

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

04.2013

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Was Hilfe sozial macht
Sozialraumorientierung Teil II

Schummeln nicht erlaubt
Persönliche Zukunftsplanung und
unterstützte Kommunikation

Schwerpunktthema
Jahrestagung BAG UB 2013

67

Liebe Leserinnen und Leser

Editorial



Claus Sasse

Bayerische Blasmusik als Soundtrack für die Neuauflage der großen Koalition. Mit plakativen Parolen versucht die CSU am Stammtisch Stimmung zu machen gegen die sogenannte Armutsmigration. Der Slogan von der „Zuwanderung in die Sozialsysteme“, der schon in den 1990er Jahren politische Brandstiftung gewesen ist, hat wieder Konjunktur und CSU-Chef Seehofer ließ sich mit dem Spruch zitieren: „Wer betrügt, der fliegt!“

Was Armutsmigration wirklich bedeutet, lässt sich morgens um sechs in vielen deutschen Großstädten beobachten. Im Münchner Bahnhofsviertel genauso wie am Hamburger Hafenrand versammeln sich dann bulgarische und rumänische TagelöhnerInnen, die darauf warten, für meist schmutzige und körperlich anstrengende Hilfstätigkeiten auf dem Bau, in der Reinigung oder der Gastronomie angeheuert zu werden. Nicht selten wird ihnen am Ende der ohnehin unwürdige Hungerlohn von den „Arbeitgebern“ vorenthalten oder gleich mit einer Wucherrente für ein Bett in einer Massenunterkunft verrechnet. Wer krank wird fliegt, die Betrüger holen sich einfach Ersatz an den einschlägigen Kreuzungen.

Die Debatte über den Missbrauch von Sozialleistungen schürt nicht nur rassistische Ressentiments, sie könnte auch am Anfang von weitreichenden Sparmaßnahmen stehen. Auch der Einführung des sogenannten hart-Systems ging eine Leistungsmissbrauchsdebatte voraus. Insofern ist die augenblickliche Diskussion ein böses Omen für die anstehende Reform der Eingliederungshilfe. Bisher war die politische Prämisse für eine Reform, dass sie (trotz steigender Zahlen der Leistungsempfängerinnen) kostenneutral sein müsse.

Dagegen betonen die Interessenvertretungen und Verbände der Betroffenen die Unteilbarkeit des Rechts auf Teilhabe. Das war auch das Motto der Jahrestagung der BAG UB im November in Suhl, unserem Schwerpunktthema in dieser impulse-Ausgabe. In diesem Zusammenhang stellt Wibke Juterczenka das Projekt „AufAchse“ vor, das Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf anbietet. Andrea Conrad macht Sie mit dem Modellprogramm „Hamburger Budget fürArbeit“ bekannt, mit dem der Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert werden soll und Tim Thielicke berichtet über die Initiative Best Buddies, die Inklusion durch persönliche Netzwerke schaffen möchte.

Ob in dieser Legislatur nun tatsächlich mit der seit Jahren angekündigten und versprochenen Reform begonnen wird, muss sich zeigen. Bundesländer und Verbände haben ihre Eckpunkte und Forderungen an die Regierung dazu diskutiert und veröffentlicht. Sicher ist wenigstens, dass keine PolitikerInnen fliegen werden, wenn sie bei der Umsetzung schummeln sollten.

Teilhabe für Vampire:

Workshops für unterstützte ArbeitnehmerInnen auf der BAG UB Jahrestagung

22



SCHWERPUNKT

Jahrestagung der BAG UB 2013

- 06 **Stufenweise Wiedereingliederung**
Instrument mit Möglichkeiten und Tücken
von Manfred Becker
- 13 **Auf Achse**
Arbeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf
von Wibke Juterczenka
- 17 **Faire Löhne**
Modellprogramm „Hamburger Budget für Arbeit“
von Andrea Conrad
- 20 **Gelebte Inklusion**
Das Netzwerk Best Buddies
von Tim Thielicke
- 22 **Viel Spaß für alle!**
Workshops für unterstützte ArbeitnehmerInnen
von Claus Sasse

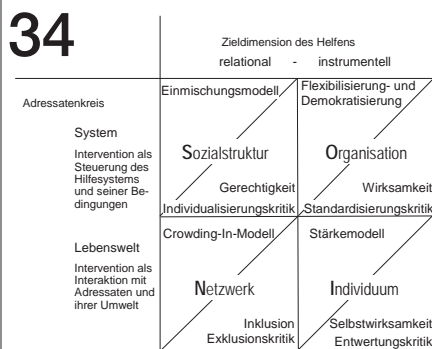
Zeichen vereinbaren
 Zukunftsplanung für Menschen, die nicht mit ihrer Stimme sprechen



25 Schummeln nicht erlaubt
 Zukunftsplanung für Menschen, die nicht mit ihrer Stimme sprechen
 von Nicolette Blok und Margot Pohl

Was Hilfe sozial macht
 Sozialraumorientierung Teil II

SONI-Schema der SRO



34 Was Hilfe sozial macht
 Sozialraumorientierung als relationales Konzept
 von Prof. Frank Früchtel

Leichte Sprache

Seite 29
 Was ist Sozial-Raum-Orientierung?

39 Impressum

Stufenweise Wiedereingliederung

Ein flexibles Instrument mit vielen Möglichkeiten – aber auch einigen Tücken.

Von Manfred Becker

Die „stufenweise Wiedereingliederung“ ist eine vielfältig nutzbare Möglichkeit, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine langsame Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die Begleitung ist dabei eines der Kern-Aufgabenbereiche von Integrationsfachdiensten. Die Rechtsgrundlagen und die praktischen Möglichkeiten waren auf der Jahrestagung der BAG UB in Suhl Thema eines Workshops. Diese sollen in diesem Artikel dargestellt werden.

Bayern und Hessen verhindern Hilfe

Die Begleitung bei einer stufenweisen Wiedereingliederung zählt bundesweit zu den Kernkompetenzen und Kernaufgaben der Integrationsfachdienste. Mit Befremden wurde im Workshop aufgenommen, dass die Integrationsämter in Bayern und

Hessen diesen Aufgabenbereich nicht von Integrationsfachdiensten durchführen lassen. Die Integrationsämter argumentieren, dass dies eine Aufgabe der Krankenkassen wäre. Weil die Krankenkassen aber für eine Begleitung keine Kosten übernehmen, sind die Menschen mit Behinderung letztlich die Leidtragenden. Ihnen bleibt eine entsprechende Unterstützung verwehrt, die andernorts selbstverständlich ist.

In allen anderen Bundesländern ist die Begleitung des Integrationsfachdienstes von Menschen mit Behinderung bei einer stufenweisen Wiedereingliederung selbstverständlich.

Verschiedene Felder stufenweiser Wiedereingliederung

Grundsätzlich ist die stufenweise Wiedereingliederung eine sehr flexible Form der Rückkehr in die Arbeit - entsprechend der im Verlauf einer Gesundung wachsenden Leistungsfähigkeit. Sie kann prinzipiell

dem Bedarf angepasst werden: beim Einsatzgebiet, dem zeitlichen Rahmen und auch der zeitlicher Dauer. Je nach Kostenträger liegt der maximale Zeitraum bei etwa sechs Monaten.

Unter verschiedenen Namen, im Wesentlichen aber mit ähnlichen Inhalten ist die stufenweise Wiedereingliederung in verschiedenen Feldern und im Wirkungsbereich verschiedener Kostenträger als Maßnahme möglich. Es gibt sie als

- Maßnahme der Krankenkasse im Krankengeldbezug
- Maßnahme der Arbeitsagentur (im ALG-Bezug nach Auslaufen des Krankengelds)
- Maßnahme der Rentenversicherung im Rahmen beruflicher Rehabilitation
- Maßnahme der Rentenversicherung im (direkten) Anschluss an eine medizinische Rehabilitation
- Maßnahme der Berufsgenossenschaft als Belastungserprobung
- Maßnahme des Betriebes

Krankenkasse bzw. Kostenträger
Krankenkasse

Name, Vorname des Versicherten _____ geb. am _____

Kassen-Nr. _____ Versicherten-Nr. _____ Status _____

Betriebsstätten-Nr. _____ Arzt-Nr. _____ Datum _____

Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)

Zuletzt ausgeübte Tätigkeit: _____

Wieviel Stunden täglich: 8 STUNDEN

Durch eine stufenweise Wiederaufnahme seiner Tätigkeit kann der o. g. Versicherte schonend wieder in das Erwerbsleben gegliedert werden. Nach meiner ärztlichen Beurteilung empfehle ich mit Einverständnis des Versicherten und nach dessen Rücksprache mit dem Arbeitgeber folgenden Ablauf für die stufenweise Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit:

vom	bis	Stunden täglich	Art der Tätigkeit (ggf. Einschränkungen)
TTMMJJ	TTMMJJ	4	
TTMMJJ	TTMMJJ	6	

Foto: Kasselklaus wikimedia.org gemeinfrei

Wiedereingliederungsformular

Hauptsächlich geht es dabei darum, wer den Lebensunterhalt für die Betroffenen während der Wiedereingliederungs-Maßnahme bezahlt. Die verschiedenen Felder sollen im Folgenden dargestellt werden.

Eine fachliche Begleitung für Klient und Betrieb bei einer solchen Wiedereingliederung ist in vielen Fällen empfehlenswert. Dies ist aber in der Regel nur für KlientInnen des Integrationsfachdienstes mit Schwerbehinderten-Status möglich.

Die fachliche Unterstützung sollte bei der Vorbereitung der Wiedereingliederung beginnen. In Abstimmung mit dem behandelnden Arzt sollten die betrieblichen Möglichkeiten und die Belastungsfähigkeit der Betroffenen im Vorfeld besprochen werden. Der Zeitpunkt für den Beginn, die zeitlichen Stufen und auch die leistungsmäßige Belastung kann in diesem Rahmen ausgehandelt werden. Weitere Abstimmungsgespräche mit den Betroffenen und im Betrieb sollten den Verlauf der Maßnahme begleiten und

bei Bedarf die Maßnahme entsprechend nachsteuern.

Maßnahme der Krankenkasse im Krankengeldbezug

Die bekannteste Form der stufenweisen Wiedereingliederung ist die Maßnahme im Krankengeldbezug. Oft wird sie auch noch als „Hamburger Modell“ bezeichnet. Rechtsgrundlage ist hierbei der § 74 SGB V.

