten aus der Identifizierung und der Analyse der Gründe Pro und Contra Beschäftigung in den privaten Unternehmen Schlüsse auf die Akzeptanz der Integrationsinstrumente und -strategien gezogen und mögliche neue, bisher nicht berücksichtigte Unterstützungsbedarfe erkannt werden.
- Zweitens wollte das Integrationsamt das betriebliche Urteil über seine durch seine MitarbeiterInnen angebotenen und realisierten Dienste erfahren, um bei Bedarf auch diese Dienste zu verbessern.

Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, Beratung, Unterstützung und Öffentlichkeitsar-



beit des Integrationsamtes in Bremen und Bremerhaven besser mit den betrieblichen Anforderungen und Sichtweisen abstimmen zu können. Die vom Integrationsamt Bremen in Auftrag gegebene Studie wurde im Jahr 2010 durchgeführt.

Das Untersuchungsdesign

Für einen wie oben skizzierten Forschungsauftrag versprechen qualitative Untersuchungsmethoden, insbesondere qualitative Experten- und Expertinneninterviews in Unternehmen, belastbare Ergebnisse, die sich in Handlungsempfehlungen umsetzen lassen, weil damit nicht lediglich feststehende Meinungen und Urteile abgefragt und quantifiziert werden, sondern diese diskutiert und hinterfragt werden können. Die Untersuchung basiert auf dem im Institut Arbeit und Wirtschaft, im Rahmen des Projektes EQUIB⁴ entwickelten Instrumentarium des Regionalen Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ) und seinem qualitativen Untersuchungsansatz.⁵ Das RMQ stützt sich in seiner Gesamtanlage auf drei Säulen:

Im Zentrum steht das „Betriebspanel“, bestehend aus Verantwortlichen in den Betrieben, die für die zu untersuchenden Fragestellungen als Experten und Expertinnen gelten; das Panel wird nach qualitativen Gesichtspunkten zusammengestellt. Für die Identifizierung hemmender wie förderlicher Bedingungen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurden zwei Betriebspanels (Säule 1) aufgestellt:

erwartet wurden hier Erkenntnisse über hemmende Bedingungen, die einer Beschäftigung entgegenstehen.

Die Betriebsbefragungen erfolgten zeitlich nacheinander, um die Ergebnisse aus Panel 1 für die Strukturierung von Panel 2 nutzen zu können. Persönliche, leitfadenzentrierte, ein- bis zweistündige Experten- und Expertinnen-Interviews wurden mit Personalverantwortlichen in den Unternehmen durchgeführt. Insgesamt wur-

„In der privaten Wirtschaft sind die Beschäftigungshemmnisse bislang nicht überwunden.“

Panel 1 umfasste Betriebe, die die Quote von 5 Prozent erfüllen. Es sollte Auskunft geben über die positiven Gründe, die zur Beschäftigung geführt haben;

Panel 2 umfasste Betriebe, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen oder unterhalb der Quote bleiben;

den in den beiden Panels 37 solcher Gespräche geführt. Hinzu kamen Gespräche mit 7 Vertreterinnen und Vertretern von Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen.

Beratende Funktion bei der Betriebsauswahl und der Leitfadententwicklung



Fotos: Bertolt Monk

hatte der sog. „überbetriebliche Expertenpool“, bestehend aus regionalen Verantwortlichen und Akteuren aus Politik, Insti-

leitfadengestützte Interview, das als Mind-Map-basierter Befragungsleitfaden aufgearbeitet wird.

für schwerbehinderte Menschen zeichnet sich im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und ihrem Einfluss auf die Alterszusammensetzung der Belegschaften in den Betrieben ab.

„Es gilt, Arbeitsplätze durch Veränderungen der Arbeitsorganisation zu schaffen.“

tutionen sowie Sozialpartnern, die in dem zu untersuchenden Handlungsszenarium wichtige Funktionen erfüllen (Säule 2). Im Vorfeld der Betriebsbefragungen wurde die Thematik mit 32 Personen aus diesen Arbeitszusammenhängen diskutiert.

Wissenschaftliche Recherchen und Sekundäranalysen wurden durchgeführt, um die eigene Untersuchung dem Stand der Forschung entsprechend anzulegen und ggf. regionale Ergebnisse mit bundesweiten Trends abzugleichen und zu interpretieren (Säule 3).

