

impulse

04.2011

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Bausteine einer beruflichen Zukunft
Inklusion durch betriebsnahe Ausbildung

„Wie möchten Sie in 30 Jahren leben?“
Erfahrungen aus dem Workshop mit
unterstützten Beschäftigten

Schwerpunktthema
Jahrestagung der BAG UB 2011

59

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Ein Auto mit offenem Anhänger fährt auf eine Tankstelle. Auf dem Anhänger sind 30 Pinguine. Der Fahrer tankt nicht, sondern betritt gleich den Verkaufsraum und spricht die Kassiererin an: „Ich habe da draußen 30 Pinguine und weiß nicht, was ich mit denen machen soll. Haben Sie vielleicht eine Idee?“ Die Kassiererin überlegt kurz und schlägt dann vor, es am besten mal im Zoo zu versuchen. Der Kunde bedankt sich begeistert und fährt. Am nächsten Tag kommt er wieder. Wieder offener Anhänger, wieder 30 Pinguine. Allerdings haben diesmal alle eine Sonnenbrille auf. Nachdem er zunächst tankt, kommt er in den Tankshop und die Kassiererin fragt besorgt, ob es im Zoo nicht geklappt hat. „Doch, das war ein super Tipp“ entgegnet der Mann. „Hat richtig Spaß gemacht. Aber heute wollen wir ans Meer.“

Manchmal lohnt es sich, genauer nachzufragen. Unser eigenes Bild von den Wünschen und Interessen anderer kann völlig falsch sein, dementsprechend können dann auch unsere Unterstützungsangebote an den eigentlichen Bedürfnissen vorbeigehen. Im Fall der 30 Pinguine war das nicht weiter schlimm. Wenn es aber um grundsätzliche Weichenstellungen im Leben geht, ist genaues Nachfragen und Zuhören wichtig, um zielgerichtet unterstützen zu können. Darum ging es wie immer auch bei der diesjährigen Jahrestagung der BAG UB in Suhl. Wir dokumentieren in diesem Heft einige der Themen und Workshops.

Marie-Luise Köhler beschreibt, wie das Projekt „IdA – Inklusion durch Arbeit“ SchülerInnen von Förderschulen in Lüneburg beim Weg in das Berufsleben begleitet. Der Mangel an spezifischen Angeboten für Menschen mit hochfunktionalem Autismus bei der Suche nach Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist Ausgangspunkt eines Projekts der Lebenshilfe Gießen und der Landesarbeitsgemeinschaft Gemeinsam leben – gemeinsam lernen in Hessen, über das Ina Blodig, Christian Drosdeck, Kathrin Kratzenberg und Swetlana Nowakowski einen Zwischenstand geben. Lutz Galiläer stellt das Konzept des Projekts TrialNet vor, mit einer modularisierten beruflichen Ausbildung die Chancen von Jugendlichen mit Handicap auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Den differenzierten Bedürfnisse von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ein differenziertes Angebot gegenüber zu stellen, ist das Ziel des Projekts RouterP in Köln, über das Manfred Becker, Monika Labruier und Michael Bader berichten, und Björn Hagen erklärt das Konzept der Fortbildungsakademie der Wirtschaft einer wohnortnahen beruflichen Rehabilitation für Menschen mit erworbener Hirnschädigung. Soweit ein kleiner Ausschnitt aus dem breiten Themenspektrum der Tagung und dieser impulse-Ausgabe.

Diejenigen, die nicht an der Tagung teilnehmen konnten, können wir damit hoffentlich etwas entschädigen. Allen LeserInnen der impulse wünschen wir jedenfalls eine anregende Lektüre, schöne Feiertage und einen erfolgreichen Start ins Neue Jahr – mit oder ohne Sonnenbrillen.

Ein breites Netzwerk bilden Menschen mit hochfunktionalem Autismus/Asperger Syndrom und allgemeiner Arbeitsmarkt - wie geht das?

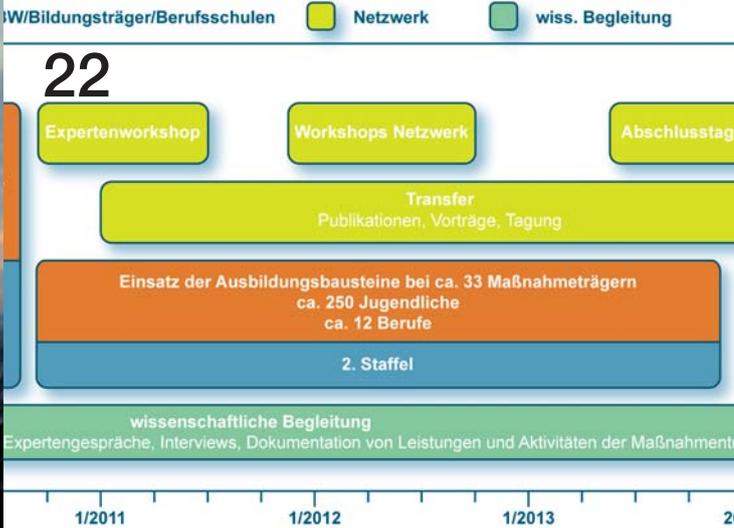
06

SCHWERPUNKT

Jahrestagung der BAG UB 2011

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 06 | Ein breites Netzwerk bilden
Menschen mit Autismus und allgemeiner Arbeitsmarkt - wie geht das?
von Ina Blodig, Christian Drosdeck, Kathrin Kratzenberg und Swetlana Nowakowski | 16 | Eine wichtige Brücke
Inklusive Beschäftigung für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung
von Manfred Becker, Monika Labruier und Dr. Michael Bader |
| 12 | Chancen eröffnen und Ziele erreichen
Das Projekt IdA - Inklusion durch Arbeit
von Marie-Luise Köhler | 22 | Bausteine einer beruflichen Zukunft
Inklusion durch betriebsnahe Ausbildung
von Dr. Lutz Galiläer |

Bausteine einer beruflichen Zukunft Inklusion verwirklichen durch betriebsnahe Ausbildung - das Projekt TrialNet



26 „Wie möchten Sie in dreißig Jahren leben?“ Erfahrungen aus dem Workshop mit unterstützten Beschäftigten



SERVICE

26 „Wie möchten Sie in dreißig Jahren leben?“
Workshop mit unterstützten Beschäftigten
von **Robert Kruschel** und **Claus Sasse**

29 **Büchertipps**

39 **Impressum**

30 **Schritt für Schritt**
Wiedereingliederung von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen
von **Björn Hagen**

MENSCHEN

38 „Für meine Fähigkeiten gibt es kein Zertifikat“
Peter Reimers im Portrait
von **Claus Sasse**

Ein breites Netzwerk bilden

Menschen mit hochfunktionalem Autismus/Asperger-Syndrom und allgemeiner Arbeitsmarkt – wie geht das?

Von Ina Blodig, Christian Drosdeck,
Kathrin Kratzenberg und Swetlana Nowakowski

Obwohl Menschen mit hochfunktionalem Autismus/Asperger-Syndrom¹ (HFA/AS) oft sehr gute schulische und berufliche Qualifikationen besitzen, sind sie weit überdurchschnittlich hoch von Arbeitslosigkeit betroffen. Sowohl nach Meinung der Menschen mit HFA/AS als auch nach Ansicht von Fachleuten reichen die bestehenden Instrumente zur beruflichen Eingliederung für diesen Personenkreis nicht aus. Die Mittel und Wege zur Verbesserung der beruflichen Lage von Menschen mit HFA/AS aufzuzeigen, ist ein zentrales Anliegen des Modellprojektes aus Hessen.

Vorstellung des Projektes und der Träger

Das Projekt zur beruflichen Integration von Menschen mit hochfunktionalem Autismus und Asperger-Syndrom wurde an zwei Standorten in Hessen unter der Trägerschaft der Landesarbeitsgemeinschaft

Hessen Gemeinsam leben - gemeinsam lernen in Frankfurt und der Lebenshilfe Gießen e.V. im Mai 2010 gestartet. Das Projekt in Gießen deckt den mittelhessischen Raum ab und das Frankfurter Projekt ist für die Rhein-Main-Region und Südhessen zuständig. Beide Projekte werden von Mitteln der Aktion Mensch mit einer Dauer von drei Jahren gefördert. Geleitet werden die Projekte von vier pädagogisch ausgebildeten Fachkräften, die fachlich vom Institut für Rehabilitationspsychologie und Autismus (IRA: PD Dr. Dipl.-Psychologin Monika Lang) begleitet werden. Das Projekt in Gießen trägt den Namen MAASarbeit: Modellprojekt zur beruflichen Integration von Menschen mit hochfunktionalem Autismus/Asperger-Syndrom. Da die Projekte inhaltlich gleich sind, wird im Folgenden nur noch von einem Projekt gesprochen.

Landesarbeitsgemeinschaft Hessen Gemeinsam leben – gemeinsam lernen e.V. Die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Hessen Gemeinsam leben - gemeinsam lernen e.V. ist 1985 aus einer hessenweiten

Selbsthilfe-Organisation von Eltern behinderter und nicht behinderter Kinder entstanden, die eine Fortsetzung des integrativen Lernens in der Schulzeit wünschten. Ziel des Vereins ist die Inklusion, d.h. das konsequente Miteinander von Menschen mit Behinderung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens: in Kindergärten, Schulen, beruflichen Bildungseinrichtungen, Arbeit, Wohnen und Freizeit. Mit seiner Arbeit wirkt der Verein gegen die Aussonderung, für eine bessere Akzeptanz und vor allem für das Recht auf Selbstbestimmung und Ermöglichung der Wahlfreiheit für alle Menschen mit Behinderung. Die Ziele befinden sich im Einklang mit der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen. Sie werden realisiert durch eine verbandspolitische Arbeit und die Gründung von Projekten, die der Integration, bzw. Inklusion dienen und Beispielcharakter haben, wie das Projekt zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit HFA/AS.

Lebenshilfe Gießen

Seit nunmehr über 50 Jahren setzt sich die



Himmel über Suhl: BAG UB Jahrestagung 2011

Foto: Berit Blesinger

Lebenshilfe Gießen e.V. dafür ein, dass behinderte und nicht behinderte Menschen miteinander leben, arbeiten und lernen. Inzwischen arbeiten mehr als 750 Mitarbeiter täglich an einem Ziel: Menschen mit Behinderung ein Leben zu ermöglichen, mittendrin, so normal wie möglich, mit so viel Unterstützung wie nötig. Die Lebenshilfe Gießen betreibt inzwischen 34 Einrichtungen und Dienste für Beratung, Erziehung und Bildung, für Wohnen, Arbeit und Freizeit, die von ca. 2000 Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit und ohne Behinderung genutzt werden. Sie ist auch eine Größe in der Wirtschaft in und um Gießen. Ihre Werkstätten bieten zum Beispiel: Aktenvernichtung, Wäscherei, Büroservice, Schreinerei, Bioland-Produkte, Catering, Garten- und Landschaftspflege oder Industrieverpackung.

Entstehungsgeschichte des Projektes

In den Autismusverbänden Mittelhessen und Rhein-Main wurde deutlich, dass viele

Menschen aus dem autistischen Spektrum trotz verschiedener Eingliederungsinstrumente arbeitslos oder langzeitarbeitslos sind. Mangels Alternativen werden die Betroffenen häufig einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder einer Werkstatt für psychisch kranke Menschen zugewiesen, wo sie meist unterfordert sind.

In den letzten Jahren wurden viele Eingliederungsinstrumente geschaffen oder ausgebaut wie zum Beispiel die Unterstützte Beschäftigung der Agentur für Arbeit oder die Integrationsfachdienste (IFD). Trotz dieser Entwicklung gehören Menschen mit HFA/AS noch immer zu einer unterversorgten Gruppe, weil sie einen spezifischen Unterstützungsbedarf haben, dem mit bisherigen Instrumenten nicht hinreichend entsprochen werden kann. Die Agentur für Arbeit, die Integrationsfachdienste und die verschiedenen SGB II – Strukturen werden gegenwärtig dem autismusspezifischen Begleitungsbedarf nicht gerecht: Es fehlt an der nötigen Zeit, häufig an der nötigen Sachkenntnis und vor allem an methodischen Vorgehenswei-

sen, um dem besonderen Bedarf in seiner individuellen Ausformung gerecht werden zu können.

Diese Einschätzung belegen auch die Äußerungen der im Vorfeld befragten Menschen mit HFA/AS. Immer wieder erlebten sie bei verschiedenen Vermittlungsdiensten Unkenntnis und Unverständnis über ihren spezifischen Bedarf. Auf Grund der bekannten beruflichen Biographien gab es auf Anregung der regionalen Autismusverbände Nordhessen, Mittelhessen und Rhein-Main ein erstes Treffen mit der LAG Gemeinsam leben – gemeinsam lernen und der Lebenshilfe Gießen. In der Folge traf sich die Gruppe immer wieder mit dem Ziel, ein antragsfähiges Projektdesign zu entwickeln. Zwei regionale Schwerpunkte in Gießen für Mittelhessen und in Frankfurt für die Rhein-Main-Region und Südhessen wurden geplant. Das Projekt wird in einer Monitoring-Gruppe durch die Autismusverbände Mittelhessen und Rhein-Main sowie dem Institut für Rehabilitationspsychologie und Autismus (IRA) begleitet, um einen fachlichen Austausch und weitere konzeptionelle Arbeit sicher zu stellen.

Zielgruppe des Projektes

Die am Projekt Interessierten sind SchulabgängerInnen, auf der Suche nach Ausbildung oder Studium, BerufsabsolventInnen oder Personen, die im Arbeitsleben standen bzw. stehen. Menschen mit HFA/AS zeichnen sich dadurch aus, dass sie oftmals über gute bis sehr gute fachliche und kognitive Leistungsfähigkeiten verfügen. Meist zeigen sie außergewöhnliche Kenntnisse oder Fähigkeiten in eng begrenzten Bereichen (sogenanntes „Spezial- oder Sonderinteresse“). Demgegenüber fallen sie dadurch auf, dass sie ein vom Gewohnten abweichendes soziales Verhalten zeigen. Beispiele dafür können sein: Schwierigkeiten bei der Aufnahme von Blickkontakt, Probleme sich in andere Menschen hinein zu versetzen (Empathie), oft wenig Verständnis von bildlicher Sprache oder Ironie, sorgfältiges und genaues Arbeiten hat Priorität vor Schnelligkeit, wenig diplomatisches oder taktisches Vorgehen, Gruppenarbeiten und gemeinsames Entscheiden stellen eine besondere Herausforderung dar. Missverständnisse in der Kommunikation und Misslingen der Interaktion sind daher in beruflichen Situationen an der Tagesordnung.

Für die Personen selbst kann es zu Überforderungssituationen kommen, aus denen sich psychische Folgeerkrankungen entwickeln können wie z.B. Depression, Angststörungen oder Zwangsverhalten. Bei gleichzeitiger Fachkompetenz ist das ein Zeichen für dringend notwendige arbeitsbegleitende Unterstützung². Da es bisher kein geeignetes Eingliederungsinstrument für Menschen mit HFA/AS gibt, kommt dem Projekt Pilotcharakter zu.