§ 74 SGB V: Stufenweise Wiedereingliederung

„Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung

der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.“

Für die Durchführung wichtig ist eine weitere Rechtsgrundlage: die „Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses (GBA) über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung“ (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien). Im Internet: <http://www.g-ba.de/informationen/richtlinien/2/> Zitate:

„...wird der Arbeitnehmer individuell kontinuierlich bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit an die Belastungen seines Arbeitsplatzes herangeführt.“

„Dabei sollte die Wiedereingliederungsphase in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten.“

„Eine standardisierte Betrachtungsweise ist nicht möglich, so dass der zwischen allen Beteiligten einvernehmlich zu findenden Lösung unter angemessener Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall maßgebliche Bedeutung zukommt.“



Stufenweise Wiedereingliederung: wenig geliebt von der Agentur

Foto: Bettenburg wikimedia.org CC-BY-SA-2.0

„Ergeben die regelmäßigen Untersuchungen eine Steigerung der Belastbarkeit, ist eine Anpassung der stufenweisen Wiedereingliederung vorzunehmen. Stellt sich heraus, dass nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen können, ist eine Anpassung an die Belastungseinschränkungen vorzunehmen oder die Wiedereingliederung abzubrechen.“

„Erklärt der Arbeitgeber, dass es nicht möglich ist, den Versicherten zu beschäftigen, ist die stufenweise Wiedereingliederung nicht durchführbar.“

Dieser letzte Punkt ist mittlerweile strittig. Auf jeden Fall gilt dies nicht für Schwerbehinderte! Der Arbeitgeber ist gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern zur Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung verpflichtet, soweit ihm dies zumutbar ist (BAG-Urteil 9 AZR 229/05, im Internet: <http://openjur.de/u/171118.html>) Zum Verfahren schreibt der GBA:

„Voraussetzung für die stufenweise Wiedereingliederung ist die Einverständniserklärung des Versicherten auf dem vereinbarten Vordruck. Auf diesem hat der Arzt die tägliche Arbeitszeit und diejenigen

Tätigkeiten anzugeben, die der Versicherte während der Phase der Wiedereingliederung ausüben kann bzw. denen er nicht ausgesetzt werden darf.“

Herr des Verfahrens ist also prinzipiell der behandelnde Arzt bzw. Facharzt. Er füllt als erster das Formular aus, das dann Patient, Betrieb und Krankenkasse gegenzeichnen müssen. Die Krankenkasse hat als letzte dabei praktisch keinen Entscheidungsspielraum.

Eingehende Erläuterungen und Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung im Rahmen des Krankengeld-Bezugs finden sich im Forum Reha-Recht im Internet (www.reha-recht.de). Dort insbesondere der „Diskussionsbeitrag 03-2010 - Klarstellungen zur Stufenweisen Wiedereingliederung, Teil 1-3“.

Auf der Internet-Plattform „reha-recht“ finden sich auch Informationen zur stufenweisen Wiedereingliederung bei Beamten. Die Situation ist für diese ähnlich. Der Dienstherr ist zu Maßnahmen im betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet – also auch zur stufenweisen Wiedereingliederung. Aber im Detail gibt es

doch einige Abweichungen, denn es fließt ja kein Krankengeld sondern das Gehalt wird weiter gezahlt.

Maßnahme im Arbeitslosengeld-Bezug nach Auslaufen des Krankengelds

Für die Arbeitsagentur ist die stufenweise Wiedereingliederung eine wenig geliebte Sache. Es kommt in der Praxis aber öfter vor, dass Menschen mehr als 72 Wochen krankgeschrieben sind. Dann läuft das Krankengeld aus – sie sind „ausgesteuert“. Als nächstliegende Quelle für den Lebensunterhalt kommt dann das Arbeitslosengeld in Frage.

Die Situation ist gesetzlich nicht wirklich geregelt. Den Sachverhalt „stufenweise Wiedereingliederung“ gibt es für die Agentur eigentlich nicht. Es gibt mittlerweile dazu aber eine teilweise höchstrichterliche Rechtsprechung.

Die Probleme fangen schon mit der Frage an, ob man arbeitsunfähig krank ist oder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Die örtlichen Agenturen gehen mit Antragstellern in der Situation „Krankengeld ausgelaufen“ verschieden um.

1. Einstufung Nahtlosigkeitsregelung

Eigentlich passend zur Situation ist eine Einstufung der Antragstellenden in den §145 SGB III (früher: §125). Dies ist die sog. „Nahtlosigkeitsregelung“. Für Menschen, die auf eine Erwerbsminderungs-Rente zusteuern, soll damit gewährleistet werden, dass sie nicht zur Sozialhilfe gehen müssen. Mit dem §145 bekommen sie Arbeitslosen-Geld 1 (ALG1) entsprechend dem erworbenen Anspruch, meist ein Jahr. Der Amtsarzt muss feststellen, dass die Antragstellenden voraussichtlich mehr als weitere sechs Monate krank sein werden. Sie müssen außerdem bei der Rentenversicherung einen Antrag auf Rente stellen. Dort wird dann auch geprüft, ob evt. zunächst eine Reha-Maßnahme durchgeführt werden soll.

Im Falle §145 ist auch bereits höchst-richterlich entschieden, dass die Arbeits-agentur weiter ALG1 zahlen muss, auch wenn eine stufenweise Wiedereingliederung stattfindet. Der Leitsatz des Urteils heißt: „Die unentgeltliche Tätigkeit für einen Arbeitgeber im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung begründet kein die Arbeitslosigkeit ausschließendes leistungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis.“ (BSG-Urteil Az. B 11a AL 31/06 R – Internet: <http://openjur.de/u/169857.html>)

Leider gilt dieser Leitsatz derzeit nur für die Einstufung in den §145. Die Agentur weigert sich, diese Haltung auch auf andere Situationen zu übertragen. In der Praxis bedeutet dies, dass für Personen, die nach §145 eingestuft wurden, eine stufenweise Wiedereingliederung recht problemlos durchgeführt werden kann. Dies kommt auch durchaus öfter vor. Die Einschätzung, ob jemand tatsächlich auf die Rente zusteuer-

ert oder nicht, ist bei vielen Erkrankungen nämlich keineswegs einfach zu treffen. Insbesondere bei psychischen Leiden. Hinzu kommt, dass die Begutachtung durch die Arbeitsamtsärzte bestimmten Routinen folgt und oft nicht sehr eingehend ist.

Bei der Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung kann der behandelnde Arzt dasselbe Formular nutzen, das auch im Krankengeld-Bezug verwendet wird. Dies dient dann als Verhandlungsbasis mit dem Betrieb. Es ist empfehlenswert, die Agentur als Kostenträger bei der Planung einzubeziehen. Der Betrieb ist meines Erachtens zur Durchführung genauso verpflichtet, wie im Krankengeld-Bezug. Der Kostenträger für den Lebensunterhalt ist für ihn ja belanglos.

2. Einstufung „normal arbeitslos“

Viele Arbeitsagenturen (z.B. Köln) stufen Menschen, die nach Auslaufen des Krankengeldes einen ALG1-Antrag stellen, in der Regel als normale Arbeitslose nach §117 SGB III ein. Die Agentur nimmt dann zur Kenntnis, dass man bisher krankgeschrieben war. Juristisch gilt dies aber nur für den vorhandenen Arbeitsplatz (das steht immer oben auf der Krankschreibung). Es wird dann angenommen, dass man für mögliche andere Tätigkeiten dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung steht. Die meist hier angesprochene Rest-Kategorie ist „Einsatz als Pförtner“. Die Antragstellenden sollten dann nicht darauf beharren, dass sie weiter krank sind. Dann läuft das ALG1 eventuell nur sechs Wochen oder wird gar nicht gewährt.

Für die Betroffenen hat die Einstufung in §117 den Vorteil, dass sie meist sofort und problemlos ALG1 bekommen. Der

Nachteil ist, dass sie damit auch formal dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Agentur kann sie zu Bewerbungen auffordern oder auch Maßnahmen vorschlagen. Auf jeden Fall ist eine Unterstützung durch den Integrationsfachdienst und eine Abstimmung eines vernünftigen Vorgehens mit der Agentur sehr sinnvoll.

Ein weiterer Nachteil des §117 ist, dass eine stufenweise Wiedereingliederung nur mit einigen Einschränkungen durchgeführt werden kann. Das Gesetz verlangt nämlich, dass man nur unter 15 Stunden pro Woche arbeiten gehen darf. Die Agentur anerkennt eine stufenweise Wiedereingliederung aber nur - gerichtlich gezwungen - beim §145 als Maßnahme. Beim §117 sieht sie dieselbe Tätigkeit als Arbeitstätigkeit an. Und die ist nur bis unter 15 Stunden wöchentlich erlaubt.

Auch zum §117 gibt es eine Rechtsprechung. Genau wie das BSG zum §145 hat das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen geurteilt: LSG NRW Az. L 16 AL 90/12 Im Internet: <http://openjur.de/u/548469.html>). Das LSG sah die stufenweise Wiedereingliederung ebenfalls als Maßnahme und nicht als Arbeitstätigkeit an. Die Agentur müsse eine Belastung von 15 Stunden und mehr zulassen. Leider ist das Urteil noch nicht rechtskräftig. Es liegt zur Revision beim BSG. Auf eine ähnliche Rechtsprechung wie beim §145 ist aber in den nächsten ein bis zwei Jahren zu hoffen.

Derzeit bedeutet die gültige Rechtslage aber in der Praxis, dass die Wiedereingliederung ohne Kürzung des ALG1 von der Agentur nur bis unter 15 Stunden pro Woche zugelassen wird. In diesem Rahmen kann eine Wiedereingliederung meist problemlos abgesprochen werden: beispiels-

weise eine Stufung von vier Wochen zwei Stunden täglich und dann vier Wochen drei Stunden täglich an vier Tagen plus ein Tag mit 2,5 Stunden, macht zusammen 14,5 Stunden pro Woche. Dabei eröffnet sich für die Agentur ja die Aussicht auf Wiederaufnahme der Tätigkeit und damit ein Ende der AIG1-Zahlung.

Ein Überschreiten der 15-Stunden-Grenze wird in seltenen Fällen schon einmal von Agentur-Vermittlern geduldet. Bei Jobcentern als Unterhaltsträgern ist dies oft einfacher.

Wenn eine Wiedereingliederung eine Belastbarkeit von mehr als 15 Stunden pro Woche erproben soll, dann empfiehlt sich möglichst frühzeitig ein Antrag auf berufliche Rehabilitation bei der Rentenversicherung. Möglicherweise kann damit eine höhere Belastung erprobt werden. Siehe hierzu den nächsten Abschnitt.