Zentrales Instrument der betrieblichen ExpertInnenbefragung ist das qualitative,

Ausgewählte Ergebnisse der Studie

Einfluss der Folgen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungschancen

Noch jenseits einzelner, mit den Voraussetzungen schwerbehinderter Menschen oder in den Strukturen von Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation und Wettbewerbsanforderungen begründeten Bedingungen, die für Unternehmen die Beschäftigung schwerbehinderter ArbeitnehmerInnen erschweren, ist als ein Ergebnis der Untersuchung festzuhalten: Eine Schranke für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

Auf diese Problematik verweisen die Untersuchungsergebnisse, die in Großbetrieben unterschiedlicher Branchen des verarbeitenden Gewerbes im Land Bremen gewonnen wurden. Diese Unternehmen haben eine hohe Bedeutung für die Beschäftigung in Bremen und Bremerhaven und zugleich auch für die der schwerbehinderten Menschen: Sie erfüllen und übererfüllen die gesetzliche Beschäftigungsquote, sie stehen jedoch aufgrund der Alterung ihrer langjährig Beschäftigten vor der Situation, dass zunehmend mehr ältere leistungsgewandelte MitarbeiterInnen noch jenseits des Status der Schwerbehinderung veränderte Arbeitsplätze benötigen. Diese Entwicklung kumuliert mit der hohen und wachsenden Zahl schwerbehinderter Beschäftigter. Für beide Gruppen von Beschäftigten gilt es, Arbeitsplätze neu oder durch Veränderun-



gen der Arbeitsorganisation zu schaffen, die der Leistungsfähigkeit angepasst sind und zugleich dem Maßstab der Wirtschaftlichkeit entsprechen. Diese Aufgabe stellt die Betriebe zunehmend vor Probleme. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung kommen diese Betriebe für Neueinstellungen schwerbehinderter Arbeitsuchender wenig infrage; der Arbeitsplatzverlust für bereits beschäftigte schwerbehinderte sowie leistungsgewandelte ArbeitnehmerInnen ist hier das zentrale Aufgabenfeld der Personalplanung.

Diese Folgen der demografischen Entwicklung zeigen sich tendenziell auch in Betrieben kleinerer Betriebsgrößen unterschiedlicher Wirtschaftszweige. Diese Betriebe beschäftigen schwerbehinderte Menschen, bewegen sich aber unterhalb der 5 Prozent-Quote. Dies wird auch mit begrenzten Kapazitäten vorhandener passender Arbeitsplätze begründet, da diese bereits mit leistungsgewandelten MitarbeiterInnen besetzt seien.

Die demografische Entwicklung verschärft das Problem der Integration

schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Insofern wäre zu überlegen, Konzepte und Maßnahmen zu altersgerechter Personalentwicklung, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung, die im Rahmen der Bewältigung des demografischen Wandels eingesetzt werden, mit Integrationsmaßnahmen zu koordinieren.

Leistungsfähigkeit:

Einstellungsbedingung und Hemmnis

Die Ergebnisse der Regionalstudie zeigen weiter auf, dass die Erfüllung der Beschäftigungsquote und damit die Vermeidung der Kosten, die durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe entstehen, für Betriebe nicht im Mittelpunkt bei der Frage stehen, ob schwerbehinderte Menschen bei Einstellungen berücksichtigt werden oder nicht. Vielmehr ist die Erfüllung der Quote in den betrieblichen Abwägungen eine abhängige Variable der Kalkulation des wirtschaftlich lohnenden Einsatzes (auch) schwerbehinderter Arbeitskräfte. Voraussetzung hierfür ist die Leistungsfähigkeit und eine passende Qualifikation der Arbeit-

nehmerInnen. Diese Bedingungen stehen für alle in die Untersuchung einbezogenen Betriebe – unabhängig davon, ob sie die Quote erfüllen oder nicht – an erster Stelle.

Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebe, die die Quote nicht erfüllen (Panel 2), ihre Argumentation gegen eine Beschäftigung in hohem Maße um diese Einstellungsbedingung zentrieren: hohe Leistungs-, Flexibilitäts- und Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze werden als nicht kompatibel mit den Voraussetzungen schwerbehinderter Arbeitsuchender bewertet. Diese negative Einschätzung basiert in vielen Fällen auf konkreten Einzelerfahrungen mit schwerbehinderten Beschäftigten, deren Einsatz zu Problemen führte bzw. als nicht wirtschaftlich beurteilt wurde. Diese Urteile werden generalisierend auf die Gruppe der schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen übertragen. Eine Differenzierung nach unterschiedlichen Arbeitsplätzen und Prüfung, ob sie für schwerbehinderte Arbeit-suchende geeignet sein könnten, wird auf Basis dieser Erfahrungen vielfach nicht mehr vorgenommen.



Fotos: Bertolt Monk

Den Maßstab einer wirtschaftlich lohnenden Beschäftigung legen auch die Betriebe an, die die Quote erfüllen (Panel 1). Bei ihnen führt dieser Maßstab allerdings zu einem anderen Resultat. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass zum einen eine Vielzahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigt wird, die sich in ihrer Leistungsfähigkeit von den nicht behinderten überhaupt nicht unterscheiden – diese Befunde beziehen sich in der Regel auf Menschen mit inneren Erkrankungen. Positive Bilanz hinsichtlich des wirtschaftlichen Einsatzes wird jedoch zum anderen weitgehend auch für die in diesen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen mit Unterstützungsbedarf gezogen. Für Menschen also, deren Behinderungen besondere Vorkehrungen an ihren Arbeitsplätzen notwendig machen, oder die eine laufende Unterstützung benötigen, um ihre Leistungsfähigkeit entfalten zu können. In diesen Betrieben sind schwerbehinderte Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten in einem breiten Spektrum von Tätigkeitsfeldern

eingesetzt, die berufliche Qualifikationen auf allen Ebenen der Berufshierarchie erfordern. Dass sich die Beschäftigung schwerbehinderten MitarbeiterInnen auch da als lohnend erweist, wo besondere Unterstützungsbedarfe vorliegen, ergibt sich aus der Inanspruchnahme der unterstützenden Leistungen des Integrationsamtes.

Förderleistungen des Integrationsamtes für ArbeitgeberInnen

Diese Leistungen spielen bei den die Quote erfüllenden Betrieben die entscheidende Rolle in ihrer Wirtschaftlichkeitsrechnung bei der Beschäftigung schwerbehinderter MitarbeiterInnen. Die Verantwortlichen der Betriebe machen deutlich, dass ohne diese Leistungen eine Beschäftigung von Menschen mit Unterstützungsbedarfen für sie nicht leistbar wäre. Positiv ausgedrückt, macht die Inanspruchnahme einzelner oder die Kombination verschiedener Leistungen die Beschäftigung nach wirtschaftlichen Kriterien möglich. Umfang und Struktur der Leistungen entsprechen nach den Erkenntnissen der Studie weitgehend den be-

trieblichen Bedarfen. Sie werden von den die Quote erfüllenden Betrieben in hohem Maße in Anspruch genommen und erweisen sich als beschäftigungsfördernde Instrumente – sowohl in ihrer Wirkung auf Neueinstellungen wie zum Erhalt bestehender Arbeitsplätze.

Für Betriebe, die die Quote nicht erfüllen, stehen die beratenden und finanziellen Leistungen des Integrationsamtes hingegen weit weniger positiv im Fokus. Vielmehr wird die Inanspruchnahme von Förderleistungen eher wie ein zusätzlicher Kostenfaktor bewertet, der mit einem dafür notwendigen zusätzlichen Verwaltungsaufwand begründet wird. Diese Einschätzung findet sich insbesondere bei Betrieben, die Einstellungen von schwerbehinderten Menschen ablehnen. Dabei kommt auch der Standpunkt zum Tragen, in Personalfragen unabhängig von „Ämtern und Behörden“ bleiben zu wollen. Hier wird es weiterhin darauf ankommen, die Personalverantwortlichen anhand von Beispielen beschäftigender Betriebe aus der Region davon zu überzeugen, dass durch den Einsatz der Instrumente des