Ziel des Projektes

Ziel des Projektes ist insgesamt ca. 50 Menschen mit HFA/AS beruflich erfolgreich, d.h. nachhaltig und, bezogen auf den/die TeilnehmerIn, zufriedenstellend in Betrieben des allgemeinen Arbeits-

marktes einzugliedern. Dabei wird u.a. nach der Methodik der Unterstützten Beschäftigung³ und dem TEACCH-Ansatz (Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children / dt.: Behandlung und pädagogische Förderung autistischer und in ähnlicher Weise kommunikationsbehinderter Kinder⁴) gearbeitet. Mittels guter Beispiele soll gezeigt werden, wie die berufliche Eingliederung von Menschen mit HFA/AS gelingen kann und welche Rahmenbedingungen dafür notwendig sind. Ziel ist es, Fachleuten und BeraterInnen von Leistungsträgern, Integrationsfachdiensten und anderen Institutionen bewusst zu machen, welche Vermittlungsergebnisse für diese Gruppe gegenwärtig vorhanden sind und wie man diese verringern kann. Die Beratung, das Informieren und das Aufklären über diese Thematik

in den Betrieben organisiert. Nach erfolgreicher Eingliederung wird daher der Bedarf an laufender Unterstützung im Rahmen des Projektes formuliert; es wird festgehalten, was die Person braucht, was ihr gut getan hat, was zukünftig zu vermeiden ist etc. Mit der Analyse und der Beschreibung des konkreten Bedarfs kann eine Überleitung an einen durchführenden Träger der berufsbegleitenden Hilfen oder der Unterstützten Beschäftigung erfolgen, die jedoch für die autismusspezifischen Belange meist noch sensibilisiert und geschult werden müssen. Für die nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes ist es wichtig, stets das betriebliche Setting und die sozialen Strukturen im Blick zu behalten, damit keine Überforderungssituationen entstehen. Daher ist ein Einschreiten erst anlässlich einer Krise in den meisten Fällen bereits zu spät.

„Die Schul- und Bildungsabschlüsse sind überwiegend in höheren Wissenszweigen angesiedelt.“

sind wichtige Bestandteile des Projektes. Auch einer breiten Öffentlichkeit soll gezeigt werden, was Menschen mit HFA/AS leisten können, wenn ihr betriebliches Umfeld ihren Bedürfnissen entsprechend gestaltet ist, z.B. durch Artikel in der Presse und Fachzeitschriften. Angesprochen werden vor allem ArbeitgeberInnen und MitarbeiterInnen von Betrieben mit dem Ziel, sie für Kooperationen zu gewinnen.

Für die nachhaltige Sicherung der vermittelten Arbeitsplätze wird eine langfristige Unterstützung in Form von regelmäßigen Besuchen einer Integrationsfachkraft

Start und Entwicklung des Projektes

Das Projekt startete im Mai 2010 mit 20 Personen, die über den Kontakt zu den Regionalverbänden Mittelhessen und Rhein-Main mit dem Projekt von Beginn an zusammenarbeiten. Über das Veröffentlichen von Presseartikeln und von Flyern wurden weitere Menschen auf das Projekt aufmerksam und nahmen Kontakt zu den jeweiligen AnsprechpartnerInnen auf. Viele Personen finden den Weg zum Projekt über das Internet, werden von den zuständigen BerufsberaterInnen oder VermittlerInnen der Agentur für Arbeit, den Jobcentern

oder den Integrationsfachdiensten weitergeleitet.

Bei der Aufnahme jedes/r neuen Teilnehmenden wird zunächst mit der Beratung zur Diagnose begonnen bzw., falls bereits eine Diagnose vorliegt, mit der Erstellung eines Persönlichkeitsprofils, in dem die autismusspezifischen Aspekte abgefragt werden, um einen detaillierten Bedarf festzustellen. Dieser gilt, übersetzt in die Arbeitswelt, als Voraussetzung für

geholfen werden konnte, nehmen aktuell 44 Personen das umfassende Angebot in Anspruch. Das Projekt berät, begleitet und unterstützt diese Menschen auf unterschiedliche Art und Weise, je nach Bedarf und individuellen Wünschen. So kommt es, dass manche Personen die Leistungen der ProjektmitarbeiterInnen ausschließlich bei Bedarf abrufen. Diese Personen haben die Schule abgeschlossen und wollen ausdrücklich ohne Begleitung eine Ausbildung,

Betrieben, telefonisch oder per Mail. Somit können sie die Situation stets mitverfolgen, Missverständnisse rechtzeitig aufklären und bei Spannungen intervenieren. Ein zentraler Aspekt in der Praktikumsbegleitung ist, dass sie die unmittelbaren KollegInnen über das Autismus-Spektrum und die Art der Ausprägung im Einzelfall aufklären. Oft wird dadurch Faszination und insbesondere Verständnis geweckt, sodass die Basis für ein konstruktives Miteinander geschaffen ist.

Erwartungsgemäß nehmen auch Personen mit HFA/AS, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, Kontakt zum Projekt auf. An dieser Stelle ist es wichtig zu klären, ob die Hauptperson an ihrem Arbeitsplatz zufrieden ist. Ist dies der Fall, dient das Projekt ebenso als Stütze und Beratung wie auf dem ersten Arbeitsmarkt. Auch in den Werkstätten ist das Thema Autismus nicht ausreichend bekannt, so dass dort Information und Aufklärung gern angenommen wird. Ist ein Mensch mit HFA/AS unzufrieden in einer Werkstatt für behinderte Menschen, kooperiert das Projekt mit dem Integrationsfachdienst oder trügereigenen Fachkräften für berufliche Integration und akquiriert gemeinsam einen Praktikumsplatz, um die Hauptperson auf ihrem Weg aus der Werkstatt heraus zu unterstützen.

Der größte Teil der Menschen, der sich an das Projekt wendet, hat eine abgeschlossene Berufsausbildung und ist auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Nach Erstellung eines Persönlichkeitsprofils und der Ermittlung und Beschreibung des individuellen Bedarfs werden verfügbare Stellen akquiriert. Dazu ist es von Vorteil, wenn ein klarer Berufswunsch formuliert und mit individuellen Besonderheiten reflektiert umgegangen werden kann. Ist dieses noch nicht entwickelt, wird z.B. mit Hilfe der „Persönlichen Zukunftsplanung“⁵ die individuelle Berufswegplanung erarbei-

„Der Umgang mit der eigenen Diagnose ist für einige TeilnehmerInnen problematisch.“

einen „autismusergänzten Arbeitsplatz“. Ein wichtiger Aspekt dieser Arbeit ist ein ganzheitliches Vorgehen, d.h. eine enge Zusammenarbeit mit der Familie und BerufsberaterInnen der Hauptperson. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den ProjektteilnehmerInnen und ihrem persönlichen Umfeld gelegt. Es geht darum, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln, die individuell abgestimmt ist.

Fakten Stand November 2011

Inzwischen haben insgesamt 100 Menschen das Beratungsangebot in Anspruch genommen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten: Viele Betroffene und deren Angehörige haben Fragen rund um die Autismus-Diagnose, zu den Vor- und Nachteilen eines Schwerbehindertenausweises, zu speziellen Wohnangeboten oder Therapiemöglichkeiten.

Von den 100 Betroffenen, wovon vielen mit einem Beratungsgespräch weiter

ein Soziales Jahr oder ein Praktikum antreten. Dabei steht das Projekt im Hintergrund und dient als Ansprechpartner und Berater. Die Schul- und Bildungsabschlüsse der Hauptpersonen sind ganz unterschiedlich, jedoch überwiegend in höheren Wissenszweigen angesiedelt (Hauptschule, Realschule, Fachabitur, Diplom, Promotion).

Weitere Personen werden in Praktika begleitet. Dabei wurde die Erfahrung gemacht, dass an den ersten Praktikumstagen eine intensive Begleitung von Vorteil ist, da die ProjektmitarbeiterInnen vor Ort als Ankerperson fungieren. Ist die Orientierungsphase abgeschlossen, stellt sich im Betrieb oftmals eine Ankerperson heraus. Spätestens dann kann die Begleitung minimiert werden. Die ProjektmitarbeiterInnen legen Wert darauf, sich aus dem Arbeitsprozess nicht gänzlich heraus zu ziehen. Sie stehen mit dem Betroffenen selbst sowie dem/der ArbeitgeberIn und den KollegenInnen in stetigem Kontakt (je nach Bedarf wöchentlich oder monatlich) durch Besuche in den



Himmel über Suhl: BAG UB Jahrestagung 2011

Foto: Berit Blesinger

tet. Dazu gehört ebenso, dass im Rahmen des Projektes Fähig- und Fertigkeiten der einzelnen TeilnehmerInnen in individuell zugeschnittenen Assessment-Situationen erfasst werden. Weiterhin gehören Bewerbungstraining und Sozialtraining in dieser Zeit dazu. Die Berufsabschlüsse und -wünsche der TeilnehmerInnen sind heterogen, (Veterinärmedizin, Elektroindustrie, Informationstechnologie, Gartenbau, kaufmännischer Bereich etc.) so dass seitens des Projektes in unterschiedlichen Branchen akquiriert wird. Die speziellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der TeilnehmerInnen erfordern in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten kreative Lösungen zur Neugestaltung von Arbeitsplätzen, in dem Aufgaben selektiert und angepasst werden, sogenannte „passgenaue Arbeitsplätze“ entstehen.

Schwierigkeiten und Hindernisse

Für viele Menschen mit HFA/AS erfordert es eine große Überwindung, auf fremde Personen zuzugehen, was auch die Mitar-

beiterInnen des Projekts betrifft. Die InteressentInnen wissen nicht, was genau auf sie zukommt und was von ihnen erwartet wird. Sie werden zunächst über das Projekt informiert, über die Inhalte des ersten Termins und ob sie etwas mitbringen sollen. Der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung braucht Zeit und kann mehrere Termine in Anspruch nehmen. Die Heterogenität der interessierten Menschen mit HFA/AS zeigt sich z.B. in ihrer Kommunikationsfähigkeit: das Spektrum reicht von in sich gekehrten Personen, die auf Fragen mit Ein-Wort-Sätzen oder gar nicht antworten, bis zu Personen, die über ihnen wichtige Themen nahezu unbegrenzt sprechen können.

Durch das individuelle Kennenlernen während der ersten Termine stellt sich häufig heraus, ob der/die Betroffene überhaupt motiviert und aufgrund seiner/ihrer aktuellen psychischen Verfassung in der Lage ist zu arbeiten oder ob andere Lebensaspekte wie z.B. die familiäre oder Wohnsituation im Vordergrund stehen und somit Priorität haben. Das Projekt kann eine beratend-

pädagogische Unterstützung anbieten und muss für therapeutische Notwendigkeiten an entsprechende Fachdienste verweisen. Hier wird vom Projekt fortlaufend nach passenden Strukturen und KooperationspartnerInnen gesucht, die das Netzwerk erweitern.

Der Umgang mit der eigenen Diagnose ist für einige TeilnehmerInnen problematisch. Für eine gelungene Integration ist ein offener Umgang mit der eigenen Diagnose aber eine wichtige Voraussetzung ist. Das Projekt rät den Betroffenen zu einem offenen Umgang, der bei Bedarf auch dosiert erfolgen kann. In einem Betrieb muss z.B. nicht unbedingt die gesamte Belegschaft direkt über die Behinderung informiert werden, sondern zunächst der/die Vorgesetzte und direkte KollegInnen. Die ProjektmitarbeiterInnen unterstützen die Betroffenen bei der Anerkennung ihrer eigenen Behinderung und arbeiten die positiven Aspekte der Situation heraus.

In den ersten Monaten des Projektes stellte sich eine Notwendigkeit für inter-

ne Praxiseinheiten heraus, um in einem geschützten Rahmen die praktischen Fähigkeiten, die Belastbarkeit und Selbsteinschätzung der TeilnehmerInnen zu überprüfen. Mit diesen gemachten Erfahrungen können die ProjektmitarbeiterInnen an die Betriebe herantreten und gemeinsam passgenaue Arbeitsplätze entwickeln.

TeilnehmerInnen, die langzeitarbeitslos sind, haben in Bezug auf die schnelle Vermittlung eines Arbeitsplatzes häufig hohe Erwartungen an das Projekt. Skepsis und Ablehnung bei Betrieben, wie auch in der Gesellschaft, sind aufgrund eines Mangels an Informationen und an Verständnis für Menschen mit HFA/AS und Menschen mit Behinderung allgemein noch sehr verbreitet. Durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung und Aufklärung soll diesem Mangel begegnet und ein hoffentlich baldiges Umdenken erreicht werden.

Resümee

Durch das Projekt wird auf den Bedarf einer speziellen Zielgruppe, der Menschen mit HFA/AS, eingegangen. Nachdem der Bedarf formuliert wurde, wird gemeinsam mit der Hauptperson ein individueller Weg erarbeitet. Diese an der Person und ihrem konkreten Bedarf orientierte Vorgehensweise unterscheidet uns deutlich von bisher bekannten Ansätzen und Programmen. Indem wir die Betroffenen unterstützen sowie die Betriebe für das Thema sensibilisieren und aufklären, bringen wir ArbeitnehmerInnen mit ArbeitgeberInnen zusammen. Dabei stellen wir bewusst die Vorzüge der Hauptperson in den Mittelpunkt und lenken die Aufmerksamkeit der ArbeitgeberInnen auf die Vorteile, die eine berufliche Zusammenarbeit beinhaltet. Diese Zusammenarbeit bietet einen wirtschaftlichen und sozialen Zugewinn für ein Unternehmen,

seine MitarbeiterInnen und für das Betriebsklima.

In unserer Vermittlungsaufgabe sehen wir nicht nur eine Verbesserung der beruflichen Situation von Menschen mit HFA/AS, sondern einen wichtigen Beitrag hin zu einer inklusiven Arbeitswelt. Ein positiver Nebeneffekt des Projektes ist, dass dem viel diskutierten Fachkräftemangel in Deutschland entgegen gewirkt wird.

Der Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt kann nur gemeinsam beschritten werden. Dabei ist es von besonderer Wichtigkeit, dass wir alle ein breites Netzwerk bilden, welches letztendlich ein funktionierendes Gesamtangebot darstellt. Informations- und Erfahrungsaustausch, sowie Öffentlichkeitsarbeit sind unabdingbare Bestandteile.

Packen wir es an!



von links nach rechts:
Swetlana Nowakowski, Ina Blodig,
Kathrin Kratzenberg und Christian Drosdeck

Ina Blodig und Swetlana Nowakowski
arbeiten im Projekt MAASarbeit der Lebenshilfe Gießen

Christian Drosdeck und Kathrin Kratzenberg
arbeiten im Projekt zur beruflichen Eingliederung für Menschen mit HFA/AS bei der LAG Hessen Gemeinsam leben - gemeinsam lernen e.V.

Kontakt und nähere Informationen
Lebenshilfe Gießen, Projekt MAASarbeit
Siemensstr. 6, 35394 Gießen
Tel.: 0641 / 9721055-200
Mail: asperger-info@lebenshilfe-giessen.de

LAG Hessen Gemeinsam leben - gemeinsam lernen e.V.
Projekt zur beruflichen Eingliederung für Menschen mit HFA/AS
Falkstr. 106 HH, 60487 Frankfurt
Tel.: 069 / 96 86 54 34 oder 35
Mail: drosdeck@gemeinsamleben-hessen.de
kratzenberg@gemeinsamleben-hessen.de
Internet: www.gemeinsamleben-hessen.de

FUSSNOTEN

- 1 Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die Abkürzung Menschen mit HFA/AS verwendet.
- 2 Attwood, 2008
- 3 Basener, 2009
- 4 Häußler, 2008
- 5 Doose, Stefan: „I want my Dream“, 2004

LITERATUR

Bundesverband Autismus Deutschland e.V. (Hrsg.):
Inklusion von Menschen mit Autismus, Karlsruhe,
Loeper Literaturverlag, 2011

Attwood, Tony: Ein ganzes Leben mit dem Asperger-Syndrom, Stuttgart, Trias Verlag, 2008

Basener, Dieter: Hamburger Arbeitsassistenten – Das Original der Unterstützten Beschäftigung, Hamburg, 53°Nord Agentur und Verlag GmbH, 2009

Doose, Stefan: „I want my Dream“ Persönliche Zukunftsplanung, Lübeck, Erschienen beim Netzwerk People First Deutschland e.V., 2004

Häußler, Anne: Der TEACCH Ansatz zur Förderung von Menschen mit Autismus, Dortmund, Verlag Modernes Lernen, 2008

WEITERFÜHRENDE LINKS:

- www.autismus.de
- www.autismus-mittelhessen.de
- www.autismus-rhein-main.de
- www.ira-giessen.de
- www.gemeinsamleben-hessen.de
- www.lebenshilfe-giessen.de

Chancen eröffnen und Ziele erreichen

Das Projekt Ida – Inklusion durch Arbeit

Von Marie-Luise Köhler

IdA unterstützt SchülerInnen von Förderschulen mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung“ erfolgreich auf dem Weg ins Berufsleben. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es Sinn macht, den Übergang ins Berufsleben aktiv zu gestalten, damit SchülerInnen gestärkt werden, selbstbestimmt eine Entscheidung über Ihren Weg nach der Schule treffen zu können. Eine passende individuelle Lösung ist das Ziel. Die Angebote richten sich einerseits an SchülerInnen von Förderschulen, denen ein Zugang zu einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden soll. Andererseits wenden sie sich an pädagogische Fachkräfte, insbesondere von Förderschulen, die Menschen mit Behinderungen auf dem Weg ins Berufsleben begleiten.