Für den Fall, dass ein Reha-Antrag nicht mehr möglich ist, kann eventuell mit dem Betrieb ein sanfterer Wiedereinstieg vereinbart werden. Oft ist es möglich, den aufgelaufenen Urlaubsanspruch dafür zu nutzen. So kann man beispielsweise regelmäßig ein oder zwei Tage pro Woche als Urlaub vereinbaren. Bei einer 40 Stunden-Vollzeitstelle beträgt die wöchentliche Belastung dann nur noch 24 oder 32 Stunden. Teilzeit-Kräfte haben es da noch einfacher.

Solche Absprachen mit dem Betrieb sind häufig auch dann von Nutzen, wenn nach gelungener Wiedereingliederung die Belastbarkeit doch so eingeschränkt ist, dass eine Teilzeitbeschäftigung mit ergänzender Erwerbsminderungsrente angestrebt wird. Weil die Rente meist längere Zeit bis zur Bewilligung braucht, kann so mit reduzier-

ter Belastung aber vollem Gehalt weitergearbeitet werden.

Maßnahme der beruflichen Reha bei der Rentenversicherung

Auch die Rentenversicherung hat in ihrer Praxis immer wieder mit Menschen zu tun, deren Krankengeld ausgelaufen ist. Die Reha-Beratung der DRV Bund hat auf diesem Hintergrund eine Maßnahme-Form entwickelt, die in vielen Fällen hilfreich ist. Diese Maßnahme heißt „betriebliche Anpassungsmaßnahme“. Es handelt sich zwar um keine stufenweise Wiedereingliederung im eigentlichen Sinn. Die Durchführung findet aber in ganz ähnlicher Weise statt. Im Rahmen dieser Maßnahme kann sogar ein Integrationsfachdienst als Unterstützung von der DRV bei Erstattung der Kosten beauftragt werden.

Diese Maßnahmeform wird allerdings hauptsächlich von der DRV Bund durchgeführt. Auch bei Knappschafts-Versicherungen wurde sie schon in gleicher Weise bewilligt. Andere DRV gehen zum Teil andere Wege. Die DRV Rheinland zum Beispiel nutzt die Probebeschäftigung in ähnlicher Weise. Dabei zahlt diese Rentenversicherung den Betroffenen das volle Gehalt und führt während der Probebeschäftigung eine stufenweise Belastungszunahme ähnlich wie bei der stufenweisen Wiedereingliederung durch. Dies aber höchstens für zwei oder drei Monate.

Bei der „betrieblichen Anpassungsmaßnahme“ der DRV Bund handelt es sich um eine berufliche Reha-Maßnahme. Deshalb muss ein Reha-Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) gestellt werden. Die Betroffenen müssen als

Rehabilitanden anerkannt werden. Dies braucht zumeist 2-3 Monate Bearbeitungszeit. Danach erfolgt erst die Wiedereingliederungs-Planung mit der zuständigen Reha-Beratung. Man muss also mit einem Gesamt-Vorlauf von 4-5 Monaten rechnen.

Sollte schon Arbeitslosengeld als Lebensunterhalt von der Arbeitsagentur bezahlt werden, kann in dieser Zeit eine stufenweise Wiedereingliederung unter 15 Stunden pro Woche bereits begonnen werden bis der Übergang zur „betrieblichen Anpassungsmaßnahme“ im Anschluss möglich ist. Siehe hierzu den vorangegangenen Abschnitt.

Auch bei der Planung und Durchführung einer „betrieblichen Anpassungsmaßnahme“ empfiehlt sich die Begleitung durch einen Integrationsfachdienst. Dieser kann dann auch die einzelnen Maßnahmeschritte mit der Reha-Beratung, dem Betrieb, dem behandelnden Arzt und möglicherweise noch mit der Arbeitsagentur abstimmen.

Bei dieser Maßnahme müssen Besonderheiten berücksichtigt werden. Anders als bei der stufenweisen Wiedereingliederung zielt die „betriebliche Anpassungsmaßnahme“ auf eine Anpassung an leidens- oder behinderungs-gerecht geänderte Arbeitsbedingungen. Eine Wiedereingliederung auf einen bestehenden Arbeitsplatz lehnt die DRV dann ab, wenn dieser in keiner Weise verändert wurde. Die Maßnahme wird also nur dann finanziert, wenn dargestellt werden kann, dass der Arbeitsplatz geändert oder Arbeitsabläufe den veränderten Möglichkeiten der Betroffenen angepasst werden. Die Änderungen können in einer Verminderung der Aufgaben-Art oder -Menge oder auch in einer geringeren Arbeitszeit bestehen.



Rentenversicherung Nord: „Betriebliche Anpassungsmaßnahme“ als Wiedereingliederungskonzept

Foto: Ajejbah wikimedia.org CC-BY-SA-3.0

Die DRV Bund hat für die Durchführung der betrieblichen Anpassungsmaßnahme Formulare entwickelt, die den Formularen für eine stufenweise Wiedereingliederung ähneln. Allerdings firmiert für die DRV der Betrieb in diesen Fällen als Maßnahmeträger und muss entsprechende Formulare ausfüllen, wie sie sonst nur von Maßnahme-Anbietern auszufüllen sind. Auch hierbei kann der Integrationsfachdienst hilfreich sein.

Vom zeitlichen Rahmen her geht die DRV Bund bei der betrieblichen Anpassungsmaßnahme meist von etwa drei Monaten aus. Wenn der behandelnde Arzt dann im Laufe der Maßnahme einen längeren Zeitraum für erforderlich hält, sind aber auch hier bis zu sechs Monate denkbar.

In einigen Formalitäten ist die DRV Bund sehr kritisch. Wenn Teilnehmende sechs Tage oder mehr erkranken, so dass sie für diese Zeit an der Maßnahme nicht teilnehmen können, wird die Maßnahme automatisch beendet. Auch wenn der Arzt auf den

entsprechenden Formularen keinen klaren Zeitpunkt für den Wiedereintritt der vollen Arbeitstätigkeit angibt, wird die Maßnahme beendet.

Andererseits kann die Durchführung der betrieblichen Anpassungsmaßnahmen mit der DRV als Kostenträger auch hilfreich sein. Wenn sich im Verlauf der Maßnahme herausstellt, dass die Teilnehmenden nur noch unter 30 Stunden pro Woche belastbar sind, dann ist der Antrag auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente einfacher.

Maßnahme der Rentenversicherung im Anschluss an eine medizinische Rehabilitation

Wenn eine stufenweise Wiedereingliederung im Rahmen einer Maßnahme der medizinischen Rehabilitation geplant und eingeleitet wird, so dass sie im Anschluss im Betrieb durchgeführt werden kann, dann hat dies eine klare gesetzliche Grundlage im §28 SGB IX bei den „Leis-

tungen zur medizinischen Rehabilitation“ (§§ 26 - 32).

§ 28 SGB IX:

Stufenweise Wiedereingliederung

„Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.“

Im Rahmen jeder medizinischen Rehabilitation muss geprüft werden, ob im Anschluss an diese Maßnahme eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt werden kann. Die Klinik muss auf dem Formular G 833 entsprechende Angaben für die Rentenversicherung machen, die von den Patienten zu bestätigen sind. Siehe hierzu das „Formularpaket stufenweise

Wiedereingliederung“ zum Download auf den Internetseiten der Rentenversicherung. Wurde während der klinischen Maßnahme Übergangsgeld bezahlt, wird dies auch für den anschließenden Zeitraum der Wiedereingliederung fortgesetzt.

Soll eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt werden, dann holt die Klinik meist telefonisch das Einverständnis des Betriebes ein. Ein Stufenplan wird erstellt, ganz ähnlich wie bei der Durchführung als Maßnahme der Krankenkasse.

Ein Problem bei dieser Vorgehensweise ist, dass die Klinik oft weit entfernt vom Betrieb liegt. Eine nähere Abstimmung, wie genau die Maßnahme durchgeführt werden soll, wird mit dem Betrieb nicht geleistet. Der Betrieb erlebt dies häufig so, dass ihm die Wiedereingliederung vorgeschrieben wird und von seiner Seite wenig Einfluss möglich ist. Probleme bei der Durchführung sind damit programmiert. Dies gilt umso mehr für den Fall, dass die Wiedereingliederung vor Ort dann nicht fachlich begleitet wird, weil der Integrationsfachdienst nicht eingeschaltet wurde oder nicht zuständig ist.

Ein weiteres Praxisproblem besteht darin, dass ein „direkter Anschluss“ an die Maßnahme nicht immer ohne weiteres möglich ist. Die DRV versucht, den zeitlichen Rahmen hierfür möglichst eng zu ziehen. Früher sollte der Beginn innerhalb von zwei Wochen nach der Maßnahme stattfinden. Nach erfolgreicher Klage hiergegen wird nun ein Zeitraum von vier Wochen vorausgesetzt. Das Bundessozialgericht hat allerdings auch einen Abstand von neun Wochen für zulässig erklärt (BSG-

Urteil Az. B 13 R 27/08 R, Internet: <http://openjur.de/u/170361.html>). Im praktischen Leben können Umstände wie beispielsweise Betriebsferien oder zunächst erforderliche Operationen zu Verzögerungen führen.

Während der laufenden Wiedereingliederung kann genauso wie bei anderen Kostenträgern vom behandelnden Arzt eine Änderung der zeitlichen Abfolge oder der inhaltlichen Belastung veranlasst werden. Über solche Änderungen muss die Rentenversicherung möglichst vorab in Kenntnis gesetzt werden. Der Arzt muss dabei aber ein Datum angeben, zu dem die Arbeitsfähigkeit wieder erreicht wird. Andernfalls beendet die DRV die Maßnahme.

Ähnlich wie bei der betrieblichen Anpassungsmaßnahme darf die Wiedereingliederung nicht durch Erkrankungen über sechs Tage unterbrochen werden. Sollte die DRV die Maßnahme beenden, kommt für eine Fortsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung die Krankenkasse infrage. Dafür muss aber noch ein Krankengeld-Anspruch vorhanden sein.

Maßnahme der Berufsgenossenschaft oder des Betriebes

Die stufenweise Wiedereingliederung kann auch gemäß §26 (2) 7. SGB IX als Maßnahme der Berufsgenossenschaft durchgeführt werden. Formal ist dies dann eine Belastungserprobung. Der Ablauf wird von der Berufsgenossenschaft dann aber in der Regel ähnlich gestaltet, wie dies bei anderen Durchführungen stufenweiser Wiedereingliederung geschieht.

In der Regel begleitet die Berufsgenossenschaft Betroffene beginnend bei einem

Betriebsunfall oder zu Beginn einer Erkrankung bis zur vollständigen Wiedereingliederung. Sie sorgt auch häufig für eine fachliche Unterstützung und Begleitung, weil sie ein hohes Interesse daran hat, dass die berufliche Wiedereingliederung erfolgreich ist. Ansonsten müsste sie nämlich weitere Kosten tragen. Deshalb werden solche Maßnahmen der Berufsgenossenschaft oft sorgfältig und sachgerecht durchgeführt.