Integrationsamtes die Beschäftigung auch von schwerbehinderten Menschen mit Unterstützungsbedarfen nach wirtschaftlichen Kriterien möglich gemacht wird. Auf längere Sicht gesehen sollte diese Wirtschaftlichkeitsrechnung Bestandteil entsprechender Ausbildungen, z.B. in der Ausbildung zu Betriebswirten und Betriebswirtinnen oder Meistern und Meisterinnen werden

Standpunkt der sozialen Verantwortung in einem Unternehmen dessen Beschäftigungsbereitschaft. Auffällig ist, dass so gut wie keine „Vermarktung“, keine Außenwerbung mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Bezug auf das soziale Unternehmensimage erfolgt. Einen Anstoß zu solch einem Außenauftreten des Unternehmens könnten

Der besondere Kündigungsschutz

Dieses Gesetz wird seit Jahren kontrovers – Schutzfunktion gegen Beschäftigungshemmnis – in seiner Wirkung auf die Beschäftigung schwerbehinderter ArbeitnehmerInnen diskutiert. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die Mehrheit der Betriebe – ob sie die Quote erfüllen oder nicht – dieses Gesetz ablehnen. Vergleichsweise wenige Betriebe sehen in diesem Gesetz kein Hemmnis für Beschäftigung. Kern der Kritik ist, dass die vom Gesetzgeber gewollte Einschaltung/Zustimmungspflicht des Integrationsamtes bei einer bevorstehenden Kündigung als „Einnischung in innerbetriebliche Angelegenheiten“ abgelehnt wird. Dieser prinzipielle Einwand wird trotz der hohen Zustimmungsraten zu Kündigungen durch die Integrationsämter (aktuell fast 80%) nicht relativiert. Denn die Ablehnung bleibt mit dem Hinweis auf den Verwaltungs- und Kostenaufwand, der bei jedem Kündigungsverfahren drohen kann, bestehen.

Andererseits zeigen die Ergebnisse der Untersuchung keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem den besonderen Kündigungsschutz prinzipiell als Ein-

„Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem besonderen Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis und der Einstellungs- und Beschäftigungspraxis der Unternehmen.“

Soziale Verantwortung

Nahezu alle Betriebe sehen sich in sozialer Verantwortung für ihre Beschäftigten. Allerdings begreifen eher die Betriebe, die die Quote erfüllen, soziale Verantwortung auch als ein Handlungsfeld, in das sie die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter MitarbeiterInnen einbeziehen. Insofern befördert der

die Aktionen der Bundesregierung zur Förderung der gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung von ArbeitgeberInnen unter dem Begriff der ‚Corporate Social Responsibility‘ (CSR) geben. Denn jede Öffentlichkeitsarbeit verschafft dem Thema der „Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ mehr Präsenz in den Unternehmen.



Fotos: Bertolt Monk

stellungshemmnis charakterisierenden Standpunkt und der Einstellungs- und Beschäftigungspraxis der Unternehmen. Der besondere Kündigungsschutz ist ein Faktor innerhalb des Entscheidungsprozesses für oder gegen die Einstellung schwerbehinderter BewerberInnen. Der Einstellungsentscheidung liegen, wie im Bericht gezeigt werden konnte, unterschiedliche betriebswirtschaftliche Kalkulationsgrößen und soziale Positionierungen zu Grunde.

Der Bericht schließt mit einem Bündel von Empfehlungen zur besseren Außendarstellung und „Vermarktung“ des Leistungsspektrums des Integrationsamtes Bremen.

Brigitte Fietz

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungseinheit „Qualifikationsforschung und Kompetenzwettbewerb“ am Institut Arbeit und Wirtschaft - IAW Universität Bremen/Arbeitnehmerkammer Bremen



Kontakt und nähere Informationen

Brigitte Fietz, c/o Universität Bremen - IAW, Wilhelm-Herbst-Str. 7, 28334 Bremen, Mail: bfietz@uni-bremen.de

Gerlinde Hammer

ist Leiterin der Forschungseinheit „Qualifikationsforschung und Kompetenzwettbewerb“ am Institut Arbeit und Wirtschaft - IAW Universität Bremen/Arbeitnehmerkammer Bremen



Kontakt und nähere Informationen

Gerlinde Hammer, c/o Universität Bremen - IAW, Wilhelm-Herbst-Str. 7, 28334 Bremen, Mail: ghammer@uni-bremen.de Internet: www.iaw.uni-bremen.de