„Die Zukunft, die wir wollen, müssen wir selbst erfinden! Sonst bekommen wir eine, die wir nicht wollen.“

Joseph Beuys

„Seitdem wir externe Unterstützung im Übergang Schule-Beruf erhalten, haben viel mehr SchülerInnen unserer Förderschule den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt gewagt“ so die Konrektorin Karin Greinke-Hesse der Förderschule am Knieberg aus Lüneburg. Seit über 10 Jahren setzt sie sich mit Hilfe von IdA und anderen Vorläuferanbietern dafür ein, dass auch für SchülerInnen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung die beruflichen Wahlmöglichkeiten erweitert werden und ein Zugang auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht wird. „Es hat sich einfach gezeigt, dass nur eine individuelle Begleitung der SchülerInnen zu einer passenden Berufs-

wahl führt.“ Die langjährigen Erfahrungen der Schule am Knieberg fließen im Rahmen eines Pilotschulprojektes in der Weiterbildung in das Projekt Ida ein.

IdA ist ein Projekt vom Trägerverbund „spectrum arbeit und leben“, der sich in Lüneburg und Umgebung mit diversen Angeboten für eine Verbesserung des gesellschaftlichen Miteinanders von Menschen mit und ohne Behinderungen in verschiedenen Lebensbereichen einsetzt. IdA wurde ermöglicht durch die finanzielle Förderung der Heidehof-Stiftung aus Stuttgart und der Homann-Stiftung aus Hamburg über einen Zeitraum von zwei Jahren.

Aus den Erfahrungen an zwei Pilotschulen wurde das Projekt Ida mit folgenden Inhalten konzipiert:

- die Berufsfindung von SchülerInnen in Förderschulen zu stärken und Ihnen vielseitige Wahlmöglichkeiten aufzuzeigen



Himmel über Suhle: BAG UB Jahrestagung 2011

Foto: Berit Blesinger

- Weiterbildungsangebote für Fachkräfte anzubieten
- und ein regionales Netzwerk im Bereich Übergang Schule-Beruf aufzubauen

Ein Arbeitsplatz der passt, macht glücklich

„Mein Traum war es immer, auf dem Golfplatz zu arbeiten – und ich möchte unbedingt meinen Führerschein machen“ sagt der 17jährige Paul Lammers*. Er besucht eine Lüneburger Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung. Er lächelt, hält inne und sagt „Anika Naß von Ida hilft mir jetzt dabei, diese Wünsche umzusetzen – auch wenn vielleicht nicht alle erfüllt werden. Ich möchte das machen, was ich will. Und nicht das, was andere wollen.“

In zwei Lüneburger Förderschulen mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung bereiten die MitarbeiterInnen von Ida seit 5

Jahren in Vorläuferprojekten und bis heute SchülerInnen der Abgangsklassen auf Ihren beruflichen Weg vor.

Ein Mal in der Woche fährt Anika Naß in die Förderschule am Knieberg, eine der beiden Pilotschulen, um vor Ort mit den SchülerInnen zu arbeiten. Mit Hilfe eines personen- und sozialraumorientierten Konzeptes der Berufsorientierung sowie der Persönlichen Zukunftsplanung unterstützen wir SchülerInnen, die den Weg in den ersten Arbeitsmarkt für sich wählen oder ausprobieren möchten. „Im Moment verbringe ich viel Zeit mit Paul Lammers.“ erzählt Anika Naß. „Gemeinsam benennen wir seine Fähigkeiten und Stärken, entdecken Wünsche und Träume und versuchen eine gute Selbsteinschätzung zu bewirken, um daraus seine nachschulische Perspektive zu entwickeln.“

Im Rahmen dieser Berufs- und Lebensvorbereitung erhalten die SchülerInnen die

Möglichkeit, die zahlreichen Instrumente im Übergang Schule – Beruf kennenzulernen, die einen Weg in den freien Arbeitsmarkt fördern, z.B. das Allgemeine Vorbereitungsjahr der berufsbildenden Schule, die Unterstützte Beschäftigung oder der direkte Zugang zum freien Arbeitsmarkt. Die SchülerInnen werden auf betriebliche Praktika vorbereitet und dabei unterstützt, interessante geeignete Betriebe zu finden. Während der Praktikumsphase werden sie vor Ort von den MitarbeiterInnen begleitet.

„Herr Lammers war in einem Gartenbaubetrieb und einem Getränkelager, denn als Alternative zu seinem Wunsch auf dem Golfplatz haben wir im Unterstützterkreis einige weitere Ideen erarbeitet, die er gerne mal ausprobieren wollte“, schildert Anika Naß. Paul Lammers ist glücklich mit den Ergebnissen seines kürzlich durchgeführten Unterstützterkreises. Neben der Familie und der Schule war auch Carsten



Praktikum Getränkelager

Diessel von der Unterstützten Beschäftigung vertreten. Er ist beeindruckt von dem Planungsverfahren und resümiert: „Klar kann Herr Lammers uns gerne besuchen kommen, wir können dann gemeinsam darüber sprechen, ob die Unterstützte Beschäftigung ihm bei der Realisierung seiner Wünsche helfen kann“. Die Pflegemutter berichtet, dass sie ohne den Unterstützungskreis nie auf die Idee gekommen wäre, auch andere Wege zu beschreiten, sich zum Beispiel in Eigeninitiative an die Agentur für Arbeit oder die Unterstützte Beschäftigung zu wenden, um die Perspektiven mit und für ihren Sohn auszuloten. Anika Naß hat als Auftrag mitgenommen, Termine mit Paul Lammers und seiner Pflegemutter bei der Agentur für Arbeit und der Unterstützten Beschäftigung zu vereinbaren und gemeinsam wahrzunehmen, sowie den Prozess fortlaufend zu begleiten, solange das letzte Schuljahr läuft. Paul Lammers bilanziert die Begleitung mit der Aussage „Ich finde es toll, dass ich meinen Wunsch mit dem Golfplatz noch mal mit allen Unterstützern überdacht habe und jetzt auch andere Arbeitsbereiche ausprobieren kann.“

Die Beratung hinsichtlich verschiedener Möglichkeiten am Arbeitsmarkt, die Stärkung vorhandener Ressourcen und die relevanten Erfahrungen aus den Pra-

xisphasen erweitern den beruflichen Ausblick der TeilnehmerInnen. Der gesamte Prozess wird kontinuierlich von einer pädagogischen Fachkraft begleitet, die die gewünschten Integrationsstrategien gemeinsam mit dem sozialen Netzwerk der jeweiligen Person umsetzt.

Wer viele Möglichkeiten kennt, kann anderen helfen, Wege zu finden

Weiterbildung „ExpertIn für den Übergang Schule-Beruf“

Durch die Arbeit an den Pilotschulen, wurde sehr schnell deutlich, dass es hervorragende Methoden und Angebote gibt, um neue Wege für SchulabgängerInnen zu eröffnen und von denen die Fachkräfte an den Schulen oft gar nichts wissen. Aus den Ergebnissen einer Umfrage an den Pilotschulen und acht weiteren Förderschulen, in der die Bedarfe der Schulen und die Wünsche der Fachkräfte ermittelt wurden, konnte eine 6-monatige Weiterbildung zur „ExpertIn für den Übergang Schule-Beruf“ entwickelt werden.

Im ersten Modul dieser Weiterbildung setzen sich die Schulen mit Ihren bisherigen Erfahrungen auseinander. Sie stellen sich gegenseitig ihre Arbeit in den Abschlussstufen zum Thema „Übergang

Schule-Beruf“ vor und reflektieren, was bisher gut und was schlecht lief. Dabei können sich die Schulen untereinander austauschen und andere Ideen und Konzepte kennenlernen. Ein weiterer Bestandteil des ersten Moduls ist das personenzentrierte Denken. Hier geht es darum, den eigenen Standpunkt kennenzulernen und zu überprüfen. Eventuell muss der eigene Blickwinkel geändert werden, um individuell auf Schüler und Schülerinnen eingehen zu können. Dies ist eine wichtige Grundlage der Arbeit. Das personenzentrierte Denken erfordert einen individuellen und wertschätzenden Blick auf den Menschen mit Assistenzbedarf und dessen Situation. Es werden praktische Trainingseinheiten zu diesem Thema angeboten.

Im zweiten Modul geht es um betriebliche Praxisphasen. Was möchten die SchülerInnen ausprobieren? Wie können passende Betriebe gefunden werden? Wie bewerbe ich mich? Mit praktischen Methoden wie bEO (Berufliche Eingliederung und Orientierung) und KuKuK (Kommunikation und Konfliktbewältigung und Kompetenz), die speziell für Menschen mit geistiger Behinderung von der Hamburger Arbeitsassistenz entwickelt wurden, werden verschiedene Themen mit Bezug zum Berufspraktikum bearbeitet.



Praktikum Küche

Das dritte Modul behandelt die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung. Diese Methode ermöglicht es Menschen mit Behinderungen auf eine strukturierte Weise ihre Zukunft zu planen. Dabei steht immer der planende Mensch im Mittelpunkt. Zum Kennenlernen der Methoden bekommen die WeiterbildungsteilnehmerInnen viel Zeit zum Ausprobieren und zum Austausch untereinander. Um die Methode Persönliche Zukunftsplanung auch in der eigenen Institution und der täglichen Arbeit integrieren können, wird in diesem Modul besonders über Anwendungsmöglichkeiten in der Schule für den Übergang ins Berufsleben nachgedacht.

Während des vierten Moduls werfen wir mit den TeilnehmerInnen einen Blick auf soziale Netzwerke. Mit dem Konzept der Sozialraumorientierung steht ein konzeptioneller und methodischer Ansatz zur Verfügung, um gezielt Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen in der Region zu erschließen. Ein Blick auf Netzwerkforschung und -praxis macht Erfolgsbedingungen deutlich. Es stellen sich auch verschiedene Kostenträger, soziale Einrichtungen und Anbieter im Bereich Übergang Schule-Beruf vor und beantworten Fragen.

Im fünften Modul wird das persönliche Budget und das Budget für Arbeit als eine

Möglichkeit vorgestellt, einen individuell geplanten Weg ins Berufsleben zu gehen, wohl wissend, dass es bisher oft an der Umsetzung scheitert.

Im letzten Schritt geht es um die Integration des Gelernten in den Schulalltag. Wie passt das Gelernte in die Schulstruktur oder wo müsste es jetzt Veränderungsprozesse geben? Wie können die WeiterbildungsteilnehmerInnen ihr Wissen in ihre Schule einbringen? Wie möchte die Gruppe in Kontakt bleiben, sich gegenseitig unterstützen bei auftretenden Fragen? Wie kann zukünftig ein Wissenstransfer stattfinden?

Während der gesamten Weiterbildung haben die teilnehmenden Schulen die Möglichkeit, Beratung und Unterstützung durch die Mitarbeiterinnen von IdA zu bekommen.

„Die Zukunft liegt nicht darin, dass man an sie glaubt oder nicht an sie glaubt, sondern darin, dass man sie vorbereitet.“
Erich Fried

Ein Netzwerk entsteht

Während der Laufzeit des Projektes soll ein regionales Netzwerk gegründet werden, das einen Kompetenz- und Qualitätsaustausch ermöglicht. Wünschenswert ist, die

interessierten Schulen, ArbeitgeberInnen, ArbeitgeberInnenverbände, Arbeitsagenturen, ElternvertreterInnen und sozialen Einrichtungen in Kontakt zu bringen, um gemeinsame Wege auszuprobieren, Projekte anzustoßen und gemeinsam formulierte Ziele anzustreben, die SchülerInnen von Förderschulen den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Das „Projekt IdA“ hat gezeigt, dass durch die individuelle Begleitung von SchülerInnen in Förderschulen und durch den Wissenstransfer für pädagogische MitarbeiterInnen ein Stück Inklusion im beruflichen Alltag verwirklicht werden kann.

*Name von der Redaktion geändert

Marie-Luise Köhler
ist Diplom-Sozialarbeiterin und Ansprechpartnerin für das Projekt IdA - Inklusion durch Arbeit



Kontakt und nähere Informationen
spectrum arbeit GbR
Beim Benedikt 8a, 21335 Lüneburg
Mail: koehler@spectrum-arbeit.de

Eine wichtige Brücke

Komplettangebot inklusiver Beschäftigung auch für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Von Manfred Becker, Monika Labruier und
Michael Bader

Das Projekt RouterP der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH wird von AKTION MENSCH gefördert. Die schon bestehenden Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote von Füngeling Router in Köln werden nun verstärkt für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung geöffnet. Das bedeutet unterstützte und inklusive Beschäftigung in ganz normalen Betrieben: betriebsintegrierte Werkstattplätze, betriebliche Qualifizierungsangebote und reguläre Jobs.

Seit 2004 hat die Integrationsfirma Füngeling Router ein komplexes System unterstützter betrieblicher Qualifizierung und Beschäftigung für Menschen mit Behinderung aufgebaut. Diese Form der unterstützten Beschäftigung scheint ein gutes Beispiel für berufliche Inklusion zu sein: Menschen mit psychischer Behinderung arbeiten gemäß ihres Wunsches in normalen Betrieben. Sowohl die Beschäftigten mit

psychischer Beeinträchtigung als auch das Unternehmen erhalten flankierende Unterstützung, um die Beschäftigung möglichst langfristig abzusichern.

Inklusion im normalen Betrieb

Vor sieben Jahren erkannte der Unternehmer Heribert Füngeling aus Erfstadt die Chancen der direkten Verzahnung seiner Unternehmensinteressen mit dem satzungsgemäßen Auftrag von Integrationsunternehmen zur Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Damals suchten die Akteure eine Möglichkeit der dauerhaften Beschäftigung von jungen Leuten mit kognitiver Beeinträchtigung, deren Leistungsfähigkeit zwischen der Werkstatt für Behinderte (WfbM) und dem ungeschützten Arbeitsmarkt lagen.

Mit den Jahren ist eine komplexe Struktur ineinander greifender Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden, bei der Menschen mit Behinderung nur in normalen Betrieben eingesetzt und unterstützt werden. Das Angebot reicht

formal von betriebsintegrierten Angeboten einer WfbM, über betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen bis zum regulären Job im Rahmen der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung oder Direkteinstellung. Die Reha-Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) ist integraler Bestandteil dieses beruflichen Inklusionsspektrums.

Mittlerweile werden in ca. 80 Betrieben in Köln, Düsseldorf und im Rhein-Erft-Kreis mehr als 180 Beschäftigte mit Behinderung von Füngeling Router unterstützt. 90 WfbM-Mitarbeiter arbeiten auf betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen, ca. 50 TeilnehmerInnen sind in betrieblichen Qualifizierungen und 40 Beschäftigte regulär versicherungspflichtig tätig.

Die von Füngeling Router begleiteten Beschäftigten mit Behinderung arbeiten unabhängig von ihrem sozialversicherungspflichtigen Status ähnlich wie bei der Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben, die mit ihnen selbst keinen Arbeitsvertrag bzw. sozialversicherungsrechtliches Rechtsverhältnis eingegangen sind. Die Beschäftigten



Mitarbeiter der Wäscherei

können so lange am Einsatzort arbeiten, wie dies für das Unternehmen als Beschäftigungsgeber und sie selbst sinnvoll ist.