Manche Betriebe führen stufenweise Wiedereingliederungen in eigener Regie durch. Dies sind in der Regel große Betriebe, wie beispielsweise die Deutsche Bahn. Diese Betriebe zahlen dann das vollständige Gehalt obwohl die Arbeitsleistung erst teilweise erbracht wird. In der Regel steuert dann der betriebsärztliche Dienst den Ablauf der Maßnahme. Bei Menschen mit Behinderung wird gerne die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen, um die Durchführung der Maßnahme fachlich richtig zu gestalten.

Manfred Becker
arbeitet seit 30 Jahren im IFD Köln, nebenberuflich ist er Projektberater und Autor.



Kontakt und nähere Informationen
E-Mail: m.becker@ifd-koeln.de

Auf Achse: Spezialisten für Hamburg

Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

von Wibke Juterczenka

Ausgangslage: Konzept „Arbeit ist möglich“

Leben mit Behinderung Hamburg (LmBH) setzt in ihren Tagesstätten bereits seit 18 Jahren konsequent ein Arbeitskonzept um. In acht Tagesstätten, zwei Lernwerkstätten mit dem Schwerpunkt berufliche Bildung und einem Kunstatelier in Kooperation mit den Elbe-Werkstätten erhalten 250 Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ein Arbeitsangebot. Verschiedene Tätigkeitsbereiche wie Kunsthandwerk, hausinterner Service oder Lebensmittelverarbeitung bieten vielfältige Arbeits- und Bildungsfelder. Jeder Arbeitsbereich ist in kleinteilige und einfache Arbeitsschritte unterteilt, sodass diese von den Beschäftigten nachvollzogen werden können und eine größtmögliche Beteiligung am Arbeitsprozess gewährleisten. Mit dem Berufsbildungskonzept Feinwerk wird Schulabgängern seit 2008 auch eine zweijährige qualifizierende Maßnahme ermöglicht, in der verschiedene Arbeitsfelder erprobt und Fähigkeiten entdeckt werden können. Angebote, die das individuelle Wohlbefinden sicherstellen, vielfältige An-

regungen bieten und das soziale Miteinander fördern, ergänzen den Tagesablauf.

Beschäftigt sind in den Tagesstätten Menschen mit einer geistigen Behinderung, starken Bewegungseinschränkungen oder mehrfacher Behinderung. Kommunikation findet häufig über Mimik und Gestik statt. Somit sind sie darauf angewiesen, dass ihre Mitmenschen diese zu deuten wissen. Viele Beschäftigte zeigen Verhaltenweisen, die von motorischer Unruhe geprägt sind und ihre Mitmenschen vor große Herausforderungen stellen. Grenzüberschreitungen gegenüber anderen sind dabei keine Seltenheit. Im Bereich des Arbeitens und in vielen weiteren Bereichen des alltäglichen Lebens sind die Beschäftigten auf dauerhafte Unterstützung angewiesen. Eine Tätigkeit im Arbeitsbereich einer WfbM stellt für sie daher auch auf lange Sicht keine Perspektive dar, sodass eine Beschäftigung in einer Tages(förder)stätte bisher die einzige Alternative ist.

Meist können sich die Beschäftigten jedoch nicht die Tagesstätte nach den dort vorgehaltenen Arbeitsbereichen aussuchen, sondern werden der dem Wohnort

am nächsten gelegenen Einrichtung zugewiesen. Damit sind sie in der Wahl von Arbeitsort und Tätigkeit eingeschränkt. Dabei ist die Arbeitswelt eigentlich so vielfältig und hat mehr zu bieten als eine Tagesstätte an Tätigkeiten vorhalten kann. Zusammen mit den individuellen Fähigkeiten der Beschäftigten bieten sich vielfältige Chancen, einerseits Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf am regulären Arbeitsleben teilhaben zu lassen und andererseits die Abläufe in Betrieben zu bereichern. Es ist Zeit, dass in Hamburg Spezialisten auf Achse gehen!

Auf Achse: Spezialisten für Hamburg

Auf der Grundlage des Arbeitskonzeptes schafft Auf Achse stundenweise Arbeitsangebote, Erfahrungs- und Begegnungsräume außerhalb von Einrichtungen der Behindertenhilfe an Orten des regulären Arbeitslebens. Ziel ist es, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben und an der Gemeinschaft zu ermöglichen. Das



Alle wollen die Verlängerung: AufAchse beim Altonaer Fußballclub

Foto: AufAchse LmBHH

Projekt wird mit allen Tagesstätten von Leben mit Behinderung Hamburg und in Kooperation mit anderen sozialen Einrichtungen und Vereinen, Betrieben des ersten Arbeitsmarktes sowie Hamburger MitbürgerInnen durchgeführt.

Die Arbeitsangebote werden in verschiedenen Tätigkeitsfeldern angesiedelt und in Zeitumfang, Intensität sowie Inhalt den Möglichkeiten und Bedürfnissen der behinderten Menschen entsprechend angelegt. Zwei Beschäftigte der Tagesstätte Harburger Carré entsorgen beispielsweise an zwei Vormittagen in der Woche für die Volkshochschule und die Bücherhalle das Altpapier. Das ist innerhalb von einer halben Stunde erledigt. Eine Vierergruppe der Tagesstätte Roter Hahn fährt dagegen einmal wöchentlich für drei Stunden in die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration. Dort decken und dekorieren die Beschäftigten z.B. den Tisch für die Dienstbesprechung des Sozialsenators und seiner AbteilungsleiterInnen. Immer

wird auf eine größtmögliche Beteiligung der Beschäftigten geachtet; sei es durch aktive Mitarbeit oder das Wahrnehmen der spezifischen Arbeitsatmosphäre, ein Erleben des Betriebsablaufs etc. Gewählt werden Tätigkeiten, die für den Auftraggeber einen tatsächlichen Nutzen haben und von den Beschäftigten als sinnvoll erlebt werden – beide Seiten profitieren von der Kooperation. Dabei wird wie in den Tagesstätten auch ohne Zeit- oder Leistungsdruck gearbeitet. Trotzdem legen wir Wert auf Verlässlichkeit: Mit den Auftraggebern werden verbindliche Vereinbarungen getroffen, um stabile Kooperationen aufzubauen und halten zu können. Die Arbeitsangebote finden in regelmäßigen Abständen statt. So entstehen erlebbare Strukturen, welche Lernprozesse und eine Identifikation mit dem Arbeitsplatz ermöglichen.

Zentraler Bestandteil der Arbeitsangebote sind Begegnungen mit PassantInnen, KollegInnen oder KundInnen. Wir nehmen mit den Menschen vor Ort aktiv

Kontakt auf, arbeiten oder verbringen die Frühstückspause gemeinsam. Ziel ist es, die sozialen Bezüge der Beschäftigten um hilfeunabhängige Kontakte zu erweitern und Abhängigkeitsverhältnisse zu entlasten bzw. zu verringern. Das gelingt vor allem dort gut, wo gemeinsame Interessen bestehen oder zueinander finden. Beispielsweise hilft eine Beschäftigte einmal wöchentlich beim Tisch decken eines Obdachlosenfrühstücks. Hauswirtschaftliche Tätigkeiten sind ihr bekannt und sie führt sie gerne aus. Hier tut sie dies gemeinsam mit den Freiwilligen der Kirchengemeinde, die sich wiederum für die Kirchengemeinde engagieren. Dabei haben auch Gespräche Zeit und Raum. Wir pflegen einen persönlichen Kontakt zu den AuftraggeberInnen, sodass diese als Ausgangspunkt von Tätigkeit und Wertschätzung erlebt werden können. Eine Form der Anerkennung wird individuell und personenbezogen vereinbart. Meist wird diese in Zeit ausgedrückt, die

sich AuftraggeberInnen für einen kleinen Schnack bei einem Kaffee o.ä. nehmen.

Für die Menschen, die wir an den Einsatzorten treffen, war diese Form der Zusammenarbeit ebenso Neuland wie für uns. Viele hatten zuvor kaum Kontakt zu Personen mit schweren Behinderungen und konnten sich bis dahin nicht vorstellen, dass sich an ihrem Arbeitsplatz passende Tätigkeiten finden lassen. Hier unterstützen wir die AuftraggeberInnen bei Bedarf und beantworten Fragen zum Leben mit Behinderung. Umso schöner ist es nun zu erleben, dass die anfängliche Unsicherheit verflogen ist. Auch die AuftraggeberInnen legen meist großen Wert auf die gemeinsame Zeit und planen diese im Arbeitsalltag gerne ein. Vielerorts entstehen gemeinsam Ideen, wie die Kooperationen weiter ausgebaut werden können.

Das Projekt wurde im Mai 2010 mit einer Planungsphase gestartet, in der die Projektstruktur sowie das Konzept von einer tagesstättenübergreifenden Gruppe erarbeitet wurden. Im Februar 2011 erfolgten die ersten Umsetzungsschritte in der Praxis. Inzwischen setzen alle Tagesstätten von Leben mit Behinderung Hamburg zwischen zwei und acht verschiedene Arbeitsangebote um. Ca. 70 Beschäftigte erhalten schon solch ein Angebot, manche nehmen an mehreren teil. Bisher konnten bereits 38 Auftraggeber gewonnen werden. AuftraggeberInnen sind z.B. ein Reisebüro, das Gesundheitsamt, Kirchengemeinden, Kindergärten und Schulen sowie ein großes Theaterhaus und ein Versicherungsbüro. Es werden Botengänge oder Einkäufe übernommen, Akten vernichtet, Schriftstücke laminiert, Blumen an Kunden ausgelie-

fert oder Außenanlagen gepflegt. Begleitet werden die Beschäftigten von MitarbeiterInnen aus den Tagesstätten sowie vereinzelt von Freiwilligen. Die MitarbeiterInnen leisten soviel Unterstützung wie nötig, aber so wenig wie möglich – wenn ihre Hilfe nicht notwendig ist oder andere diese leisten, wird sie gerne an andere übergeben. Die Arbeitsangebote sind Bestandteil des regulären Tagesstättenablaufs und werden entsprechend der zur Verfügung stehenden Ressourcen angelegt, damit sie auch nachhaltig Bestand haben können. Deshalb, und um möglichst viele Beschäftigte zu beteiligen, werden zunehmend Arbeitsangebote für Kleingruppen geschaffen.