FUSSNOTEN

1 Die Studie trägt den Titel: „Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse – Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen“. Der Download der Studie steht unter www.iaw.uni-bremen.de zur Verfügung. Ferner ist sie als Druckversion beim Integrationsamt Bremen erhältlich; bitte kontaktieren Sie Herrn Stubben: Tel. 0421-361-5294 oder Walter.Stubben@versorgungsamt.bremen.de

- 2 Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.): Jahresbericht 2009/2010. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe, 2010, S. 12
- 3 Quelle: Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hrsg.): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). In: Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Nürnberg, 2008
- 4 Nähere Ausführungen zum Projekt „EQUIB-Ermittlung des Qualifikationsbedarfes im Land Bremen“ siehe unter: www.equib.de [letzter Zugriff: März 2011]

- 5 Eine ausführliche Darstellung findet sich in Hammer, Gerlinde u. Benedix, Ulf: Erfahrungsbericht aus dem Bremer Projekt EQUIB. In: Kröcher, Uwe; Schwab, Herbert; Tute, Wiebke (Hrsg.): Weiterbildung in Unternehmen zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Trends aus Niedersachsen und Bremen. Oldenburg, 2010, S. 139 – 150 sowie EQUIB: Regionales Monitoring Qualifikationsentwicklung in Bremen. In: Larsen, Christa; Dera, Susanne; Knobel, Claudia; Schmidt, Alfons (Hrsg.): Regionales Arbeitsmarktmonitoring: Ansätze, Konzepte und Entwicklungen in Deutschland. München 2005, S. 43 - 52

Woher kommt Persönliche Zukunftsplanung?

Vor über 30 Jahren hat sich die Hilfe für behinderte Menschen in den USA und Kanada sehr verändert.

Das war damals:

Große Einrichtungen für behinderte Menschen wurden geschlossen.

Behinderte Menschen sind in normale Häuser und Wohnungen umgezogen.

Eltern wollten dass ihre behinderten Kinder mit nicht behinderten Kindern in die Schule gehen.

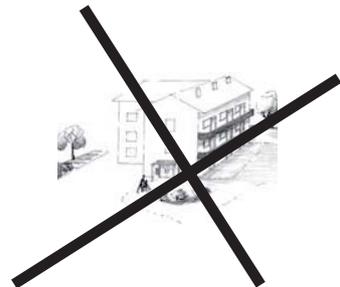
Behinderte Menschen wollten so leben und arbeiten wie nicht behinderte Menschen auch.

Behinderte Menschen kämpften dafür ihr Leben selbst zu bestimmen.

Darüber haben viele Menschen mit Behinderungen, Fachleute, Eltern und Politiker und Politikerinnen damals nachgedacht:

Wie kann das Leben für behinderte Menschen besser werden.

Wie können behinderte Menschen ihr Leben besser selbst bestimmen.



Einige Leute haben sich immer wieder getroffen.
Sie haben ihre Ideen aufgeschrieben.
Und sie haben zusammen etwas Neues entwickelt:

Die Persönliche Zukunftsplanung

Die planende Person ist dabei die wichtigste Person.
Die planende Person steht im Mittelpunkt.
Die planende Person ist so etwas wie die Königin oder der König. Die planende Person entscheidet bei der Planung alle wichtigen Dinge.



Diese Fragen sind für alle Persönlichen Zukunftsplanungen wichtig:

- Wer plant für sich? Wer ist die Person?
- Was kann die Person gut?
- Was macht die Person gerne?
- Was wünscht sich die Person für ihr Leben?
- Wie kann die Person ihr Leben verändern?
- Wie kann ihr Leben besser werden?
- Wer kann die Person dabei unterstützen?



Es gibt verschiedene Ideen wie man eine Persönliche Zukunftsplanung machen kann.

So heißen einige dieser Wege:

- 24-Stunden Planung
- Persönliches Planungs-Treffen
- Aktions-Pläne entwickeln
- Planen für das ganze Leben
- Aktions-Pläne für Gruppen
- Planen einer hoffnungsvollen Zukunft <<

Tagung in Berlin zu Persönlicher Zukunftsplanung!