Sollte sich herausstellen, dass die Leistungsfähigkeit einen anderen formalen Status rechtfertigt, weil z.B. bereits ein tarifliches Gehalt erwirtschaftet werden kann oder umgekehrt eben keine tarifliche Vergütung mehr erwirtschaftet werden kann, so kann der Status am selben Arbeitsplatz wechseln – z. B. vom regulären Job in den WfbM-Status und umgekehrt.

Alle Beschäftigten haben zwei persönliche Arbeitstrainer – auch Jobcoaches genannt. Diese Trainer stehen ihnen hilfreich zur Seite und unterstützen auch das Unternehmen, z.B., wenn der neue Mitarbeiter noch nicht auf den Arbeitsplatz oder in das Team passt und wenn es andere Fragen oder Probleme gibt.

Auch für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Da das entwickelte System von Füngeling Router (später als RouterPrinzip bezeichnet)

zunächst so wirkungsvoll für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung die berufliche Integration realisierte, entstand der Wunsch, dieses Modell falls erforderlich zu modifizieren, so dass das RouterPrinzip auch die Unterstützung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung einschließt.

2009 bewarb sich Füngeling Router erstmalig erfolgreich um die neue Reha-Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ UB. Mittlerweile ist Füngeling Router in zwei Arbeitsagentur-Bezirken UB-Anbieter. Mit den UB-TeilnehmerInnen musste Füngeling Router nun auch verstärkt im Rahmen der beruflichen Eingliederung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung tätig werden.

Ausgangspunkt war, das RouterPrinzip für Menschen mit psychischer Behinderung als Bestandteil des Angebotsspektrums von Füngeling Router zu entwerfen. Mit dem neuen Projekt „RouterP“ sollte die Struktur von Füngeling Router so weiter entwickelt werden, dass auch Menschen mit psychischer Beeinträchtigung gemäß den eigenen

Vorstellungen die passende Arbeit finden könnten.

Zu diesem Zweck wurde bei der Aktion Mensch ein Starthilfe-Projekt „RouterP“ beantragt und die bis zu 5-jährige Förderung bewilligt. Das Aktion Mensch Projekt RouterP startete am 1.2.2010. Um das RouterPrinzip auf den Bedarf von psychisch beeinträchtigten Menschen auszurichten, wurden die ArbeitstrainerInnen durch mit dem Personenkreis erfahrene Berater geschult, Gesprächsgruppen eingerichtet und professionelle Einzelfall-Beratungen durch den Einsatz externer Beratung in der Qualität abgesichert.

Die Gesprächsgruppe für den Personenkreis der psychisch behinderten Mitarbeiter trifft sich alle 14 Tage und für die Beschäftigten ist sie mittlerweile zu einem wichtigen Bestandteil der Stabilität im Berufsleben geworden ist. Im Wechsel, ebenfalls alle 14 Tage, werden spezielle Schulungs-Angebote durchgeführt, die möglichst auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind.



Golfplatz Velderhof

Mittlerweile lernen und arbeiten etwa 35 Menschen mit psychischer Beeinträchtigung bei Füngeling Router. Fünf sind im Laufe des RouterP-Projektes wieder ausgeschieden, meist aus gesundheitlichen Gründen. Einer wechselte in einen Job bei einer anderen Kölner Integrationsfirma, was natürlich erfreulich war.

Die Tätigkeitsbereiche für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung sind inzwischen so vielfältig wie bei den anderen von Füngeling Router unterstützten Beschäftigten. Da gibt es die Verkäuferin im Supermarkt oder im Schreibwarenladen, die Landschaftspflegerin auf dem Golfplatz, den IT-Techniker im Krankenhaus, die Pflegehilfe im Altenheim oder den Handwerker 'für alles' in einer Bäckerei-Kette.

UB - Unterstützte Beschäftigung
Betriebliche Qualifizierung als Einstieg – UB als Schwerpunkt: Die meisten Beschäftigten mit Behinderung (28 von 39) steigen über eine betriebliche Qualifizierung / Maßnahme ins Projekt ein. Sehr stark entwickelt

sich der Bereich der neuen Reha-Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB).

Im Rahmen des RouterP-Prinzips ist auch die UB rein betrieblich ausgerichtet. Es gibt keine Phase des internen Trainings, alle TeilnehmerInnen starten die UB direkt im Unternehmen auf dem Arbeitsplatz, der vor dem Start der Maßnahme akquiriert und identifiziert wird. Dort werden die TeilnehmerInnen von den ArbeitstrainerInnen unterstützt und begleitet.

Im Rahmen des RouterP-Projektes besteht bei den Teilnehmenden ohne kognitive Einschränkungen das Coaching meist weniger aus einer direkten Anleitung von kleinen Arbeitsschritten. Oft liegt die Unterstützung mehr in begleitenden Gesprächen über den Ablauf der Arbeit, die damit verbundenen besonderen Belastungen, den Anforderungsprofilen der Arbeitsstelle, den Erwartungen des Unternehmers, über die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz und alles mögliche „drum herum“. In der flankierenden Gesprächsgruppe wird dann gemeinsam mit den an-

deren Teilnehmenden noch einmal gemeinsam auf die Situation am Arbeitsplatz und auch auf alles Wichtige andere geschaut.

Erste Erfahrungen der UB sind: Nach sechs bis zwölf Monaten ist in der Regel die Beschäftigungsperspektive weitgehend geklärt. In der Regel können die Teilnehmenden dann, unabhängig von der angestrebten Beschäftigungsform, auf ihrem bekannten Arbeitsplatz bleiben. Sie wechseln - vorbehaltlich der Zustimmung der Kostenträger - entweder in den WfbM-Status oder qualifizieren sich weiter Richtung reguläre Beschäftigung. Der reguläre Job kann direkt beim Betrieb sein oder in der Arbeitnehmerüberlassung von Füngeling Router.

Von 39 Personen die auch im Rahmen des RouterP-Projektes begleitet werden, starteten 17 in der UB, bei zwölf Personen läuft die Maßnahme noch. Vier Teilnehmende sind bereits in den WfbM-Status gewechselt, davon sind zwei Personen wegen Erkrankung ausgeschieden. Eine weitere Teilnehmerin wurde vom Arbeitgeber nach



Palettenproduktion Friesheim

einem Jahr direkt eingestellt. Sie wird weiterhin von Füngeling Router durch ihren Arbeitstrainer am Arbeitsplatz unterstützt und nimmt zusätzlich an den flankierenden Gesprächsgruppen teil.

UB-Angebots-Form über das Persönliche Budget / Praktika und Einzelmaßnahmen analog „Fit für Arbeit“

Aufgrund einer Klage verzögerte sich der Start der UB 2009 in Köln. Da aber einige TeilnehmerInnen mit hoher Dringlichkeit auf ihren Start warteten, entschied sich die Arbeitsagentur Köln für die Bewilligung des Persönlichen Budgets. Neben dem Persönlichen Budget für UB- Unterstützte Beschäftigung gibt es weitere Möglichkeiten im Feld der individuellen betrieblichen Qualifizierung. Von 39 Teilnehmenden die auch im Rahmen von RouterP betreut wurden, starteten 9 TeilnehmerInnen mit einem mehrere Tage bis Wochen dauernden Praktikum im Rahmen einer betrieblichen Erprobung. Schon in dieser Zeit setzte die

Unterstützung durch Füngeling Router ein, obwohl zumeist noch kein Kostenträger feststand.

Die von Füngeling Router entwickelte betriebliche Einstiegsqualifizierung „Fit für Arbeit“ (FFA) dauert in der Regel sechs bis zwölf Monate. Sie stellt ein Angebot für Menschen mit Behinderung dar, die schon eine gewisse Vorbildung aber noch nicht die konstante Leistungsfähigkeit einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kraft erlangt haben. FFA zielt auf den Einstieg in einen sozialversicherungspflichtigen Job ab. Diese individuelle Maßnahme dient dazu, auf einem zur Verfügung stehenden Arbeitsplatz bei einem Partner-Betrieb durch langsame Steigerung der Arbeitszeit und der Arbeitsbelastung sich mit der nötigen Lernzeit einarbeiten zu können. Natürlich gibt es auch hier die individuelle Begleitung durch ArbeitstrainerInnen sowie die flankierenden Schulungen.

Meist wird dabei eine Phase von einigen Tagen bis ca. 4 Wochen Praktikum vorge-

schaltet, um herauszufinden, ob der angestrebte Job wirklich passend erscheint. Drei von fünf Teilnehmenden an FFA wechselten tatsächlich in den richtigen Job. Bei zweien wurde die Maßnahme erst kürzlich begonnen.

In einem Fall konnte auch die Rentenversicherung DRV-Bund für die Finanzierung von FFA für eine Teilnehmende gewonnen werden. In Einzelfällen werden auch andere Maßnahme-Formen genutzt. So z. B. die dreimonatige Probebeschäftigung. Zusätzlich können auch im Bedarfsfall Profilings im Kölner BfW oder im BTZ vorgenommen werden.

„Betreutes Arbeiten“ – Werkstatt im Verleih

Wenn es um dauerhafte Beschäftigung geht, ist für die Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, die im Projekt RouterP begleitet werden, häufig der WfbM-Status der einzig gangbare Weg. Dies bedeutet oft auch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Leistungsfähigkeit und Diskussi-

onen mit den ArbeitstrainerInnen und in der Gruppe. Hinzu kommen die Nachweise und Formalitäten für die Kostenübernahme durch den zuständigen Kostenträger. 13 von 39 Menschen im RouterP-Projekt entschieden sich für diese Beschäftigungsform. Besonders im Anschluss an die UB kam dies häufiger vor.

Meist gelang es durch die hohe Kooperationsbereitschaft der zuständigen WfbM übergangslos am betrieblichen Einsatzort zu bleiben, d.h. Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich auf dem ausgelagerten/betriebsintegrierten Werkstatt-Platz mit den gleichen ArbeitstrainerInnen von Füngeling Router zu starten. Bei Füngeling Router wird der Bereich der betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze einer WfbM schlicht „Betreutes Arbeiten“ oder „BA“ genannt.

Füngeling Router hat mit sechs WfbM Kooperationen für Eingangsverfahren, für den Berufsbildungs-Bereich und auch für den Arbeitsbereich vereinbart. Hierbei wird im Rahmen des RouterPrinzips eine Komplett-Dienstleistung erbracht, die alle Vorgaben der kooperierenden WfbM, Kostenträger und der Werkstättenverordnung berücksichtigt.

Um im kollegialen Miteinander mit den Kollegen der WfbM und im Konsens für die WfbM-Beschäftigten die optimale Lösung anzubieten, führt Füngeling Router die Angebote der jeweiligen WfbM durch, führt die Dokumentationen, erstellt die Berichte und erledigt die Formalien. Auf Wunsch könnten alle von Füngeling Router begleiteten WfbM-Beschäftigten jederzeit einen Platz in ihrer WfbM wahrnehmen. Wenn sie nur sehr geringen Kontakt

zu ihrer WfbM wünschen, ist auch dies möglich.

Integrative Arbeitnehmer-Überlassung – Jobs im Verleih

Die zweite Form dauerhafter Beschäftigung ist ein regulärer Job. Hier arbeitet die gemeinnützige Füngeling Router GmbH als Integrationsunternehmen mit dem Instrument der Arbeitnehmerüberlassung. Alle MitarbeiterInnen müssen deshalb vom Integrationsamt als Zielgruppe des SGB IX, also als „besonders betroffene“ Personen mit Schwerbehinderung anerkannt sein.

anmeldepflichtig und unterliegt somit den gleichen Grundsätzen, wie die kommerzielle Arbeitnehmerüberlassung. Zweck eines gewerblichen Arbeitnehmer-Überlassers ist es, zeitlich begrenzt Ersatzkräfte anzubieten, mit denen ein Betrieb Ausfälle von MitarbeiterInnen oder Arbeitsdruck abfangen kann. Zeitarbeit eben. Die integrative Arbeitnehmerüberlassung verfolgt im Gegensatz dazu das Ziel der langfristigen Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf in einem Partnerbetrieb. Füngeling Router bemüht sich, in der Diskussion mit Kostenträgern, Ver-

„Der WfbM-Status bedeutet oft auch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Leistungsfähigkeit.“

Füngeling Router verfügt über eine individuelle Lizenzierung durch die Finanzbehörde. Durch die aktuellen Änderungen im Arbeitnehmer-Überlassungs-Gesetz ergeben sich ab dem 01.12.2011 neue Rahmenbedingungen, die die Beschäftigung von leistungsschwächeren MitarbeiterInnen kaum noch ermöglichen. Auch wenn Füngeling Router im Rahmen der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung tätig ist, wird diese ab dem 01.12.2011

waltung und Politik hierzu neue Lösungen zu erschließen.

Ziel der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung von Füngeling Router bleibt die Übernahme in den Betrieb selbst. Auf dem Weg dahin scheuen sich aber viele Unternehmen, Menschen mit Behinderung und mit deutlichen Leistungsproblemen und/oder Verhaltensauffälligkeiten selbst einzustellen. Sie haben Angst vor dem Kündigungsschutz und vor weiteren Bindungen.

Hier bietet die „integrative Arbeitnehmer-Überlassung“ (iÄÜ) ein wichtiges Bindeglied und eine wichtige Brücke zwischen Maßnahme und Job und zwischen Integrationsfirma und normalem Betrieb.

Job als Fahrer bei einer anderen Integrationsfirma. Ein anderer Teilnehmer mit WfbM-Status war sehr froh, als ihm von seinem Beschäftigungsbetrieb schon nach kurzer Zeit ein Ausbildungsplatz als

difikationen auch erfolgreich für den Personenkreis der psychische Beeinträchtigten Menschen eingesetzt werden kann.

Das RouterPrinzip: Realisierte Inklusion – auch für andere Anbieter.

Füngeling Router bietet in Köln mit seinem vielfältigen Angebot ein Beispiel dafür, was momentan im Bereich der beruflichen Inklusion realisierbar ist. Die Akteure von Füngeling Router sind gerne bereit, ihr Wissen weiterzugeben, um an anderen Orten die berufliche Inklusion voran zu bringen. Aus diesem Grunde wurde die Schulungs- und Beratungsplattform „Die Inklusionsentwickler“ gegründet. Wer Interesse am RouterPrinzip hat oder Beratung oder Schulung in Anspruch nehmen möchte, findet weitere Informationen auf der Internetseite www.inklusionsentwickler.de

„Ziel der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung bleibt die Übernahme in den Betrieb selbst. Sie ist eine Brücke zwischen Integrationsfirma und normalem Betrieb.“

Job-Ergebnisse

Von den Menschen, die im RouterP-Projekt begleitet wurden, haben bisher 13 einen regulären Job erreicht. Fünf Personen wurden direkt vom Betrieb in einen Arbeitsvertrag übernommen, werden aber weiter von Füngeling Router betreut. Dies ist der Unterstützung durch einen IFD ähnlich. Allerdings ist das Angebot intensiver, weil Füngeling Router neben dem begleitenden Arbeitstraining mit Gesprächsgruppen, Schulungen, Ausflügen und Festen noch deutlich mehr Kontaktmöglichkeiten bietet und damit auch stabilisierende Sozialkontakte zum Unterstützungspersonal und zu den KollegInnen in vergleichbaren Arbeitsfeldern ermöglicht werden.

Ein Teilnehmer der Gesprächsgruppe schaffte den direkten Sprung in einen

IT-Techniker angeboten wurde. In einem anderen Fall wurde allerdings auch das Arbeitsverhältnis wegen zu großer Konflikte beendet.