Ein solches Angebot haben wir beispielsweise beim Altonaer Fußballclub von 1893 etabliert: Seit November 2012 erhält der Traditionsclub Unterstützung durch ein Vier-Mann-Team aus der in der Nachbarschaft gelegenen Lernwerkstatt Friesenweg. Jeden Montagvormittag nehmen die vier Herren ihren Bollerwagen mit Gartengeräten, Schneeschiebern, Handschuhen und Proviant und gehen zum Altonaer Fußballclub. Der Auftrag: Geländepflege im Stadion! Begleitet wird das Quartett von einer pädagogischen Kraft und einer/m FS-JlerIn. Vor Ort schließt sich die Gruppe den Platzwarten an und arbeitet mit ihnen Seite an Seite. Die Beschäftigten fühlen sich bei Wind und Wetter pudelwohl und sind bei der körperlichen Arbeit positiv gefordert. Während es einigen der TeilnehmerInnen schwerfällt sich innerhalb der Tagesstätte, mit vielen Menschen in einem Raum und am Tisch sitzend zu konzentrieren, macht hier Bewegung einen wichtigen Teil des Arbeitsprozesses aus: Tribünen- und Platz-

reinigung nach den Heimspielen, Schneeschieben, Sand streuen, draußen arbeiten und Zeit, um einfach mal um den Platz zu rennen. Die eigene Arbeitskraft wird als sinnvoll und wichtig erlebt! Denn die KollegInnen des Vereins betonen immer wieder, dass sie sich über die Unterstützung freuen und diese eine echte Entlastung ist. Die Wertschätzung ist für alle TeilnehmerInnen spürbar. Aber auch durch die gemeinsamen Pausenzeiten mit den Mitarbeitern des AFC ist ein Gefühl von „ich habe Kollegen, ich gehöre dazu“, entstanden. So ist der „AFC“-Montag der die Herren Stadion- und Arbeitsluft schnuppern lässt schon nach kurzer Zeit ein fester Bestandteil in der Wochenplanung geworden. Klönschnack beim gemeinsamen Mittagessen ist immer drin und manchmal auch eine Freikarte fürs Heimspiel. Auch die ZuschauerInnen profitieren und alle wollen eine Verlängerung!

Für andere Beschäftigte bietet ein Auf Achse Arbeitsangebot die Gelegenheit zu einer Auszeit vom Gruppengeschehen, mal andere Leute sehen. Manchmal auch ganz kleine, wie das folgende Beispiel zeigt:

Alle 14 Tage besucht Frau. S., Beschäftigte der Lernwerkstatt Friesenweg, in Begleitung die Gruppe „Trollkinder“ im benachbarten Kindergarten. In der jeweils anderen Woche sucht Frau S. in der Bücherei eine Geschichte aus, die sie den „Trollkindern mitbringt. Dafür hat sie eine eigene Lesekarte erhalten. Die Bücherhalle ist in Altona und mit dem Linienbus zu erreichen. Zurzeit wird die Begleitung durch eine Praktikantin in der Ausbildung zur Erzieherin sichergestellt. Im Kindergarten angekommen, wird zunächst gemeinsam

ein Begrüßungslied gesungen. Während ihre Begleitung anschließend vorliest, lauscht Frau S. gemeinsam mit den Kindern der Geschichte und schaut sich mit ihnen die Bilder an. Dabei entsteht viel Raum um miteinander Kontakt aufzunehmen. Frau S. unterhält sich gerne mit den Kindern, ihre Begleiterin unterstützt sie als Übersetzerin. Frau S. leistet einen wertvollen Beitrag im Geschehen des Kindergartens. Ohne sie würde das Angebot nicht stattfinden. Außerdem wendet sie sich den Kindern freundlich zu und gibt ihnen Aufmerksamkeit. Bevor es nach einer Stunde zurück in die Tagesstätte geht, erhält Frau S. als Dankeschön von den Kindern etwas selbst Gebasteltes.

Entstanden ist das Arbeitsangebot durch die Kombination von Frau S.' Interessen: Sie mag Kinder und hört gerne Geschichten. Auf diese Weise wird das Tätigkeitspektrum in den Tagesstätten erweitert. Arbeitsbereiche, die in den Tagesstätten bisher nicht abgedeckt werden konnten, werden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Auftraggebern erschlossen und bieten den Beschäftigten zusätzliche Wahlmöglichkeiten. Tätigkeiten an anderen Orten bieten außerdem Anregungen für Entwicklung und die Gelegenheit, Mitmenschen außerhalb von Sondereinrichtungen die eigenen Fähigkeiten zu zeigen.

Bei der Entwicklung der Arbeitsangebote orientieren wir uns an den Fähigkeiten und Wünschen der Beschäftigten. Dabei helfen manchmal ungewöhnliche Denksätze: Akten in einem Versicherungsbüro sind z.B. eine sensible Angelegenheit. Den-

noch übernehmen zwei Beschäftigte der Tagesstätte Randersweide in Bergedorf einmal wöchentlich das Schreddern alter Dokumente. Dass Herr F. und Herr C. nicht lesen können, qualifiziert sie für ihre Aufgabe als Datenvernichter.

Außerdem schauen wir auf die Möglichkeiten im nahen Umfeld der Tagesstätten: Wer ist dort aktiv? Wen können wir unterstützen? Welche vorhandenen Kontakte oder öffentlichen Ressourcen (z.B. öffentliche Verkehrsmittel, Mittagessen in der Uni-Kantine usw.) können wir nutzen? Oft entstehen dabei auch Arbeitsangebote, die dem Gemeinwohl zugute kommen und den Charakter bürgerschaftlichen Engagements haben. Es werden z.B. Einkäufe für einen Kindergarten getätigt, eine Tagesstätte beteiligt sich an der jährlichen Aktion „Hamburg räumt auf“, für Kirchengemeinden werden Gemeindebriefe verteilt. Durch die dezentrale Lage der Tagesstätten sind wir im gesamten Hamburger Stadtgebiet auf Achse. Meist werden die Tätigkeiten in der näheren Umgebung der jeweiligen Tagesstätte etabliert. Viele weitere Ideen dazu stehen schon in den Startlöchern.

Ausblick

Das Anliegen des Projektes Auf Achse, Arbeitsangebote außerhalb der Räumlichkeiten einer Tagesstätte im sozialen Umfeld zu akquirieren und durchzuführen hat eine überraschend positive Resonanz: aus den verschiedensten Betrieben oder Einrichtungen werden inzwischen Arbeitsangebote an uns herangetragen, die von den Beschäftigten einer Tagesstätte gern und gut

ausgeführt werden können. Pädagogische MitarbeiterInnen und die Beschäftigten reagieren offen auf die Möglichkeit, im Stadtteil tätig zu werden und knüpfen Kontakte in diesem neuen Umfeld. Durch Tätigkeiten an Orten des regulären Arbeitslebens gestalten die Beschäftigten das Leben im Stadtteil aktiv mit. Nach einer Evaluation und Aufbereitung der Projektergebnisse wird Auf Achse 2014 als Projekt beendet und Teil des regulären Leistungsspektrums von LmBH sein. Ziel ist es, unsere Angebotsstruktur zu flexibilisieren, sodass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf nicht nur auf das Arbeitsangebot innerhalb von Institutionen festgelegt sind. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf überall dort tätig sein können, wo reguläres Arbeitsleben stattfindet. Das macht Mut für mehr!

Wibke Juterczenka
ist Dipl. Heilpädagogin und arbeitet als Projektleitung von Auf Achse bei Leben mit Behinderung Hamburg



Kontakt und nähere Informationen

Wibke Juterczenka
LmBH Auf Achse
Brauhausstraße 17-19, 22041 Hamburg
Tel.: 040/ 334240920
E-Mail: wibke.juterczenka@lmbhh.de
Internet: www.leben-mit-behinderung-hamburg.de

Faire Löhne für ein selbstbestimmtes Leben

Das Modellprogramm „Hamburger Budget für Arbeit“

Von Andrea Conrad

Mit dem Ziel „Raus aus der Werkstatt, rein in den Betrieb“ ermöglicht die Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) seit September 2012 Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt beschäftigt sind, neue berufliche Perspektiven zu fairen Löhnen wie sie bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen gesetzlich vorgeschrieben sind.

Darum geht es:

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) erkennt in Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an. Dieses beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Die Vertragsstaaten haben zugesagt, die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu fördern und zu sichern. Das betrifft we-

sentlich auch die Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben, die heute in Deutschland in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt sind. Dennoch blieb die Zahl der Übergänge aus einer Werkstatt und von Außenarbeitsplätzen einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sehr gering.

Hamburg will die UN-BRK auch im Bereich Arbeit durchsetzen. Menschen mit Behinderungen sollen besser wählen können, wo sie arbeiten und wie sie arbeiten. Auf der 88. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK) im November 2011 in Leipzig wurde folgender mehrheitlicher Beschluss gefasst: „Für die Zielgruppe der wesentlich behinderten Menschen, die auf nicht absehbare Zeit voll erwerbsgemindert ... sind, ist zu prüfen, ob eine ausdrückliche Rechtsgrundlage für einen dauerhaften Nachteilsausgleich bei Beschäftigung auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen aus Mitteln der Sozialhilfe geschaffen werden soll.“ Dabei sollen die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit beachtet werden.