Um was geht es auf der Tagung?

Wir wollen

- über Persönliche Zukunftsplanung sprechen.
- die Ideen der Zukunftsplanung weiter entwickeln.
- ein Netzwerk Zukunftsplanung gründen.



Für wen ist die Tagung?

Die Tagung ist für Menschen mit und ohne Behinderung.
Es gibt Platz für 350 Personen.

Wer macht die Tagung?

Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte
Menschen (bvkm)

Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.



In Zusammen-Arbeit mit:

dem Projekt „Neue Wege zur Inklusion“,
der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
und der Evangelische Hochschule Ludwigsburg



Wann ist die Tagung?

Beginn: Freitag, 7. Oktober 2011 um 11 Uhr

Ende: Samstag, 8. Oktober 2011 um 17.30 Uhr



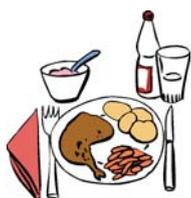
Wo ist die Tagung?

Freie Waldorf-Schule Kreuzberg in Berlin
Der Tagungs-Ort ist barriere-frei. Es gibt Angebote in Leichter Sprache.



Was kostet die Tagung?

120 Euro für Normal-Verdiener
50 Euro für Menschen mit wenig Geld, zum Beispiel für Menschen mit Grund-Sicherung
Beschäftigte in einer WfbM
Studierende, Schüler und Schülerinnen



Das ist im Preis mit dabei:

Tagungs-Unterlagen
2 mal Mittag-Essen
2 mal Kaffee und Kuchen und Getränke



Wo kann man übernachten?

Die Übernachtung muss man selbst suchen und bezahlen. Es gibt eine Hotel-Liste im Internet: www.bvkm.de

Dort ist der Kasten mit:



Von dort kommt man auch zur Hotel-Liste.

Bitte melden Sie sich bis zum 2. September 2011 an.



Wo gibt es mehr Infos?

bvkm, Brehmstraße 5-7. 40239 Düsseldorf
Telefon: 0211 - 64 00 4-0, E-Mail: info@bvkm.de <<

„Ich habe mich befreit!“

Nadine Kremzow kündigte nach zehn Jahren ihren Job in einem Hotel, um einen Neuanfang zu versuchen.

Von Claus Sasse

Ein langer dunkler Flur mit unzähligen Türen rechts und links, hinter den Türen die immer gleichen trostlosen Zimmer mit Bett, Tisch und Stuhl. Du bist allein auf diesem Flur, allein auf der ganzen Etage. Die Zeit drängt, aber deine Füße werden von Sekunde zu Sekunde schwerer. Ein Gefühl der Beklemmung steigt in dir auf, das Atmen fällt immer schwerer, gleich kannst du dich überhaupt nicht mehr bewegen...

Ein schrecklicher Alptraum, doch für Nadine Kremzow (30) endete er nicht, wenn morgens der Wecker klingelte, für sie begann er, wenn sie anfang zu arbeiten. Zehn Jahre lang war sie in

einem Hotel beschäftigt und irgendwann hatte sie das Gefühl, dass sich ihr Leben in eine trostlose dunkle Sackgasse verwandelt hatte. Eine Sackgasse wie der Flur auf der Hotel- etage, wo sie zuletzt eingesetzt wurde. Dabei war für sie die Arbeit in diesem Betrieb am Anfang aufregend und interessant gewesen. Nach zehn Jahren Schule und einer dreijährigen Berufsschule absolvierte sie über die Hamburger Arbeitsassistenten ein Berufspraktikum im Hotelbereich. Die Arbeit machte ihr Spaß und sie war stolz, als sie am Ende einen richtigen Arbeitsvertrag bekam.

Zunächst arbeitete Frau Kremzow in der Küche des Hotels, sie wusch das Geschirr ab oder bereitete den Nach-

tisch zu. Von dort wechselt sie später in den Service und durfte die Gäste bedienen. Doch in den letzten Jahren wurde sie dann nur noch „auf der Etage“ eingesetzt, zum Aufräumen und Reinigen der Zimmer.