Füngeling Router hat seit dem Start von „RouterP“ weitere ArbeitstrainerInnen eingestellt, die fundierte Erfahrungen in der Unterstützung von psychisch beeinträchtigten Menschen hatten. Durch den kollegialen Austausch, die regelmäßige Teambesprechungen und durch die Unterstützung des psychologischen Beraters hat Füngeling Router innerhalb von zwei Jahren eine hohe Fachkompetenz bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung gewonnen, so dass „RouterP“ das Spektrum von Füngeling Router erweitert hat und zeigt, dass das RouterPrinzip mit gewissen Mo-

Manfred Becker arbeitet seit vielen Jahren in der beruflichen Rehabilitation und nebenberuflich als Projektberater bei Füngeling Router.

Monika Labruier und Dr. Michael Bader haben zusammen mit UnternehmerInnen und Kostenträgern Füngeling Router aufgebaut. Sie sind Geschäftsführerinnen der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH.

Kontakt und nähere Informationen
Mail: MBeckerBN@web.de
Internet: www.projekt-router.de



Bausteine einer beruflichen Zukunft

Inklusion verwirklichen durch betriebsnahe Ausbildung – das Projekt TrialNet

Von Dr. Lutz Galläer

Für Jugendliche mit Handicaps ist es sehr schwer, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu bekommen. In aller Regel benötigen Sie Unterstützung durch einen Bildungsträger oder ein Berufsbildungswerk. Die Förderung übernimmt dann meist die Bundesagentur für Arbeit. Außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche stoßen allerdings oft an der zweiten Schwelle, also am Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung, auf höhere Hürden. Bessere Teilhabemöglichkeiten ergäben sich also dann, wenn mehr Betriebe sich an der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung beteiligen würden.

Dieses Ziel hat sich das Projekt TrialNet gesetzt. Mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen, passgenauen Unterstützungsangeboten für Betriebe und einer engen regionalen Kooperation von Bildungsträgern und Berufsbildungswerken soll es einerseits gelingen, mehr Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps zu gewinnen.

Andererseits bietet die modulare Form der Ausbildung, also die Aufteilung der Ausbildungsinhalte in Ausbildungsbausteine und zertifizierbare Teilqualifikationen, bessere Möglichkeiten der individualisierten Förderung und auch der Verwertung von Teilen der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt.

Beteiligt an diesem Projekt sind die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), die Bundesagentur für Arbeit, Berufsbildungswerke, Bildungsträger, das Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg und – zuständig für Koordination und wissenschaftliche Begleitung – das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg. Inzwischen bilden im Projekt 21 Einrichtungen - neun Bildungsträger und 12 Berufsbildungswerke - in acht Bundesländern Jugendliche mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen aus. Mit den neuen Auszubildenden zum Ausbildungsbeginn 2011 hat sich die Zahl der TeilnehmerInnen auf mehr als 250 Jugendliche erhöht. Insgesamt stehen für 13 Berufe Ausbildungsbausteine zur Verfügung, die je nach

Beruf zu zwei bis vier Teilqualifikationen zusammengefasst sind. (siehe Abb. 1)

Warum Ausbildungsbausteine in der Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps nutzen?

Behinderte Jugendliche benötigen individuelle Unterstützung und Förderung, um eine Ausbildung beginnen und erfolgreich abschließen zu können. Die Reifung von Neigungen, Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen bedarf Zeit, ist abhängig von Art und Schwere der Behinderung, dem sozialen Umfeld, Sozialisationserfahrungen und anderen Faktoren. Trotz inzwischen ausgefeilter Kompetenz- und Persönlichkeitstests ist es auch oft nicht möglich, die Entwicklung eines behinderten Jugendlichen sicher vorauszusagen. Rückschläge sind ebenso möglich wie unerwartete, positive Entwicklungssprünge. Diese besonderen Bedingungen sind bei der Organisation der Ausbildung und der Gestaltung der Förderplanung zu berücksichtigen. Die Ausbildung muss auf sehr heterogene Eingangsvoraussetzungen ad-

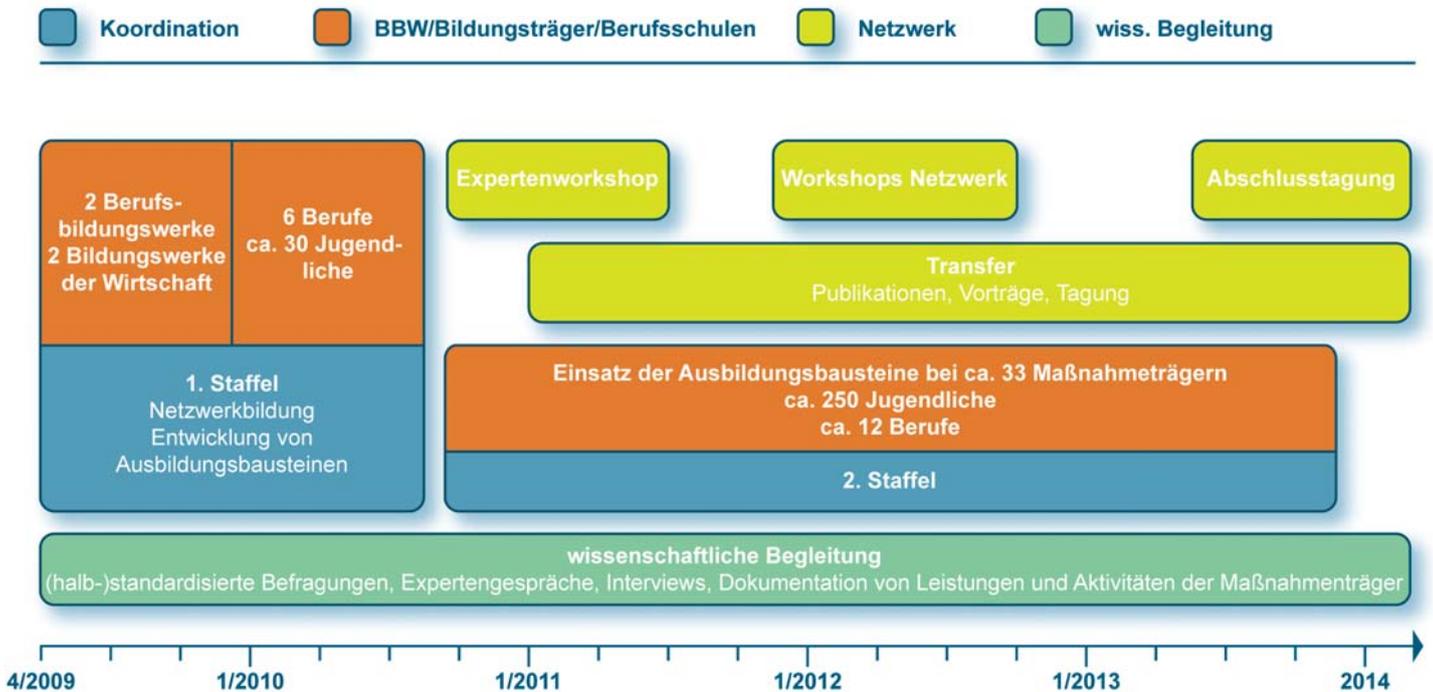


Abb. 1: TrialNet Projektkonzeption

aptierbar, zeitlich flexibel strukturiert und für den/die Auszubildende/n überschaubar sein. Wiederholungen, Kleinschrittigkeit, handlungsorientierte Methoden sowie häufige Gelegenheiten, Gelerntes anzuwenden, auf abgeschlossene Lerninhalte zurückzublicken und Rückmeldungen von den AusbilderInnen zu erhalten, kommen den Jugendlichen mit Behinderung entgegen und können ihre Motivation erhöhen. Die Ausbildungsinhalte müssen unter didaktischen und kompetenztheoretischen Gesichtspunkten auf verschiedene Niveaus heruntergebrochen werden, so dass sowohl leistungsstärkere als auch schwächere Jugendliche vor bewältigbaren Herausforderungen stehen. Mit anderen Worten, der Erwerb von Fach-, Sozial-, Persönlichkeits- und Methodenkompetenz ist als individueller Entwicklungsweg zu planen, mit der Möglichkeit von Schleifen, Unterbrechungen und Wiederholungen aber auch zusätzlichen Optionen des Weiterlernens. Nicht zuletzt aus diesen Gründen war die Idee der Modularisierung traditionell fachsystematisch strukturierter Ausbildungsinhalte

für die berufliche Rehabilitation bereits in der Vergangenheit attraktiv (Dings/Landes 1999; Halves/Mättig 2008; Galiläer 2011).

Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen – was heißt das und welche Vorteile gibt es?

Die potenziellen Vorteile einer modularen Ausbildungsstruktur bestehen zum einen darin, abgegrenzte Ausbildungsabschnitte bzw. -inhalte sowohl betrieblich als auch außerbetrieblich bzw. in verschiedenen Kombinationen dieser Lernorte flexibel organisieren zu können. Zum anderen lassen sich mit dieser Struktur Ausbildungsinhalte, individuelle Lernfortschritte und erworbene Kompetenzen transparent und übersichtlich darstellen. Bei der Schneidung von Ausbildungsbausteinen und deren Zusammenstellung zu Teilqualifikationen lag ein besonderes Augenmerk deshalb auf ihren Funktionen

- als inhaltliche und zeitliche Strukturierungseinheiten der Ausbildung,
- als Gestaltungsmittel von individuellen Ausbildungsverläufen und

- als Voraussetzung für die Zertifizierung von Ausbildungsteilleistungen.

Die aus mehreren Ausbildungsbausteinen bestehenden Teilqualifikationen (Ausbildungsmodule) bilden einen Teilbereich eines anerkannten Ausbildungsberufs ab; ihnen liegt also jeweils der Vollberuf zugrunde. Alle Ausbildungsbausteine zusammen genommen ergeben die Gesamtheit der in der Ausbildungsordnung beschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Grundlagen für die Gliederung und Gestaltung der Ausbildungsbausteine und Teilqualifikationen sind das Berufsbild und der Ausbildungsrahmenplan sowie Informationen über betriebliche Arbeitsbereiche und -abläufe. Jede Teilqualifikation enthält unterschiedlich viele Ausbildungsbausteine, denen entsprechende Inhalte des Ausbildungsrahmenplans zugeordnet sind. Die Ausbildungsbausteine und Teilqualifikationen orientieren sich am Berufsprinzip und der Ganzheitlichkeit der Berufsbilder. Die Ausbildung im Projekt TrialNet hat das Ziel, die Auszubildenden zu einer erfolgreichen Abschlussprüfung zu führen, Zwischen- und

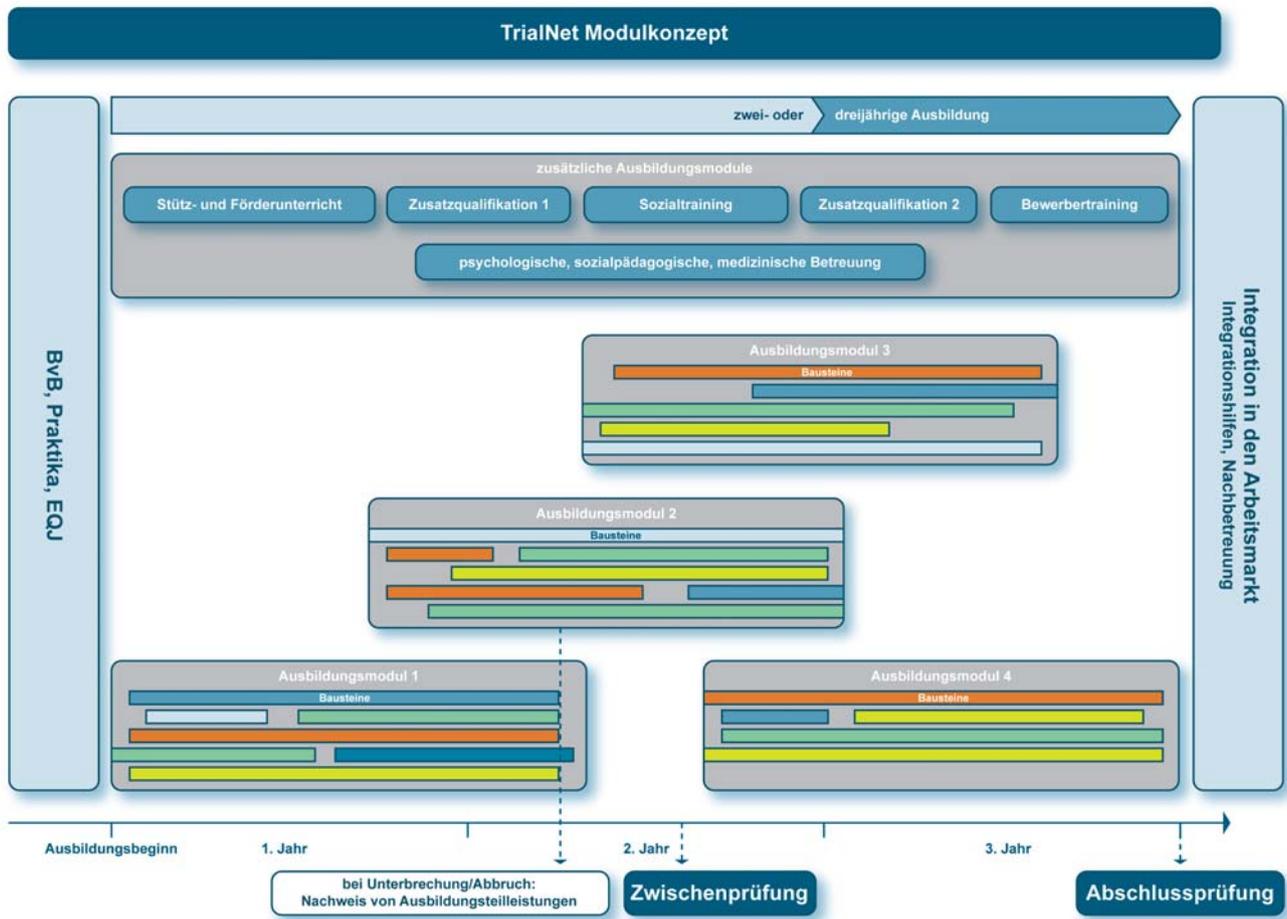


Abb. 2: Bausteinstruktur TrialNet im Überblick

Abschlussprüfung werden also durch die Bausteinstruktur nicht obsolet.

Welche Ziele sollen mit TrialNet erreicht werden?

Das Konzept der in Bausteine gegliederten Ausbildung in TrialNet versucht, mehrere Zielperspektiven miteinander zu verknüpfen:

- Die erste Zielrichtung ist pädagogisch-didaktischer Natur. Die Ausbildungsbausteine haben neben ihren ausbildungsorganisatorischen Funktionen die Aufgabe, die Ausbildung an die individuellen Erfordernisse und Besonderheiten anzupassen. Sie gliedern die Ausbildungsinhalte in auch für die Auszubildenden überschaubarer Weise und können zeitlich sowie didaktisch-methodisch individuellen Vorkenntnissen und dem Lerntempo der Auszubildenden angepasst werden. Die

Lerneinheiten können entweder der Reihe nach oder zeitlich versetzt bzw. parallel abgearbeitet werden – je nach den Gegebenheiten in Betrieben oder Einrichtungen. Durch die Überschaubarkeit und Kleinschrittigkeit der einzelnen Lerneinheiten (zeitlich und inhaltlich) wird die Lernmotivation und die Selbstkontrolle der Auszubildenden gefördert und unterstützt. Die Lerneinheiten geben den Ausbildungsstand wieder und zeigen dem Auszubildenden, welche Fähigkeiten und Kenntnisse er bereits erworben hat.

- Der zweite Aspekt bezieht sich auf den Lernort Betrieb. Die Untergliederung der Ausbildung in Ausbildungsbausteine, die typische berufliche Tätigkeitsbereiche abbilden, ermöglicht es, die Ausbildung in mehreren Betrieben durchzuführen (z.B. im Verbund oder bei spezialisierten Betrieben). Damit

erweitert sich erstens das Spektrum möglicher Ausbildungsbetriebe. Zweitens erhöht sich potenziell die Bereitschaft, oder schafft erst – insbesondere bei kleineren, spezialisierten Unternehmen – die Voraussetzung dafür, Jugendliche mit Handicaps auszubilden.