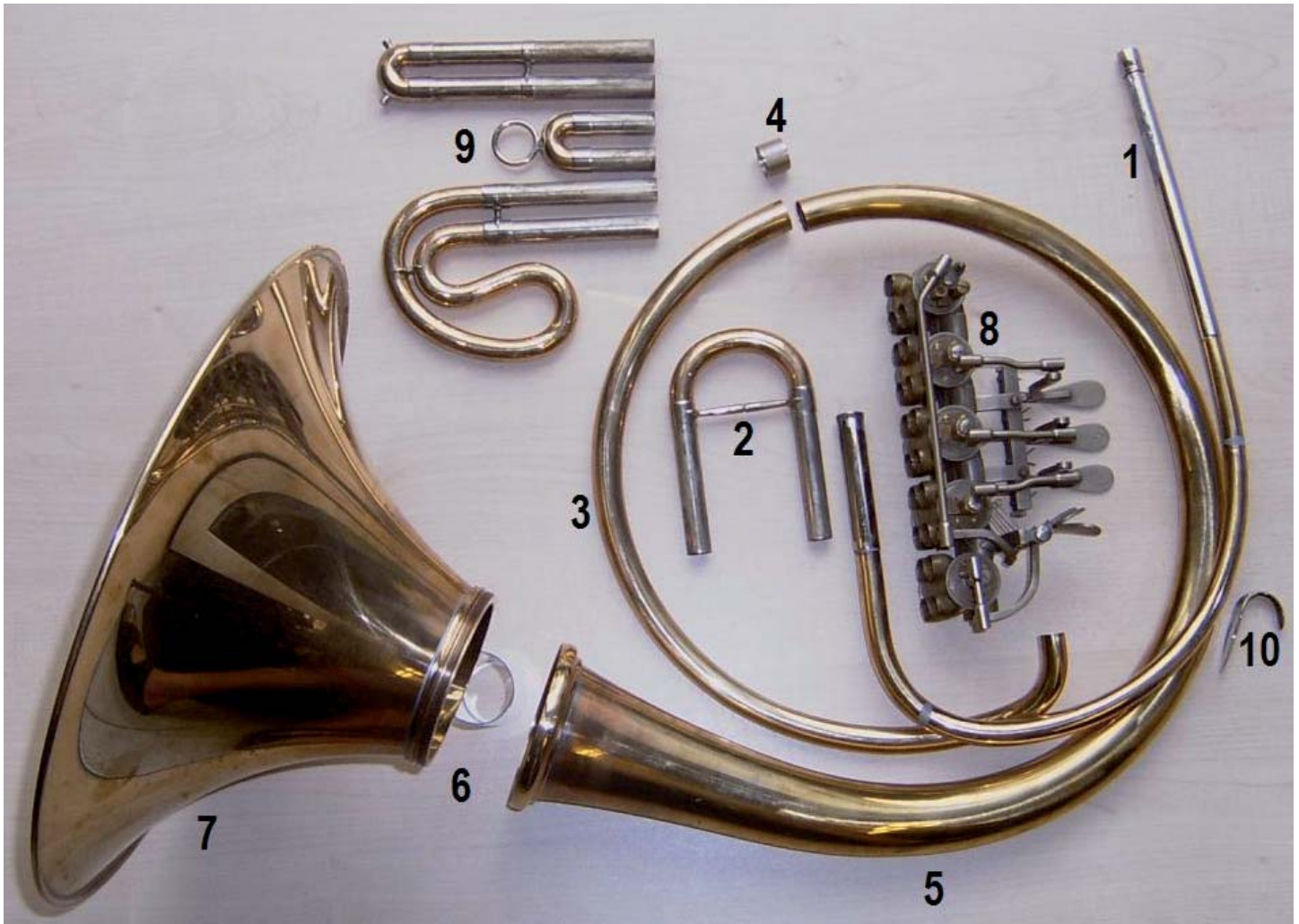
Was macht die Übergangsförderung so schwierig?

Bei dem Personenkreis der Werkstattbeschäftigten bestehen oft dauerhaft behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen. Nicht selten gewöhnen sich Beschäftigte an ihren geschützten Arbeitsplatz in der Werkstatt. Eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann mit mehr Risiken verbunden sein. Die Werkstätten für behinderte Menschen stehen im Spannungsfeld der Rehabilitation und Produktion.

Bedeutend ist jedoch: Menschen mit Behinderungen sind gute MitarbeiterInnen. Sie machen ihre Arbeit gut. Man kann sich auf sie verlassen. Jeder Betrieb benötigt gute MitarbeiterInnen.

Hamburg engagiert sich:

Der Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration in der Freien und Hansestadt Hamburg lädt im März 2012 zu einem Workshop in die Behörde ein. Es findet ein Gespräch mit verschiedenen Beteiligten der Eingliederungshilfe, der Senatskordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen in Hamburg, Trägern, Ver-



Jahrestagung der BAG UB unter dem Motto „Teilhabe oder Teile haben“

Foto: Berndt Meyer wikimedia.org
CC-BY-SA-3.0

bänden und Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderungen statt. Auch die Hamburger Werkstätten für behinderte Menschen, die Elbe-Werkstätten GmbH und die alsterdorfer Werkstätten (alsterarbeit gGmbH) nehmen teil.

Man einigt sich darauf, im Rahmen eines Modellprogramms des Integrationsamtes in Zusammenarbeit mit dem Sozialhilfeträger Hamburg neue Förderstrukturen zu erproben. Es wird eine Vereinbarung mit den zwei Werkstätten und zwei Integrationsfachdiensten (Hamburger Arbeitsassistenten und Arinet) über Beratungsleistungen, Arbeitsassistenten und Finanzierung getroffen. Aus der Ausgleichsabgabe werden für das Modellprogramm 5 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Am 31.07.2012 werden die Grundsätze der Förderung nach dem Modellvorhaben „Mit dem Hamburger Budget für Arbeit aus

der WfbM in die arbeitsmarktliche Inklusion“ im Amtlichen Anzeiger veröffentlicht. Mit einer Pressekonferenz im November 2012 startet die zweijährige Phase des Modellprogramms offiziell.

Die Ziele des Modellprogramms:

Das „Hamburger Budget für Arbeit“ soll wesentlich dazu beitragen, Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass die meisten Menschen mit Handicap hoch motivierte und gut ausgebildete Arbeitskräfte sind, die ein Unternehmen nicht nur fachlich, sondern auch sozial bereichern können. Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten beschäftigt sind, sollen neue berufliche Chancen und Perspektiven erhalten, mit fairen Löhnen, die bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen generell gesetzlich vorgeschrieben sind. Es wird garantiert, diese Löhne dauerhaft zu

fördern. Darüber hinaus werden berufliche Assistenzleistungen und Prämien für Arbeitgeber finanziert. Für die Zukunft, nach Beendigung der Modellphase, sollen die Förderleistungen dauerhaft im Rahmen der Eingliederungshilfe möglich sein.

Welche Förderleistungen können bewilligt werden?

Arbeitgeber können einen Lohnkostenzuschuss bis zu 70% des Arbeitgeberbruttogehaltes erhalten. Eine maximale Förderung ist bis zu 1.100,- € monatlich bei mindestens 35 Wochenarbeitsstunden möglich. Bei teilzeitlicher Beschäftigung (in der Regel 25 bis 35 Wochenstunden, Ausnahmen sind möglich) beträgt die maximale Förderung bis zu 900,- € monatlich. Für Arbeitsassistenten am Arbeitsplatz wird eine Sachleistung bewilligt, die mit maximal 400,-€ monatlich bewilligt wird. Möglich

ist auch die Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze oder, bei Erfüllung der Beschäftigungspflicht, eine finanzielle Prämie.

Für die **Werkstattbeschäftigten** bieten die Werkstätten und die beteiligten Integrationsfachdienste umfassende Beratungen über die persönlichen Teilnahmemöglichkeiten am Modellprogramm an. Die

eine Integrationsabteilung umgewandelt wird.

Rahmenbedingungen:

Die finanzielle Förderung des Einzelfalles durch das Integrationsamt ist für längstens zwei Jahre möglich. Die Antragsfrist im Rahmen der Modellphase endet am

„Wir wollen Arbeitgeber davon überzeugen, dass die meisten Menschen mit Handicap hoch motivierte und gut ausgebildete Arbeitskräfte sind,“

Integrationsfachdienste bieten dreitägige Vorbereitungsseminare für Werkstattbeschäftigte an. So können sich die TeilnehmerInnen gut über das Modellprogramm informieren und lernen, was auf sie zukommt. Für die interessierten Beschäftigten gibt es die Möglichkeit, eine individuelle Rentenberatung in Anspruch zu nehmen. Bei dauerhafter voller Erwerbsminderung erfolgt die Befreiung von der Arbeitslosenversicherung. Die Beschäftigten erhalten ein schriftlich verbrieftes und zeitlich unbeschränktes Rückkehrrecht in die Werkstatt für behinderte Menschen.

Für die Vermittlung der Beschäftigten erhalten Werkstätten und Integrationsfachdienste Vermittlungsprämien, die in zwei Raten ausgezahlt werden. Die erste Rate wird nach Arbeitsaufnahme angewiesen, die zweite Rate wird fällig, sobald das Arbeitsverhältnis sechs Monate ungekündigt besteht. Diese Prämie wird um die Hälfte gekürzt, wenn eine Außenarbeitsgruppe in

31.08.2014, daraus ergibt sich bei einer individuellen Laufzeit der Förderung eine Nachlaufzeit des Modellprogramms bis 2016. Die Teilnahmevoraussetzung ist eine anerkannte Werkstattbedürftigkeit. Die Projektpartner sind die Elbe-Werkstätten GmbH, die alsterdorfer Werkstätten, Arinet und die Hamburger Arbeitsassistenten. Sie übernehmen die Beratungsleistungen, Arbeitsassistenten und weitere Vermittlungsleistungen im Einzelfall. Die Beratung der Arbeitgeber und betrieblichen Interessenvertretungen erfolgt darüber hinaus durch den Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg sowie Arbeit und Leben Hamburg e.V.

In der Modellphase sollen mindestens 100 Menschen in die neue Förderung einbezogen werden. Die interne Evaluation erfolgt durch die Projektsteuerung der beteiligten Projektpartner, mit der externen Evaluation hat die Johann Daniel Lawaetz-Stiftung im Dezember 2013 begonnen.

Die Erfolgsbilanz nach dem ersten Jahr:

Fest steht: Hamburg befindet sich auf einem guten Weg! Bisher (Stand: Dezember 2013) konnten 50 Werkstattbeschäftigte ein Arbeitsverhältnis in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vertraglich vereinbaren. Es zeigt sich, dass ein dauerhafter Lohnkostenzuschuss ein gutes und geeignetes Instrument ist, die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Der Einsatz finanzieller Mittel aus dem SGB XII für Lohnkostenzuschüsse ist rechtlich zulässig und fachlich geboten.

Mit der anstehenden Reform der Eingliederungshilfe wird unter anderem das Ziel verfolgt, mehr Menschen als bislang statt einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Daran will Hamburg erfolgreich weiterarbeiten.

Weitere Informationen zum „Hamburger Budget für Arbeit“: www.hamburg.de/hamburger-budget-fuer-arbeit

Andrea Conrad
ist in der Hamburger
Behörde für Arbeit und
Soziales für das Projekt
„Hamburger Budget für
Arbeit“ zuständig



Kontakt und nähere Informationen

Andrea Conrad
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Amt für Soziales, Abteilung Rehabilitation und Teilhabe
Tel.: +49 40 428 63 – 3190
E-Mail: andrea.conrad@basfi.hamburg.de

Gelebte Inklusion

Beispiele aus der Praxis

Von Tim Thielicke

Ambulante Dienstleister und (teil) stationäre Einrichtungen benennen in ihren neueren Konzepten als ein wesentliches Ziel Inklusion. Wie dieses Ziel wirklich erreicht werden kann wird jedoch selten konkret beschrieben. Inklusion bleibt so oft Schlagwort oder Vision. Über das Ziel, dass jeder Mensch in seiner Individualität – einfach so, wie er ist – akzeptiert wird und damit die Möglichkeit hat, in allen Lebensbereichen an allen Orten zu allen Zeiten an allen Angeboten in vollem Umfang teilzunehmen und teilzuhaben und nicht wegen seiner Behinderung ausgegrenzt bleibt, ist man sich einig.