Seitdem sieht sie ihre Kolleginnen nur noch selten, der Zeitdruck ist enorm und von ihrer Vorgesetzten fühlt sie sich nicht unterstützt. Im Gegenteil: „die Chefin war sehr streng“, erzählt sie leise. Dabei sieht nach außen eigentlich alles gut aus. Die Integration auf den Arbeitsplatz ist erfolgreich abgeschlossen: Nadine Kremzow hat einen sozialversicherten Arbeitsplatz für 30 Wochenstunden mit bezahltem Urlaub, eine eigene Wohnung in der sie einmal pro Woche von ihrer Betreuerin besucht wird.



Fotos: Bertolt Monk

Im Rückblick ist es schwer zu sagen, wann es anfang, bergab zu gehen. Irgendwann war der jungen Frau aber klar, „dass ich hier nicht mache, was ich gerne möchte“ und dass sich nur etwas ändert, „wenn ich es selbst in die Hand nehme“. Mit der Unterstützung ihrer Betreuerin beschließt sie, sich einen neuen Job zu suchen. Kein einfaches Projekt. Sie wendet sich wieder an die Arbeitsassistenten. Ihre ehemaligen ArbeitsbegleiterInnen sind noch da, sie möchte aber auf dem Weg in eine neue Zukunft lieber von anderen ArbeitsassistentenInnen unterstützt werden. „Wenn schon alles neu, dann auch richtig“, sagt sie.

Im Augenblick orientiert sie sich über Arbeitsmöglichkeiten. Einen ersten Praktikumsplatz hat sie im Einzel-

handel gefunden, ein großes Sportbekleidungsgeschäft.

Ihre größte Angst, sich in einem neuen Job wieder einsam zu fühlen, hat sich hier zum Glück nicht erfüllt. „Ich fühle mich wohl in der neuen Umgebung und lerne viel von meinen ArbeitskollegInnen“. Und dass sie jetzt erstmal deutlich weniger Geld verdient als vorher „ist nicht so schlimm“, meint sie. „Ich habe mich befreit, das ist wichtig.“

Die großen Veränderungen seien aufregend, gibt sie lächelnd zu. Aber es geht Nadine Kremzow nicht darum, ein Abenteuer zu erleben: „Ich möchte wieder irgendwo ankommen.“ Irgendwo, aber nicht in einem langen dunklen Flur. Den hat sie hinter sich gelassen.

Nadine Kremzow gefällt ihre neue Arbeit



Abschied und Begrüßung



Christa Tätzelt

Abschied:

Nach langjähriger Tätigkeit für die BAG UB verlässt uns Christa Tätzelt Ende Juli 2011 aus gesundheitlichen Gründen. Als Assistentin der Geschäftsführung hat Christa Tätzelt den Verwaltungsbereich der BAG UB in den letzten fast 8,5 Jahren in hohem Maße professionalisiert. Sie hat sich gekonnt immer wieder neuen Herausforderungen gestellt und trotz knapper Ressourcen praktikable Lösungen gefunden. Ihre (Lebens-)Erfahrung und Kreativität sowie ihr Sinn für Humor haben ihr - und uns - dabei sehr geholfen. Christa Tätzelt hat nicht nur die verschiedenen Verwaltungsaufgaben geschickt gemeistert, sondern konnte zunehmend zu manchen fachlichen Anfragen weiterführende Hinweise geben. Als gelernte Germanistin hat sie zudem oft unsere Texte korrigiert, was uns sehr geholfen hat. Über die beruflichen Qualitäten hinaus haben wir mit dem Menschen Christa Tätzelt viel gelacht und bewundern ihren

Willen auch in schwierigen Situationen ihren Weg zu finden. Für Christa Tätzelt ist es nun Zeit zu gehen, um diesen Weg anderswo fortzusetzen. Hierbei wünschen ihr Vorstand und Team alles erdenklich Gute und wir verabschieden uns ganz, ganz herzlich mit einem (aus alter Gewohnheit) lachenden und (leider) weinenden Auge! Vielen Dank für die gute Zeit!

Begrüßung:

Wir sind sehr froh als Nachfolgerin von Christa Tätzelt, Sabine Lüttke begrüßen zu können, die seit Juli 2011 bei uns tätig ist. Sie bringt - zum Glück für uns - langjährige Erfahrungen aus der Verwaltung verschiedenster Arbeitsbereiche mit und ist zudem geprüfte Bilanzbuchhalterin. Sabine Lüttke hat sich bereits gut mit den verschiedenen Anforderungen der BAG UB vertraut gemacht. Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit mit ihr und wünschen ihr viel Erfolg im neuen Job!