- Der Aspekt der Verwertbarkeit von Ausbildungsteilleistungen auf dem Arbeitsmarkt findet sich in der Zusammenfügung der Ausbildungsbausteine zu Teilqualifikationen wieder. Bezugspunkt der Schneidung von Teilqualifikationen waren berufstypische Arbeits- und Geschäftsprozesse. Wenn behinderungsbedingt der Berufsabschluss nicht oder nicht im ersten Anlauf erreicht werden kann, sollen zertifizierte Teilqualifikationen die Chancen für eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen.

Solche Nachweise können z. B. den Agenturen für Arbeit bei der Suche nach passgenauen Arbeitsplätzen behilflich sein. In TrialNet wird jede Teilqualifikation mit einer Kompetenzfeststellung nach einheitlichen Standards abgeschlossen. Die erworbenen Kompetenzen werden dabei in Form von „betrieblichen Aufträgen“ oder „praktischen Aufgaben“ geprüft, die entweder reale Arbeitsaufgaben sind oder sich daran orientieren und in deren Mittelpunkt das selbständige Planen, Durchführen, Kontrollieren und Reflektieren stehen.

Was nutzt Betrieben die Ausbildung im Rahmen von TrialNet?

Unternehmen sollten auch Jugendliche mit Behinderungen als potenzielle Fachkräfte von morgen in den Blick nehmen. Denn diese können meist mehr als man ihnen zunächst zutraut. Sie mögen „behindert“ sein, den Status eines Rehabilitanten, einer Rehabilitantin haben – sie sind deswegen noch lange nicht weniger leistungsfähig oder interessiert als ihre nicht behinderten AltersgenossInnen. Viele sind höher motiviert, tatkräftiger und fleißiger, denn sie wissen, dass sie mindestens so gut sein müssen wie „normale“, nicht behinderte Jugendliche, wollen sie im Arbeitsleben bestehen. Das zeigen Erfahrungen in größeren Unternehmen wie der Metro Group, Siemens oder MAN, die für diese Zielgruppe spezielle Programme anbieten. Nicht zuletzt erhöht ein Engagement in diesem Bereich auch das Ansehen des Betriebs als sozial verantwortlicher und attraktiver Arbeitgeber.

In TrialNet werden Betriebe gezielt von Berufsbildungswerken und Bildungsträ-

gern unterstützt. Das soll auch kleineren oder spezialisierten Betrieben den Einstieg in Ausbildung erleichtern. Über die modulare Ausbildungsstruktur wird die dafür nötige Aufteilung und Abgrenzung der Ausbildungsinhalte bewerkstelligt. Die Reihenfolge der Bausteine kann sich einerseits an den aktuellen betrieblichen Aufgaben und Aufträgen orientieren. Andererseits können Eigenschaften und Entwicklungsstand der Jugendlichen leichter berücksichtigt werden.

In den Ausbildungsbausteinen sind die Ausbildungsinhalte auch als Lernergebnisse beschrieben. Dass schafft die Grundlage dafür, die Ausbildung handlungsorientiert zu gestalten und den Fokus auf umfassende berufliche Handlungskompetenz zu richten, also auch die sozialen und persönlichen Kompetenzen der Jugendlichen stärker zu berücksichtigen.

Aktueller Stand und Ausblick

Im Ausbildungsjahr 2010/2011 lag der Schwerpunkt der Projektarbeit auf der Erprobung des kompetenzorientierten Prüfungs- und Zertifizierungskonzepts. In Bayern konnten die Industrie- und Handelskammern München, Nürnberg, Regensburg und Würzburg für eine Beteiligung an TrialNet gewonnen werden. Sie zertifizieren gemeinsam mit den Trägern die Ergebnisse der Leistungsfeststellungen. Auf diese Weise können die TeilnehmerInnen den erfolgreichen Abschluss einer Teilqualifikation nachweisen, etwa wenn sie ihre Ausbildung vorzeitig beenden. Weitere Kammern außerhalb Bayerns für das Projekt zu interessieren, ist derzeit eine wichtige Aufgabe.

Die Befragung von Betrieben im Jahr 2012 wird erste Ergebnisse zu wichtigen

Fragestellungen des Projekts liefern. Parallel dazu bearbeiten die beteiligten Einrichtungen gemeinsam mit der Projektkoordination das Thema „professionelle Begleitung und Unterstützung von Betrieben“.

Dr. Lutz Galiläer

arbeitet beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Modernisierung der Berufsausbildung, Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen sowie Qualitätssicherung und Evaluation von Humandienstleistungen



Kontakt und nähere Informationen

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
Obere Turnstr. 8, 90429 Nürnberg
E-mail: galilaeer.lutz@f-bb.de
Internet: www.f-bb.de; www.trialnet.de

LITERATUR

Dings, Wolfgang; Landes, Friedrich: Neckarge-münder Ausbildungs-Modul-System (NAMOS) und Bigger Ausbildungskonzeption – strukturelle und didaktisch-methodisch Innovation: In: Berufliche Rehabilitation 12 (1999) 2, S. 66-71

Galiläer, Lutz: Auf dem Weg zur Inklusion? Übergänge und Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, in: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 5, hrsg. v.

Bahl, T./Hinrichs, H., Online:<http://www.bwpat.de/content/ht2011/ft05/galilaeer/> (30.11.2011)

Halves, E.; Mättig, Lutz: Abschlussbericht zur Evaluation der Entwicklungspartnerschaft „Zug um Zug – Zugänge zu Arbeit und Beschäftigung“. Hamburg: ZEPRA, 2008

„Wie möchten Sie in dreißig Jahren leben?“

Erfahrungen aus dem Workshop mit unterstützten Beschäftigten

Von Robert Kruschel und Claus Sasse

Nach dem erfolgreichen Workshop für unterstützte ArbeitnehmerInnen auf der BAG UB Jahrestagung 2010 in Bad Honnef (Impulse 56, 01-2011), in dem ein skurriler und abenteuerlicher fiktionaler Film über Träume und Wünsche entstand („Das Wunder von Bad Honnef“), gab es auch dieses Jahr wieder die Möglichkeit, drei Tage lang, parallel zum üblichen Tagungsprogramm, mit dem Medium Film zu arbeiten. Im Gegensatz zu der letztjährigen Veranstaltung stand der aktuelle Workshop nicht unter dem Banner der Fiktion, sondern widmete sich dem Thema Werbung.

Zu Beginn der Jahrestagung 2011 versammelte sich der große Kreis der unterstützten Beschäftigten in einem Konferenzraum des Tagungshotels, in diesem Jahr über 60 TeilnehmerInnen. Etwas mehr als ein Dutzend, aus allen Teilen Deutschlands ange-

reist, war bereit, sich auf ein arbeitsintensives dreitägiges Filmprojekt einlassen und zog sich in einen ruhigen Raum zurück, um sich erst einmal kennen zu lernen. Einige in der Runde waren bereits im letzten Jahr Teil des Filmteams gewesen und wussten bereits, was sie erwarten würde. Für fast die Hälfte der TeilnehmerInnen war dieser Workshop aber absolutes Neuland.

In einer ersten Runde wurde über den Begriff und die Idee der Inklusion diskutiert. Nicht alle konnten mit dem Begriff sofort etwas anfangen, aber alle hatten eine klare Vorstellung davon, wo sich etwas ändern müsste, um gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Danach wurden die individuellen Lebensbereiche ermittelt, die für die einzelnen TeilnehmerInnen eine große persönliche Bedeutung haben. Dadurch öffnete sich ein breites Spektrum an Interessen und Aktivitäten. Gegenseitig erzählten sich die TeilnehmerInnen, was sie in diesen Bereichen bisher schon gemacht ha-

ben und was sie sich in Zukunft wünschen würden. Schnell wurde deutlich, dass viele Ziele nur mit Unterstützung durch andere erreichbar sind. Was tatsächlich gute Unterstützung ausmacht, fiel niemandem in der Gruppe schwer zu sagen. Wie man sich allerdings gute Unterstützung organisieren kann, war eine sehr viel schwierigere Frage. An diesem Punkt kamen wir auf die Grundidee des Workshops zurück, durch das Format der Werbung die eigenen Interessen öffentlich zu machen und andere Menschen zu erreichen.

Nach der inhaltlichen Vorbereitung und thematischen Einführung galt es, sich tags darauf erst einmal der Theorie zuzuwenden. Wie ist Werbung eigentlich gemacht? Was sind Elemente dieser kurzen Filmchen, die die meisten von uns zwar schauen, aber eher als störend empfinden, weil sie spannende Blockbuster grundsätzlich an den falschen Stellen unterbrechen? Um diese Fragen zu beantworten wurden beispielhaft Werbefilme einer Versicherung



Erst Platzieren, dann Qualifizieren: BAG UB Jahrestagung 2011

vorgestellt, die dem geplanten Produkt des Workshops als Vorlage dienen sollten. Nach einer Analyse der Beispiele kannte die Gruppe den rudimentären Aufbau der kurzen Filmspots und es wurde beschlossen, was im Laufe der drei Tage entstehen sollte: mehrere Werbeclips, denen jeweils eine zentrale Frage zu Grunde liegt und deren Beantwortung durch gefilmte Interviews mit den TagungsteilnehmerInnen erfolgen sollte. Die Interviews würden schließlich, unterlegt mit einer stimmungsvollen Musik, unterschiedliche Blickwinkel auf das jeweilige Thema eröffnen. Doch bevor die Gruppe, bewaffnet mit Kamera und Mikrophon, den Ort des Denkens und Grübelns verlassen konnte, mussten noch gute Fragen formuliert werden. Nach längeren Diskussionen und einigem Abwägen einigte sich die Gruppe auf drei Fragen, die Gegenstand der Werbeclips werden sollten:

- Wie möchten Sie in dreißig Jahren leben?
- Was ist Ihnen wichtig im Leben?

- Was bedeutet für Sie gute Unterstützung?

Mit den Fragen, säuberlich auf einen Spickzettel geschrieben, wurden zunächst in der Gruppe Interviews vor laufender Kamera gemacht und die verschiedenen Rollen ausprobiert. Dann setzte sich die Filmteam-Karawane in Bewegung, um interviewwillige Tagungsgäste aufzuspüren. Schnell fanden sich erste KandidatInnen im Foyer des Hotels. Im Laufe der Zeit probierten sich alle TeilnehmerInnen des Workshops als ReporterInnen aus, hatten mit steigender Sicherheit immer größeren Spaß an der Arbeit und gingen zunehmend souveräner mit den Befragten um. So waren die Speicherkarten der Kamera schon nach kurzer Zeit mit reichlich „Material“ gefüllt. Trotz frischer Temperaturen wagte sich die Gruppe auch nach draußen vor das Gebäude, um dort vor allem rauchende und sich entspannende Menschen zu stören und für ein kurzes Interview zu gewinnen.

In einem ersten anschließenden Treffen im Gruppenraum wurde das bereits gedrehte Material begutachtet. Hierbei fiel den TeilnehmerInnen auf, dass der Dreh im Freien ein deutlich schöneres Bild erzeugte und darüber hinaus weniger störende Hintergrundgeräusche produzierte.

Aufgrund der exponierten Lage des Tagungshotels auf einem Hügel hoch über Suhl, gelang es leider nicht, zufällige Passantinnen mit den oben genannten Fragen zu konfrontieren, was schade ist, da es sicher ein Gewinn für das Projekt gewesen wäre. Die einzigen Außenstehenden, die die Gruppe zu fassen bekam, waren ankommende Taxifahrer, die von Berufs wegen leider keine Zeit für ein Interview fanden. Während im großen Saal der offizielle Teil der Tagung begann, zog sich das Filmteam zurück, um aus den bisher gewonnenen Aufnahmen den Rohschnitt eines ersten Clips zu kreieren. Dieser wurde anschließend betrachtet und kriti-



Party im Tagungshotel: BAG UB Jahrestagung 2011

siert, um Erkenntnisse für die folgenden Aufnahmen zu gewinnen. Schnell näherte sich so auch der zweite Tag des Workshops seinem Ende und über ein Dutzend Interviews waren gedreht.

Da sich im Laufe des Tages genug Material für die drei geplanten Clips angesammelt hatte, entschied sich die Gruppe am Abend, noch einen weiteren etwas längeren Werbefilm für die BAG UB Tagungen zu drehen. Mit den beiden in der Gruppe entwickelten Fragen „Wie verändert diese Tagung Ihre Arbeit?“ und „Warum sollte man im nächsten Jahr wiederkommen?“ ging das Filmteam erneut auf die Suche nach Personen, die befragt werden könnten. Aufgrund der parallel stattfindenden Workshops war das nicht einfach, doch der eine oder die andere, der oder die sich nur kurz außerhalb der Seminarräume aufhielt, konnte abgefangen werden.

Am Vormittag des letzten Tages begutachtete die Gruppe schließlich die ersten fertigen Clips, wobei sie nicht vergaß, sich auch angemessen für die erfolgreiche Arbeit zu bejubeln. In einer abschließenden Feedbackrunde beteuerten alle Beteiligten, wie viel Spaß sie gehabt hätten und dass sie es äußert spannend fanden, sich

der Materie des Filmdrehs zu nähern. Viele der TeilnehmerInnen bekundeten ihr Interesse, auch im nächsten Jahr wieder am Film-Workshop teilzunehmen. Auch ein Arbeitsthema wurde bereits gefunden: Der Dreh einer Nachrichtensendung.

Die Quintessenz der drei Tage: Alle Beteiligten hatten nicht nur eine Menge Spaß, sondern auch die Möglichkeit viel zu lernen. Sowohl über sich selbst: Wer bin ich? Wo führt mich mein Weg hin? Was habe ich für Wünsche und Ziele und wie gelange ich dorthin? Aber auch darüber hinaus: jeder und jede hatte die Möglichkeit, praktische Erfahrungen mit dem Dreh von Filmen zu machen. Und am Ende gab es ein handfestes Produkt aus dreitägiger gemeinsamer kreativer Arbeit. Die Mischung aus der theoretischen Auseinandersetzung mit persönlicher Gegenwart und Zukunft und dem praktischen Tun im Praxisfeld Film ist sicherlich eine der Bedingungen für das Gelingen dieses Workshops. Eine andere ist aber das hohe Maß an sozialer Kompetenz, die Begeisterungsfähigkeit und die Kreativität der TeilnehmerInnen, mit denen auch große Ziele in kurzer Zeit tatsächlich verwirklicht werden können.

Robert Kruschel

lebt in Leipzig und ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Inklusive und Demokratische Bildung und Persönliche Zukunftsplanung



Kontakt und nähere Informationen

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Philosophische Fakultät III - Erziehungswissenschaften, Institut für Rehabilitationspädagogik
06099 Halle
Tel.: 0345 / 55 23 875
Mail: robert.kruschel@paedagogik.uni-halle.de

Claus Sasse

ist bei der BAG UB zuständig für die impulse



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Mail: impulse@bag-ub.de

BÜCHER

Unter Einzelgänger



Ein heiteres und gleichzeitig besinnliches Buch, zum verschenken und selbst schenken, mit dazugehörigen Farbfotos.

Björn ist ein Drilling. Seine beiden Geschwister starben nach der Geburt, die zehn Wochen zu früh begann. Björn bekam zu wenig Sauerstoff. Dennoch ist es mehr als ein Lächeln vielleicht, es ist ein Lachen, es ist ein Strahlen, das von Björn ausgeht. Er sitzt im Rollstuhl, kann sich

kaum bewegen und liebt das Leben. „Ich finde das ganze Leben lustig“, sagt er. Das Buch erhielt eine Anerkennungsurkunde von Ministerpräsident Kurt Beck und eine Empfehlung des Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverbandes.