Nach Meinung des scheidenden Behindertenbeauftragten der Bundesregierung, Hubert Hüppe „schafft die Gesellschaft die notwendigen Voraussetzungen - mit Hilfe von Aufzügen und Rampen, Dolmetschung für gehörlose Menschen, Verwendung von

leichter Sprache, Blindenleitsystemen und anderen Unterstützungsformen in unterschiedlichen Lebensbereichen. Nicht der Mensch mit Behinderung passt sich an, sondern die Gemeinschaft sorgt dafür, dass ihre Angebote für alle zugänglich sind.“ So sollen Strukturen entstehen, die allen Menschen gleichberechtigt und gleichwirksam auf ihre Art und mit ihren Fähigkeiten Chancen eröffnen, sich zum wechselseitigen Nutzen einbringen zu können. Als Beispiel werden Rampen oder Aufzüge genannt, damit ein körperbehinderter Mensch barrierefrei einen ihm sonst verschlossenen öffentlichen Raum erreichen kann. Ob dadurch allein wirklich alle vorhandenen Barrieren beseitigt und eine selbstverständliche und gleichberechtigte Teilhabe erreicht wird, sei zunächst einmal dahingestellt.

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten, mit so genannter aber nicht gerne gehörter „geistiger Behinderung“, mit IDD (intellectual and developmental disabilities) reichen Texte in leichter Sprache nicht aus.

Wie hoch ist der Anteil der Menschen mit Lernschwierigkeiten, der nicht lesen kann? Wie hoch ist der Anteil an Texten in leichter Sprache? Wie hoch ist der Anteil der Menschen mit Lernschwierigkeiten, der sich durch schriftliche Texte informiert? Wer ist „die Gemeinschaft“? Wer ist „die Gesellschaft“? Wer handelt? Mit wem? Wie, wo und wodurch sind Menschen mit Behinderung beteiligt?

Als gesellschaftliches Postulat klingt Inklusion gut. Aber „die Gesellschaft“ oder „die Gemeinschaft“ handelt nicht. Wenn sich etwas tut oder ändert, dann geschieht es in Beziehungen zwischen Menschen, miteinander, wenn sich Menschen treffen, begegnen, Gemeinsamkeiten haben, und über einen bestimmten Zeitraum etwas miteinander unternehmen. Dies ist die Intention von Best Buddies. Best Buddies bedeutet „beste Freunde“ und ist eine internationale Organisation, die 1989 von Anthony K. Shriver, dem Neffen von John F. Kennedy, gegründet wurde und seitdem in über 50 Ländern verankert ist. Seit



„Die dunklen Seiten von Suhl“, die diesjährige Produktion des Filmworkshops der BAG UB Jahrestagung

Sommer 2013 gibt es Best Buddies auch in Deutschland, in einigen Ortsverbänden in Nordrhein-Westfalen, in Marburg und in Schwetzingen. Ziel ist die Inklusion von geistig behinderten Menschen, indem direkte Kontakte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen hergestellt werden, die sich zu echten gelebten Freundschaften entwickeln können. Man verpflichtet sich über ein Jahr lang zweimal im Monat telefonisch oder schriftlich Kontakt zu halten und sich zweimal im Monat persönlich zu treffen, um das, was man an gemeinsamen Interessen hat, auch gemeinsam zu machen. Mögliche Aktivitäten sind z.B. der gemeinsame Besuch von Sport- oder Kulturveranstaltungen, der Austausch über oder das Ausüben eines gemeinsamen Hobbys, der Besuch von Festen oder Familienfeiern oder einfach nur das gemütliche Beisammensein. Der Umsetzung von Ideen sind keine Grenzen gesetzt, wichtig sind der regelmäßige Kontakt und die Begegnung auf Augenhöhe.

Durch diesen regelmäßigen Kontakt

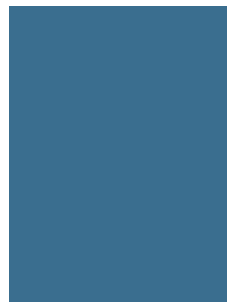
entstehen Beziehungen, in der beide Seiten neue Erfahrungen machen. Für Menschen mit Behinderungen ist es oft der erste unkomplizierte gleichberechtigte Umgang mit einem Menschen außerhalb der eigenen Familie. Für Menschen ohne Behinderung ist es oftmals das Kennenlernen einer beeindruckenden Persönlichkeit mit besonderen Fähigkeiten und der Abbau von Vorurteilen. Die besondere Beziehung wird von Menschen mit Behinderung als Normalität und von Menschen ohne Behinderung als Bereicherung erlebt. Für beide Seiten eröffnen sich neue Welten, in die sie zuvor keinen Einblick hatten. Diese wechselseitige Wahrnehmung eröffnet neue Perspektiven und erhöht Möglichkeiten.

Die einzelnen Freundschaftspaare beziehen sich wechselseitig in ihr soziales Umfeld ein und beide gemeinsam treffen sich zwei- bis viermal im Jahr mit den anderen Freundschaftspaaren in ihren jeweiligen Regionen und bilden so neue inklusive Netzwerke. Welche vielfältigen Veränderungen sich aus diesen einfachen

Beziehungen entwickeln können, kann auf der Homepage www.bestbuddies.org oder dem eigenen Youtube Kanal von Best Buddies International entdeckt werden.

Wer Interesse hat, in seiner Region eine Best Buddies Gruppe zu initiieren wendet sich an: BestBuddies@spectrum-marburg.de

Tim Thielicke
hat in Marburg das Best Buddies Netzwerk initiiert



Kontakt und nähere Informationen
BestBuddies@spectrum-marburg.de

Viel Spaß für alle!

Workshops für unterstützte ArbeitnehmerInnen auf der BAG UB Jahrestagung 2013 in Suhl

Von Claus Sasse

Noch nie waren so viele unterstützte ArbeitnehmerInnen auf einer BAG UB Jahrestagung wie in diesem Jahr in Suhl – trotzdem konnten nicht alle teilnehmen, die gerne wollten. Die Nachfrage ist immer noch größer als das Angebot. Dabei wurde die Anzahl der subventionierten „Plätze“ für unterstützte ArbeitnehmerInnen in den letzten Jahren kontinuierlich angehoben.

Es scheint sich in der „Szene“ herumgesprochen zu haben, dass sich ein Besuch der Tagung lohnt. Die meisten, die einmal da waren, wollen unbedingt im nächsten Jahr wieder kommen, andere lassen sich von den Erzählungen ihrer KollegInnen anstecken. Umgekehrt ist die Enttäuschung wenn es mit der Teilnahme nicht klappt entsprechend hoch. Zumindest einige der unterstützten ArbeitnehmerInnen sind bereit, drei oder vier Tage ihres Jahresurlaubs zu opfern und Reisewege

von manchmal 8 oder 10 Stunden in Kauf zu nehmen, um einmal im Jahr an dieser Tagung teilnehmen zu können. Woran liegt das?

Die Atmosphäre

Woher der große Zuspruch für die BAG UB Jahrestagung bei unterstützten ArbeitnehmerInnen kommt, lässt sich nur schwer verallgemeinern. Fragt man die TeilnehmerInnen selbst, bekommt man sehr unterschiedliche Antworten. Ganz wichtig ist demnach vielen, die schon einmal oder mehrmals teilgenommen haben, das Zusammentreffen mit „alten Gesichtern“ und das gemeinsame Erleben der drei Tage. Die meisten unterstützten ArbeitnehmerInnen reisen in kleineren oder größeren Gruppen an, viele haben AssistentInnen und ArbeitsbegleiterInnen dabei, nur wenige kommen allein. Auf der Tagung werden dann neue Bekanntschaften und Freundschaften geschlossen durch den Austausch mit Menschen aus anderen Städten oder

Regionen, die sich in einer vergleichbaren Lebenssituation befinden.

Ein weiterer Grund, der für die Attraktivität der BAG UB Tagung genannt wird, ist die besondere Atmosphäre auf der Tagung. Sie ist bestimmt durch den relativ hohen Anteil unterstützter ArbeitnehmerInnen bei den TeilnehmerInnen – in diesem Jahr knapp 20% von insgesamt 380 Gästen und ein inzwischen vielfältiges und interessantes Workshop-Angebot, das den Vorstellungen und Wünschen dieser TeilnehmerInnengruppe entgegenkommt. Dazu kommt eine sehr breite Akzeptanz und Aufgeschlossenheit aller TagungsbesucherInnen an einer möglichst inklusiven Gesamtveranstaltung. In diesem Zusammenhang wird von einigen unterstützten ArbeitnehmerInnen betont, dass sie das Gefühl haben, sich hier inhaltlich einmischen zu können und dabei auch tatsächlich gehört zu werden. Diese für eine Fachtagung tatsächlich besondere Atmosphäre wurde in diesem Jahr noch durch die Teilnahme des „English-



Szene aus dem Vampirfilm: „Die dunklen Seiten von Suhl“

Teaching-Assistent“ Tobias Wolff aus Mittenwald unterstrichen. Der junge Mann mit Down-Syndrom erläuterte in einem eigenen Workshop sein Unterrichtskonzept, mit dem er GrundschülerInnen am Starnberger See Englisch beibringt und war Podiumsteilnehmer im Offenen Forum auf der Hauptkonferenz. Für viele unterstützte ArbeitnehmerInnen bedeutet die Tagung auch einfach drei intensive Tage mit neuen, manchmal spannenden Erfahrungen. Dazu gehört auch die inzwischen „etablierte“, von unterstützten ArbeitnehmerInnen selbst gestaltete Abschlussveranstaltung am Freitagmittag, die auch bei den „professionellen“ TeilnehmerInnen auf große Begeisterung stößt und viele mit einem beschwingten Gefühl nach Hause fahren lässt.

Die Angebote

Grundsätzlich stehen den unterstützten ArbeitnehmerInnen natürlich alle Angebote der Tagung offen. Einige nehmen auch

sehr bewusst und gezielt an den Podiums- und Plenumsveranstaltungen teil, beklagen aber, nicht sehr viel von den Vorträgen zu verstehen. Workshops, die nicht explizit als inklusive Veranstaltungen angeboten werden, werden bisher nicht besucht. Umgekehrt gibt es ein in den letzten Jahren mit der steigenden TeilnehmerInnenzahl gewachsenes Angebot an Workshops für unterstützte ArbeitnehmerInnen, die zwar auch prinzipiell allen TagungsteilnehmerInnen offen stehen, aber bisher nur exklusiv wahrgenommen werden. In diesem Jahr gab es insgesamt vier Kreativ-Angebote für unterstützte ArbeitnehmerInnen, zusätzlich an drei Tagen einen inklusiven inhaltlichen Tagungs-Workshop zum Thema Persönliche Zukunftsplanung.

Im Vorfeld der Tagung erhielten alle unterstützten ArbeitnehmerInnen Informationsmaterial in Leichter Sprache zu den unterschiedlichen Workshopangeboten. Die meisten hatten sich daher vor ihrer Anreise bereits für einen Workshop ent-

schieden und eine Rückmeldung an das Tagungsbüro geschickt. Auf der gemeinsamen Auftaktveranstaltung der unterstützten ArbeitnehmerInnen konnten sich dann alle noch einmal die Angebote erläutern lassen. Bevor die Gruppenarbeitsphase begann, wurde das große Plenum noch für einen Austausch zum Tagungsthema genutzt. Was ist Teilhabe, was bedeutet für mich persönlich Teilhabe, in welchen Bereichen brauche ich dafür Unterstützung und bekomme ich die auch so, wie ich sie gerne hätte und für mich sinnvoll ist? Die meisten TeilnehmerInnen waren dabei mit ihrer Arbeitssituation und der dafür nötigen Unterstützung zwar durchaus ganz zufrieden, es wurde aber angemerkt, dass die Unterstützungsmöglichkeiten insbesondere für ausgefallene oder ungewöhnlich Wünsche jenseits des Arbeitsalltags noch ausbau- und entwicklungsfähig sind.

Nach dem kurzen inhaltlichen Austausch begannen die Workshops, in denen das Tagungsthema vor allem künstlerisch



Teilhabe als besondere Herausforderung: „Die dunklen Seiten von Suhl“

bearbeitet wurde. Eine sichere Bank bei den Kreativ-Angeboten ist nach nun vier Durchgängen der Filmworkshop, zu dem neben dem Referenten Robert Kruschel - in diesem Jahr gemeinsam mit seiner Frau Annett Kruschel - auch ein fester Kern von TeilnehmerInnen gehört, der dieses Angebot jedes Jahr unbedingt wieder wahrnehmen will und inzwischen sogar schon die Workshopinhalte für das folgende Jahr mitplant und -festlegt. Für dieses Jahr hatten sich die TeilnehmerInnen des Workshops in Bad Honnef 2012 bereits auf das Thema Vampirfilm geeinigt. Gemeinsam wurde nun in Suhl der Filmplot entwickelt, die Rollen verteilt, Drehorte im und um das Tagungshotel gesucht, Kostüme zusammengestellt und dann: gespielt und gefilmt.

Genau so beliebt wie der Filmworkshop ist der angebotene Kreativ-Workshop von MitarbeiterInnen von ACCESS Integrationsbegleitung aus Erlangen. In diesem Jahr stand die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Fähigkeiten als Grundlage für eine selbstbestimmte Teilhabe im Mittelpunkt. Doris Ebert und Christoph Jahn zeigten den begeisterten TeilnehmerInnen, wie sie Aspekte ihrer

Persönlichkeit, die ihnen besonders wichtig sind, in Form von Kollagen ausdrücken und sichtbar machen können.

Parallel dazu fand nun zum zweiten Mal bei einer BAG UB Tagung ein Theaterworkshop mit dem Schauspieler und Regisseur Christoph Kaiser und der Lehrerin Eleonore Fröhlich statt. Diese Gruppe begann zunächst mit Improvisationsübungen und entwickelte schließlich für die Abschlussveranstaltung eine Performance, in der die TeilnehmerInnen sehr subjektiv und sehr anschaulich das Spannungsverhältnis zwischen Behinderung und eigenen Wünschen dargestellt und Synthesemöglichkeiten spielerisch erprobt wurden.

Neu im Programm war in diesem Jahr ein Musikworkshop mit Berit Blesinger von der BAG UB und Doris Haacke von Mensch zuerst aus Hamburg. Hier trafen erfahrene InstrumentalistInnen auf Musikbegeisterte, die noch nie ein Instrument in der Hand hatten. Gemeinsam wurden zwei Rock-Klassiker erarbeitet, die während der Abschlussveranstaltung auf die Bühne gebracht wurden: „We will rock you“ von Queen und „Westerland“ von den Ärzten.

Für das kommende Jahr wird es eine große Herausforderung sein, diese Angebote weiter auszubauen. Ziel ist nicht nur, das qualitative Niveau der Workshops zu halten und eine gleichbleibend hohe Anzahl an Plätzen für unterstützte ArbeitnehmerInnen anzubieten. Es soll auch darum gehen, die Tagung insgesamt zu einer tatsächlich inklusiven Veranstaltung weiter zu entwickeln. Wie das genau aussehen kann, muss sich nach und nach zeigen. Unterschiedliche Ideen und Ansätze gibt es bereits. Sicher ist aber jetzt schon, dass das wahnsinnig viel Spaß machen wird. Allen.

Claus Sasse
ist bei der BAG UB für
die impulse verantwortlich



Kontakt und nähere Informationen
BAG UB e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123
E-Mail: impulse@bag-ub.de

Schummeln nicht erlaubt!

Persönliche Zukunftsplanung mit Menschen, die nicht mit ihrer Stimme sprechen

Von Nicolette Blok und Margot Pohl

Persönliche Zukunftsplanung erfolgt in einem Prozess, der sich über mehrere Monate hinzieht. Häufig bildet ein Zukunftsfest oder eine Zukunftskonferenz den Höhepunkt. Dabei entwickelt ein Unterstützungskreis gemeinsam mit der planenden Person Träume für eine lebenswerte Zukunft und setzt diese Träume in gangbare Schritte hin zu konkreten Zielen um. Zentral für das Gelingen der persönlichen Zukunftsplanung ist die Kommunikation aller Anwesenden untereinander und insbesondere die Verständigung mit der Hauptperson.

Eine besondere Herausforderung bedeutet eine Zukunftsplanung mit Menschen, denen bislang kaum die Fähigkeit zur Kommunikation zugetraut wurde und die dementsprechend auch keine Angebote aus der Unterstützten Kommunikation erhalten haben. Häufig nimmt die Umwelt die Kommunikationsversuche dieser Menschen nicht wahr oder interpretiert sie falsch. Nichtsprechende Personen sind es gewohnt, ein Leben ohne aktive Sprache zu führen,

meist reden ihre Mitmenschen für sie, sofern es ihnen gelingt, auf sich aufmerksam zu machen.

Verständigung setzt Intuition und Empathiefähigkeit bei den GesprächspartnerInnen, einen starken Willen der „nichtsprechenden“ Person, Geduld, Durchhaltevermögen und Vertrauen darauf voraus, dass Kommunikation auch ohne Lautsprache gelingen kann. Leider erleben alle Beteiligten viele Situationen, in denen Missverständnisse und Fehlinterpretationen auftreten und Momente, in denen Bemühen alleine nicht reicht und tiefere Gespräche kaum oder gar nicht möglich sind. Die beschriebene Personen-Gruppe kann nicht auf verlässliche Kommunikationsformen zurückgreifen und erlebt somit eine große Abhängigkeit von ihrem Umfeld.

Persönliche Zukunftsplanung baut stark auf Kommunikation, auf die Verständigung über Ziele, Wünsche und Träume und geschieht in einem intensiven Prozess der Auseinandersetzung zwischen Hauptperson und Unterstützungskreis. Ist die Kommunikation erschwert, drängen sich viele Fragen auf:

- Wie können ModeratorInnen und Unterstützungskreis herausfinden, was die Hauptperson beschäftigt, wovon sie träumt, und welchen Weg sie einschlagen möchte?
- Wie kann sich die Hauptperson einen wünschenswerten Lebensweg ausmalen, wenn sie bisher nur wenige Erfahrungen sammeln konnte und der Austausch mit dem Umfeld schwierig war?
- Wie kann eine Hauptperson zwischen verschiedenen Lebensstilen wählen, wenn sie bisher noch nie eine Auswahl treffen konnte, noch nicht einmal in Bezug auf ihre Kleidung oder die Schlafenszeit?
- Wie kann die Hauptperson- möglicherweise erstmals in ihrem Leben- ihre Gedanken mitteilen?
- Wie können diese Gedanken zum Tragen kommen, auch wenn sie den Erwartungen des Umfeldes, den vertrauten Kommunikationspartnern widersprechen?

Die aufgeworfenen Fragen machen bewusst, dass unterstützende Kommunika-

tionsformen eine Voraussetzung für eine gelingende persönliche Zukunftsplanung bilden. Andererseits kann ein Zukunftsfest die Implementierung von Unterstützter Kommunikation erst ermöglichen, indem der Unterstützungskreis diese mitträgt.

Was kommt zuerst- die Henne oder das Ei?

Wenn die Entscheidung fällt, für einen Menschen eine Zukunftsplanung zu organisieren, der von seiner Umwelt nicht ausreichend verstanden wird, ist es die größte Herausforderung, MIT der Hauptperson zu planen- nicht für sie und über ihren Kopf hinweg.

Unterstützte Kommunikation geht radikal davon aus, dass sich ALLE Menschen entwickeln wollen und können. Ebenso wichtig ist die leitende Annahme, dass alle Menschen uns etwas zu sagen haben, alle Menschen Ideen, Konzepte, Geschichten und Fragen im Kopf haben. Menschen ohne Sprache leben oft in der Situation, dass wir ihre Zeichen, ihre Art sich mitzuteilen nicht verstehen. Sie müssen also beim Finden von passenden Kommunikationsmitteln im Vorfeld einer Zukunftsplanung aktiv eingebunden werden, man macht sich gemeinsam auf die Suche nach geeignete Methoden und Maßnahmen. Im Vordergrund steht: Du kannst!

Kommunizieren ohne Laut- sprache benötigt mehr Zeit und Aufmerksamkeit.

In einem gemeinsamen Prozess versuchen die Vorbereitenden herauszufinden, was die Hauptperson beschäftigt. Verschiedene Materialien wie Bilder, Fotos, Gegenstände können hierbei hilfreich sein.

Die GesprächspartnerInnen müssen genau beobachten und eigene Vorannahmen kritisch hinterfragen. Kleinste Äußerungen und Reaktionen wie Mimik, Körperspannung, Atmung können von großer Bedeutung sein.

Selbstverständlich nehmen die engsten Vertrauten beim Zukunftsfest eine wichtige Rolle ein. Meist verstehen sie den