Sabine Lüttke



Impressum impulse

Nr. 57, 02.2011
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, impulse@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 nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

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

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



Förderprogramm Inklusion

Die Aktion Mensch fördert im Rahmen eines zeitlich befristeten Förderprogramms Projekte und Initiativen, die vor Ort unterschiedliche Akteure aus allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens (u.a. aus Sozialwesen, Wirtschaft, Kultur, öffentlichen Institutionen) vernetzen. So soll das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention ermöglicht und damit die Umsetzung von Inklusion im Alltag begünstigt werden. Ziel des Förderprogramms ist die Schaffung von Vernetzungsstrukturen. Die Handlungsfelder sind: Arbeit, Bildung, Freizeit, Wohnen und Barrierefreiheit

Vorlauf- und Planungsaktivitäten

Im Jahr 2011 werden Vorlauf- und Planungsaktivitäten mit bis zu 15.000 Euro gefördert. Das Vernetzungsforum findet zur Vorbereitung eines Inklusionsprojektes statt. Es dient dazu, die passenden Partner zu finden, das Interesse für Inklusion vor Ort zu wecken und Wissen auszutauschen. Ziel ist die Entwicklung eines gemeinsamen Konzepts und die Vorbereitung eines Kooperationsvertrages zur lokalen Umsetzung von Inklusion. Fördervoraussetzungen für die Vorlauf- und

Planungsaktivitäten sind die Beteiligung von Menschen mit Behinderung an Planung, Durchführung und Auswertung, die Barrierefreiheit hinsichtlich der baulichen, sprachlichen und medialen Zugänglichkeit und eine Dokumentation der Veranstaltung. Vorlauf- und Planungsaktivitäten können maximal 12 Monate bezuschusst werden.

Inklusionsprojekte

Das Förderprogramm Inklusion hat eine Laufzeit von insgesamt drei Jahren mit dem Ziel Vernetzungsstrukturen zu schaffen. Die Zusammenarbeit von Organisationen, die aus der Behindertenhilfe kommen und solchen Initiativen z.B. aus dem Sozialwesen, Wirtschaft oder Sport, die bislang in diesem Bereich nicht tätig waren oder sind, ist eine wesentliche Voraussetzung für eine Förderung durch die Aktion Mensch. Freie gemeinnützige Organisationen können ab 2012 Anträge stellen. Hierfür stehen pro Projekt bis zu 250.000 Euro über drei Jahre zur Verfügung.

Fördervoraussetzungen:

- Beteiligung von Menschen mit Behinderung an Planung, Durchführung und Auswertung des Projekts
- Die durch das Projekt geförderten Arbeitsplätze sind für Menschen mit und

- ohne Behinderung zugänglich zu machen
- Barrierefreiheit hinsichtlich der baulichen, sprachlichen und medialen Zugänglichkeit
- Neben dem Antragsteller sind mindestens zwei Kooperationspartner einzubinden, die verbandsübergreifend organisiert sind: davon mindestens ein Partner, der in einem Aufgabengebiet außerhalb der Behindertenhilfe ist
- Pro Gemeinde/Kreis und kreisfreier Stadt (pro 200.000 Einwohner) ist in der Regel ein Projekt möglich
- Entwurf eines Kooperationsvertrages zwischen den beteiligten Projektpartnern
- Stellungnahme durch den lokalen Behindertenbeirat und/oder einer Fachbehörde auf lokaler Ebene zum Projekt

Wofür können Zuschüsse beantragt werden?

Förderfähig sind Kosten, die unmittelbar durch das Projekt ausgelöst werden: Personal-, Honorar- und Sachkosten.

Anträge können ab dem 1. April 2011 im Antragsystem der Aktion Mensch <https://antrag.aktion-mensch.de/anmeldung/> gestellt werden.

Weitere Infos: http://www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/inklusion/merkblatt_inklusion.php

Anzeige

Wir suchen

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

Wir bieten

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



InReha
Partner für neue Ziele

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

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