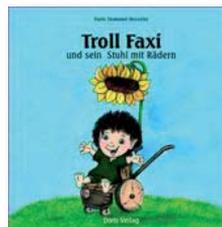
**Ein Lächeln vielleicht, doris-verlag,
ISBN-Nr. 3-00-013569-3, Preis: 9,90 Euro**

In mir ist Freude

Das Buch „In mir ist Freude“ ist eine Einladung vielen wertvollen Menschen zu begegnen. Großeltern, Eltern und Geschwister von Kindern mit einer Behinderung stellen die Freude im Zusammenleben mit ihrem besonderen Kind in den Vordergrund. Die Texte und Fotos bedeuten allesamt wirkliches Leben, ein Leben mit Höhen und Tiefen, mit Mut, Kraft, sowie einer ansteckenden Lebensfreude, die bestärkt. In vortrefflicher Weise ist es gelungen, Erfahrenes mit tiefem Sinn spüren zu lassen.

**In mir ist Freude, doris-verlag, 286 Seiten, 80 Fotos
ISBN-Nr. 978-3-9810523-0-4, Preis: 16,90 Euro,**

Troll Faxi und sein Stuhl mit Rädern



Ein Kinderbuch zum Thema „Anderssein und Behinderung“ für Kinder.

Auf 30 liebevoll und bunt illustrierten Seiten wird die Geschichte eines kleinen Trolls erzählt, den alle Faxi nennen, weil er immer Faxen macht. Was seiner Familie allerdings Sorgen bereitet ist, dass er einfach nicht laufen lernt. Stattdessen kullert er umher oder

wird von seinen Geschwistern getragen. Eines Tages beschließt der Familienrat, dass eine bessere Lösung gefunden werden müsse. Der weise alte Dachs hat die Idee, einen Stuhl mit Rädern zu bauen. Außer dem Biber, der das Holz passend nagt, helfen auch viele andere Tiere des Waldes tatkräftig bei der Herstellung eines rustikalen Rollstühlchens für den Troll Faxi mit. Nach getaner Arbeit wird der gemeinsame Erfolg ausgelassen gefeiert. Faxi freut sich auf neue Abenteuer, die er nun mit seinem Stuhl mit Rädern im Wald erleben wird.

Das Buch überzeugt durch seinen positiven Grundton, indem es nicht von Problemen, sondern von deren Lösung berichtet. Kinder, die selbst einen Rolli benutzen, werden sich in der Geschichte wieder finden. Kindern ohne Handicap wird das Thema Behinderung, über das es vergleichsweise wenig Kinderliteratur gibt, auf eine vergnügliche Art und Weise nahe gebracht.

Der Doris-Verlag bietet für dieses Kinderbuch kostenlos Malvorlagen zum Download an: www.doris-verlag.de

**Troll Faxi und sein Stuhl mit Rädern, doris-verlag,
ISBN-Nr. 978-3-9810623-1-1, Preis: 14,90 Euro
Hardcover, gebunden, mit vielen farbigen Illustrationen im Innenteil, geeignet für Kindergarten- und Grundschulalter**

Anzeige

Wir suchen

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

Wir bieten

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



Individuelle
Integrations-
begleitung

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.

„Schritt für Schritt“

Wiedereingliederung von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen

Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen haben oft mit gravierenden Einschränkungen zu tun. Für ihre Integration in das berufliche Leben stehen aber nach wie vor zu wenig ambulante Reha-Einrichtungen zur Verfügung. Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH bietet bereits seit sieben Jahren in ihrem Reha-Management ein Unterstützungsangebot, das in einem individuellen Integrationsmodell speziell auf diese Zielgruppe abgestimmt ist. Seit Herbst 2009 steht als eigenständige Spezialeinrichtung der Neuro-Rehabilitation das TagesTrainingsZentrum in Oschatz offen für hirnverletzte Menschen, die in der Vorbereitung der Integration ganzheitliches Training und Unterstützung benötigen.

Von Björn Hagen

Der Grundgedanke

Bei den KlientInnen handelt es sich um Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen, die zur Integration besondere Unterstützung benötigen. Eine Zielsetzung ist die selbstbestimmte aktive Teilhabe in der Gesellschaft. Dies umfasst die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und am Arbeitsleben.

Hinter dem Angebot steht der Gedanke, dass die Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Nähe des Wohnortes und des Arbeitsmarktes geschehen. Dies unterstützt auch die soziale Teilhabe. Die KlientInnen bleiben so in ihrem sozialen Umfeld eingebunden, können begleitende medizinische Behandlungen bei

ihren ÄrztInnen und TherapeutInnen in Anspruch nehmen und praktische Erprobungen in regionalen Unternehmen machen. Der stetige Bezug zur realen Arbeitswelt ist ein Leitgedanke der FAW. Ein ständiger Austausch mit externen Fachkräften und TherapeutInnen, insbesondere NeuropsychologInnen, verhindert Brüche zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation.

Seit 2003 werden Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen im Rahmen der Projekte der FAW bei dem (Wieder)Einstieg in das Arbeitsleben unterstützt. In vielen Fällen ist dazu vorab eine Stabilisierung und Unterstützung im Rahmen der sozialen Teilhabe notwendig.



Tagestrainingzentrum TTZ in Oschatz

Modularer Aufbau des Reha-Managements

Eng verzahnte Leistungsmodulare zielen in einem individuellen Vorgehen auf soziale Stabilisierung und Integration in den Beruf. Im Mittelpunkt steht der betroffene Mensch mit ihren/seinen Ressourcen und Schwächen. Speziell geschulte SozialpädagogInnen und PsychologInnen planen gemeinsam mit Betroffenen und AuftraggeberInnen die Zielrichtung, die zeitliche und die inhaltliche Ausgestaltung.

Die möglichen Unterstützungen bewegen sich in einer Spannweite von:

- enger Einbindung der Familie – Ausgestaltung notwendiger Ressourcen bei Betroffenen und Angehörigen selbst
- Alltagstrainings – vom häuslichen Umfeld bis hin zum Weg in den Betrieb
- Situationsübungen – sozial kompetent in Familie, Freizeit und Beruf
- Abklärung des Unterstützungsbedarfs durch betriebliche Erprobung, Testung und Verhaltensbeobachtung
- Organisation und Durchführung von notwendigen Schulungen – vom Staplerschein bis hin zur Umschulung
- Unterstützung am potentiellen Arbeitsplatz - von tageweiser Erprobung bis hin zur Begleitung der Einarbeitung
- Krankheitsverständnis fördern – wer bin ich jetzt – wohin geht mein Weg?

- individueller Hilfeplan – im Umgang mit Stress und Konflikten lernen, Krisen vorzubeugen und Unterstützung anzunehmen
- kognitives Training – vom Rollenspiel zu Strategien, Arbeitsblättern und Übungen am PC

Übergreifende Kompetenzzentren

Die FAW konzentriert ihre Angebote für die berufliche Integration und Rehabilitation von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen in übergreifenden Kompetenzzentren. Regelmäßige Weiterbildungen und Fallberatungen durch NeuropsychologInnen sind selbstverständlich. Mittels eines Überleitungsmanagements ist ein Übergang zwischen den Leistungen des TagesTrainingsZentrums (TTZ) Oschatz und dem wohnortnahen Reha-Management nahtlos möglich.

Das TagesTrainingsZentrum TTZ in Oschatz

Die Erfahrungen bei der beruflichen Integration von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen haben gezeigt, dass der Schritt von der medizinisch beruflichen Rehabilitation in den ersten Arbeitsmarkt für viele Betroffene zu groß ist. Ungefähr 12 Prozent der Versicherten fielen zurück in die medizinische Rehabilitation. Es mangelte an Zwischenschritten, Trainings- und Stabilisierungsangeboten. Das Transfervermögen war oftmals nicht ausreichend entwickelt und die Belastungen des Ar-



Fortbildungsakademie der Wirtschaft

beitslebens führten häufig zu Überforderungen. Um diese Lücke zu schließen, entwickelte die Akademie Leipzig eine innovative Idee: das TagesTrainingsZentrum als Ergänzungskonzept zum Reha-Management für Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen. Diese Spezialeinrichtung für neuropsychologische RehabilitandInnen bietet derzeit bundesweit einmalig eine stufenweise soziale und berufliche Wiedereingliederung dieser Zielgruppe an.

Stufenweises Trainingsprogramm

Durch BerufstrainerInnen, FallmanagerInnen, PsychologInnen, Ergo- und SoziotherapeutInnen werden die RehabilitandInnen stufenweise auf ihren Wiedereinstieg vorbereitet. Durch das Einüben berufs- und arbeitspraktischer Fähigkeiten, die Reaktivierung und Vermittlung beruflichen Wissens, die Vermittlung und Einübung von Kompensationsstrategien, kognitives Training, Verhaltenstraining sowie Vermittlung und Training von Selbstvermarktungsstrategien wird die Integration in Ausbildung oder Arbeit erfolversprechend umgesetzt.

Zu Beginn werden die Voraussetzungen einer Teilnahme geklärt, die Ausgangssituation der jeweiligen KlientInnen festgestellt und ein darauf ausgerichteter individueller Trainings- und Therapiebedarf ermittelt. Gemeinsam mit den KlientInnen wird nach realistischen Möglichkeiten für eine sinnvolle berufliche Tätigkeit gesucht. Im Blickpunkt der Arbeit steht die Steigerung der Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit. Dazu wird in den be-

ruflichen Handlungsfeldern Holz, Metall/Elektro, Büro/Verwaltung, Farbe/Raumgestaltung, Küche/Hauswirtschaft, Garten/Landschaftsbau und Floristik/kreatives Gestalten trainiert.

Wichtig von Anfang an ist die Einbindung des sozialen Netzwerkes. Eltern, PartnerInnen, Kinder ebenso wie FreundInnen oder (ehemalige) ArbeitskollegInnen können den Teilhabeprozess entscheidend beeinflussen. Dem TTZ obliegt die Sicherung dieses Prozesses und die Koordinierung aller Netzwerkaktivitäten im Interesse der betroffenen Menschen.

Das Raumkonzept des TTZ unterstützt die verschiedenen fachpraktischen Handlungsfelder mittels eines besonderen Farbe-Licht-Konzeptes und schafft so eine angenehm aktivierende Trainings- und Arbeitsatmosphäre.

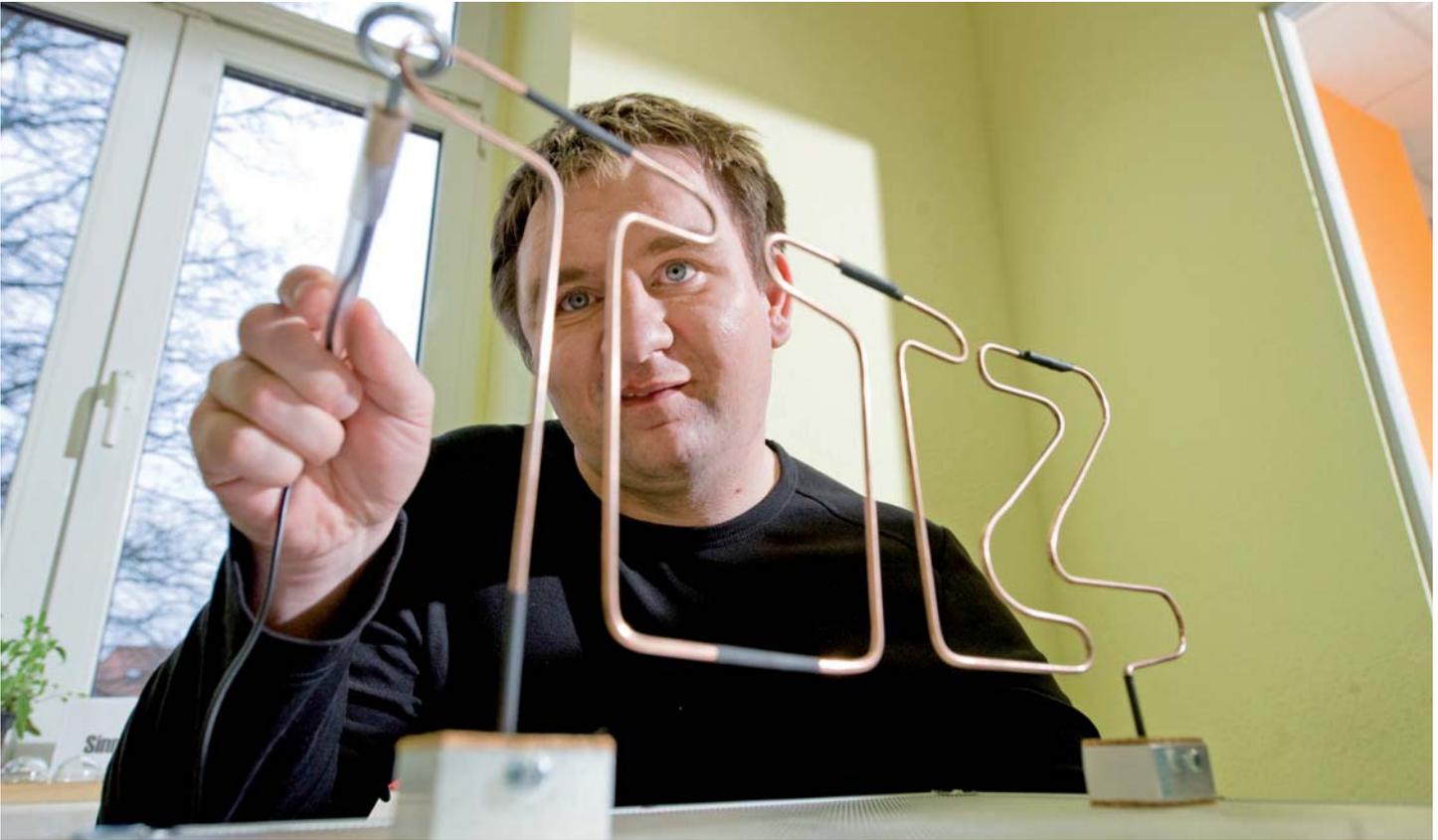
Ziele des Trainingsprogramms

Stufe I - Eingangsphase

- umfassende Stabilisierung
- alltagsorientiertes Training
- Erkennen und Verarbeiten der Einschränkungsfolgen
- Entdecken von Ressourcen
- Entwickeln von Bewältigungsstrategien
- Finden eines realistischen Arbeitsbereiches

Stufe II - Integrationsvorbereitung

- Training berufs- und arbeitspraktischer Fähigkeiten
- Neurotraining/ soziotherapeutische Trainings



Tagestrainingzentrum TTZ in Oschatz

- externe Logopädie, Ergo- und Physiotherapie
- praxisnahe Qualifizierung
- praktische Erprobung in verschiedenen Unternehmen
- Steigerung der Belastbarkeit und Arbeitszeit
- Integrationsvorbereitung zur sozialen Teilhabe

Stufe III - Integration/Integrationsbegleitung

- Vorbereitung und Beratung in den Unternehmen
- Abschließen eines Arbeitsvertrages
- Integrationsbegleitung gegebenenfalls mit Arbeitsassistentz.

Wohnmöglichkeit im TTZ

Da eine Zuweisung aus dem gesamten Bundesgebiet ins TTZ möglich ist, wird eine begleitete oder selbstständige Wohnmöglichkeit zur Verfügung gestellt. Die Unterbringung ist einzeln oder in Wohnungen für zwei Personen möglich. Besonders für KlientInnen, bei denen zunächst die selbstbestimmte aktive Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und die Wiedererlangung eigenverantwortlicher Selbstständigkeit im Vordergrund stehen, bietet die begleitete Unterbringung optimale Unterstützung. Einerseits werden Angehörige entlastet, andererseits können die KlientInnen von Erfahrungen anderer RehabilitandenInnen direkt profitieren. Mit Hilfe von Konflikt-, Kommunikations- und Stressbewältigungstraining wird an einem strukturierten, toleranten und kooperativen Zusammenleben in der Wohnunterbringung gearbeitet. Vermittelt werden alltagstaug-

liche Handlungsstrategien. Je nach Wunsch und Interesse der BewohnerInnen werden gemeinsame Freizeitaktivitäten geplant und begleitet. Seinen Alltag wieder selbstständig planen, Entscheidungen treffen und sich ohne fremde Hilfe versorgen zu können, sind häufig erste Wünsche, mit denen die KlientInnen im TTZ ankommen.

Björn Hagen ist Fachbereichsleiter Rehabilitation bei der Fortbildungsakademie der Wirtschaft in Ratzeburg



Kontakt und nähere Informationen

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
 Fachbereich Rehabilitation
 Demolierung 2, 23909 Ratzeburg
 Tel.: 04541 / 8997-30, Fax: 04541 / 8997-55
 Mail: bjoern.hagen@faw.de
 Internet: www.faw.de

TagesTrainingsZentrum der FAW, Steffi Flux
 Lutherstraße 20, 04758 Oschatz
 Tel.: 03435 / 67320-12, Fax: 03435/67320-40
 Mail: steffi.flux@faw.de
 Internet: www.faw.de

Zwischenprüfung bestanden

Der Ausbildungsberuf FachpraktikerIn in sozialen Einrichtungen etabliert sich

Von Jörg Hass-Tjaden

Orientiert am Bedarf von Einrichtungen der Altenhilfe und mit dem Ziel, die berufliche Situation für jugendliche AbsolventInnen der Förderschule „Lernen“ nachhaltig zu verbessern, wurde im Nordwesten unseres Landes, in einer eher ländlich strukturierten Gegend, ein neuer Beruf entwickelt: FachpraktikerIn in sozialen Einrichtungen (impulse 52, 1-2010). Inzwischen ist der Kreis an interessierten ArbeitgeberInnen weiter gewachsen.

Ausgangslage

Auf der Grundlage einer ganzen Reihe von Gesetzen und Verordnungen steht ein breites und ausgebauten System beruflicher Rehabilitationshilfen bereit, um jungen

Menschen mit Behinderungen die Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben zu ermöglichen. Im Bezirk der Agentur für Arbeit Emden werden seit vielen Jahren bereits zahlreiche Arbeitsmarktinstrumente, insbesondere aus unterschiedlichen Berufsbereichen theoriereduzierte Ausbildungen erfolgreich angeboten. Als innovative Ergänzung für den sozialpflegerischen Bereich entwickelte der Kinder- und Jugendhilfeträger GnL (Gesellschaft zur Förderung nachhaltiger Lebensqualität gGmbH) von 2008 bis 2010 in einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ geförderten Projekt einen neuen Ausbildungsberuf.

In Kooperation mit Einrichtungen der Altenhilfe, der Gewerkschaft ver.di, der Industrie- und Handelskammer für Ostfries-

land und Papenburg, der Agentur für Arbeit, der Berufsfachschule für Altenpflege der BBS 1, und unter der Schirmherrschaft des Fachdienstes Jugend, Schule, Sport des Jugendamtes Emden, entstand bundesweit erstmals ein theoriereduzierter Beruf: Der neue Ausbildungsberuf „FachpraktikerIn in sozialen Einrichtungen“ wurde am 19.05.2009 von dem Berufsbildungsausschuss des Kammerbezirks anerkannt.

Das Berufsbild

In 24 Monaten können junge Menschen mit einer Lernbehinderung nach der Rehaanerkennung durch die Agentur für Arbeit und der Gleichstellung, für die Dauer der Ausbildung nach § 68,4 SGB IX, auf der Grundlage des § 66 BBiG eine Ausbildung für Menschen mit Behinderungen absolvieren. In der theoriereduzierten Ausbildung



Himmel über Suhl: BAG UB Jahrestagung 2011

Foto: Berit Blesinger

werden die Jugendlichen im dualen System ausgebildet. Sie arbeiten in Einrichtungen der Altenhilfe, werden in den Bereichen

- Küche
- Wäscherei
- Hauswirtschaft
- Hausmeisterei
- Begleitung der BewohnerInnen

ausgebildet und besuchen an einem Wochentag die Berufsfachschule Altenpflege der BBS I, Emden. Die o.g. Bereiche werden i.d.R. vierteljährlich gewechselt. Es können sich aber auch Schwerpunkte aufgrund der individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen bilden. In einigen Betrieben lassen sich die Bereiche auch nicht immer deutlich voneinander trennen.

Die gesetzliche Grundlage für den Ausbildungsberuf bilden die Ausbildungsregelung und der Ausbildungsrahmenplan vom

19.05.2009. Diese wurde gemeinsam mit allen Beteiligten auf dem Prinzip des „job sampling“, dem Zusammenfassen verschiedener Arbeitsaufgaben und Arbeitsplatzbeschreibungen, zu einem neuen Berufsbild entwickelt.

Für Jugendliche die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund einer bestehenden Mutterschaft die Ausbildung nicht in Vollzeitform wahrnehmen können, besteht nach Anerkennung durch die IHK die Möglichkeit der dreijährigen Teilzeitausbildung. Dies wird derzeit von zwei alleinerziehenden Müttern angenommen.

Nach einem Jahr erfolgt eine praktische Zwischenprüfung, nach der gesamten Ausbildung eine schriftliche Abschlussprüfung in den Fächern Hygiene, Hauswirtschaft und Wirtschaft- und Soziales. Anschließend

folgt noch eine praktische Prüfung. Diese wird mit 50% deutlich stärker gewertet und ermöglicht so auch jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten, diesen Beruf zu erlernen. Die Auszubildenden übernehmen ausschließlich unterstützende Tätigkeiten und keine pflegerischen Aufgaben.

Die Berufsschule

Der Berufsschulunterricht wird von der Berufsfachschule Altenpflege sichergestellt.

Der Unterricht setzt sich aus den Fächern

- Deutsch
- Sport
- Religion
- Wirtschaft und Soziales (Politik)
- Fachtheorie Hauswirtschaft
- Fachpraxis Hauswirtschaft
- Begleitung der zu Betreuenden zusammen. Die SchülerInnen erhalten



Himmel über Suhl: BAG UB Jahrestagung 2011

auf der Basis der Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO) vom Juni 2009, durch die erfolgreiche Berufsausbildung, den Hauptschulabschluss. Somit besteht zusätzlich die Chance, sich beruflich auch noch weiter zu entwickeln

Implementierung des neuen Berufsbildes als Regelangebot

Während der Projektlaufzeit fand eine Begleitung durch einen Steuerkreis (Agentur für Arbeit, Jugendamt, Gewerkschaft, Berufsschule) statt. Hier wurde auch die Vereinbarung getroffen, dass Projekt dauerhaft zu verstetigen.

Die Agentur für Arbeit und das Jugendamt Emden übernehmen im Rahmen des trägerübergreifenden persönlichen Budgets die Finanzierung. Unter der Strukturverantwortung des Jugendamtes wird seit dem Schuljahr 2011/2012 der neue Beruf für AbgängerInnen der Förderschule Emden, Schwerpunkt „Lernen“, angeboten. Die Jugendlichen absolvieren die zweijährige Ausbildung in unterschiedlichen sozialen Einrichtungen, denn aufgrund des Arbeitskräftebedarfs, beispielsweise

durch demografischen Wandel und Wegfall von Zivildienst und durch die hohe Attraktivität des Berufes für die ArbeitgeberInnen, haben sich weitere soziale

Ausbildungszuschuss seitens der Agentur für Arbeit und eine Prämie aus dem Arbeitsmarktinstrument „Job 4000“ vom Integrationsamt.

„Aufgrund des Arbeitskräftebedarfs, beispielsweise durch demografischen Wandel und Wegfall von Zivildienst und durch die hohe Attraktivität des Berufes für die ArbeitgeberInnen,...

Einrichtungen wie Kindergärten, Integrationsfirmen oder Kliniken entschlossen, Jugendliche auszubilden.

Das Jugendamt finanziert die sozialpädagogische Begleitung durch den o.g. Träger und hat den Schuletat dahingehend aufgestockt, dass der Berufsschulunterricht in Doppelbesetzung im fachtheoretischen und fachpraktischen Bereich erfolgen kann. Die Agentur für Arbeit finanziert das Jobcoaching durch die GnL. ArbeitgeberInnen erhalten einen

Die Phasen der Ausbildung

Bereits ab Klasse 8 erfolgt an der Förderschule in Emden durch den Träger eine Berufsorientierung. Die GnL ist in allen achten Klassen mit zwei Wochenstunden vertreten und führt eine Berufsorientierung durch. Orientiert an den individuellen Interessen, Wünschen und Fähigkeiten wird eine berufliche Perspektive entwickelt. Grundlagen für den Unterricht bilden u.a. das von der Hamburger Arbeitsassistentin entwickelte Instrumentarium „bEO-berufliche Erfah-



Himmel über Suhl: BAG UB Jahrestagung 2011

Fotos: Berit Blesinger

rung und Orientierung“, die „Persönliche Zukunftsplanung“ und das Testverfahren „HAMET 2“.

Aus der Berufsorientierung gehen einige SchülerInnen in die Ausbildung zur FachpraktikerIn in sozialen Einrichtungen. Nach der bereits beschriebenen Ausbildung folgt eine nachgehende Integrationsbegleitung. Die Jugendlichen werden

Berufsorientierung und die nachgehende Integrationsbegleitung werden vollständig vom Jugendamt finanziert.

Fazit

Es bleibt zunächst zu wünschen, dass auch die zwölf neuen Auszubildenden ihre Ausbildung so erfolgreich absolvieren können, wie die bisherigen TeilnehmerInnen.

von Jobcoaching und sozialpädagogischer Begleitung können die Chancen auf eine duale Ausbildung nach § 66 BBiG deutlich erhöht werden. Ohne den Zusammenschluss und das enge und verantwortungsbewusste Miteinander aller an diesem Prozess beteiligten, dem Steuerkreis, wäre dies jedoch kaum zu realisieren.

...haben sich weitere soziale Einrichtungen wie Kindergärten, Integrationsfirmen oder Kliniken entschlossen, Jugendliche auszubilden.“

nach der Ausbildung auf ihrem Verselbstständigungsprozess von dem o.g. Träger maximal ein Jahr begleitet. Sie erhalten Unterstützung im Vermittlungsprozess, der Einarbeitung ggf. in einem neuen Betrieb und der Verselbständigung in den Bereichen Wohnen und Freizeit. Die Phase der

Schon heute ist abzusehen, dass es auch in anderen beruflichen Feldern ähnliche Bedarfe gibt. Nicht immer muss ein völlig neuer Beruf entwickelt werden, denn in zahlreichen Kammerbezirken gibt es eine Vielzahl theoriereduzierter Ausbildungsberufe. Insbesondere durch die Kombination

Jörg Hass-Tjaden ist Diplom-Pädagoge und Projektkoordinator bei der GnL-Gesellschaft zur Förderung Nachhaltiger Lebensqualität gGmbH



Kontakt und nähere Informationen
GnL-Gesellschaft zur Förderung Nachhaltiger Lebensqualität gGmbH
Kieselstr. 19, 26725 Emden
Tel: 04921 / 91 96 19, Fax: 04921/ 99 98 76
Mail: info@gnl-ev.de
Internet: www.gnl-ev.de

„Für meine Fähigkeiten gibt es kein Zertifikat.“

Von Claus Sasse

Von seinem Wunsch-Arbeitsplatz hat Peter Reimers (54) eine klare Vorstellung: am liebsten würde er als „Persönlicher Fahrplan“ beim Hamburger Verkehrsverbund arbeiten. KundInnen des HVV könnten dann bei ihm die schnellste Verbindung für ihr Fahrtziel erfahren und würden sogar noch den einen oder anderen Hinweis auf Hamburger Sehenswürdigkeiten, die an der Strecke liegen, gratis dazu bekommen. Ab und zu müsste sich Herr Reimers vielleicht noch einmal mit einem Blick in den elektronischen Fahrplan vergewissern, ob seine Auskunft auch wirklich stimmt. Die meisten Verbindungen und Taktzeiten von Bussen und Schnellbahnlinien hat er aber im Kopf.

Peter Reimers kennt schon seit Jahren nicht nur das Hamburger Netz, sondern auch das der zahlreichen angrenzenden

Verkehrsverbände rund um Hamburg. Geweckt wurde sein Interesse in den 1970er Jahren, als er noch bei der HDW (Howaldtswerke Deutsche Werft) im Hamburger Hafen arbeitete. Dort hatte er nach der Sonderschule über seine Eltern und seinen Lehrer vermittelt einen Job als Bürohelfer bekommen. Zu seinen Aufgaben gehörten damals Hilfstätigkeiten in der Verwaltung: Botengänge erledigen, Kopieren und irgendwann auch der Verkauf und die Ausgabe der Monatskarten an die zahlreichen KollegInnen. Weil die über die ganze Stadt verteilt wohnten, lernte Herr Reimers schnell alles über Fahrkartentarife und Tarifzonen – und entdeckte seine Leidenschaft für Fahrpläne.

1984, nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit bei der HDW, wurde er entlassen. Es war die Zeit des Werftensterbens, nicht nur im Hamburger Hafen, und es traf nicht nur ihn. Hunderte seiner KollegInnen, die bei ihm immer ihre Abo-karten beantragt hatten, gingen mit in

die Arbeitslosigkeit. Es folgten fünf lange Jahre, in denen Peter Reimers seinen Hauptschulabschluss nachholte. Dann bekam er endlich, durch Vermittlung des Arbeitsamtes und eines Mitarbeiters des HVV, den er noch aus HDW Zeiten kannte, einen Job beim Hamburger Verkehrsverbund. Seine erste Aufgabe war, Beschädigungen an Bus- und Schnellbahnhaltestellen zu dokumentieren. Dann kam seine schönste Zeit: für den geplanten Online-Fahrplan des HVV sollten die Umsteigezeiten, die Fußwege zwischen sämtlichen Bushaltestellen und Bahnsteigen ermittelt werden. Dafür war Herr Reimers verantwortlich. Eine große Aufgabe bei einem Verkehrsverbund mit 700 Linien mit über 9.000 Haltestellen. Nach kurzer Zeit hatte er mehrere Mitarbeiter, die ihn bei diesem Projekt unterstützen sollten, eine eigene Abteilung wurde gegründet. „So viel Verantwortung zu haben, das hat mir Spaß gemacht“, erinnert er sich. Aber irgendwann war auch diese Arbeit abgeschlos-



Peter Reimers

Foto: Bertolt Monk

sen und Peter Reimers saß wieder auf der Straße. „Für meine Fähigkeiten gibt es kein Zertifikat“ sagt er und lächelt kurz.

Dabei sind fehlende Zeugnisse nicht sein größtes Problem. Neben dem Hauptschulabschluss hat er noch während der Arbeit beim HVV verschiedene Computerkurse absolviert. 2004 bekam er dann über die Hamburger Arbeitsassistenten einen Job als Pförtner in einem Bürohaus im Hamburger Schanzenviertel angeboten, den er begeistert annahm. „An mir kam keiner vorbei“, lacht er, doch als das Haus wenig später verkauft wurde, übernahm ein neuer Pförtnerdienst den Empfang und Herr Reimers war wieder arbeitslos.

In seiner Freizeit erkundet Peter Reimers immer noch regelmäßig Nahverkehrsstrecken. Aber immer nur so weit, dass er auf jeden Fall abends wieder zu Hause ist. „Sonst müsste ich ja irgendwo in einem Hotel übernachten“. Dafür hat er nicht genug Geld und auch nicht ge-

nug Zeit. Für einen Euro irgendwas die Stunde arbeitet er seit einem Jahr als Hausbetreuer bei einer großen Hamburger Wohnungsgenossenschaft, 30 Stunden die Woche. „Sinnvoll ist das schon“, meint er nachdenklich, „die Leute fühlen sich sicherer“. Aber sein Traumjob ist immer noch etwas ganz anderes: Persönlicher Fahrplan beim HVV.

Claus Sasse
ist bei der BAG UB zuständig für die impulse



Kontakt und nähere Informationen
BAG UB e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Mail: impulse@bag-ub.de

Impressum impulse

Nr. 59, 04.2011
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.



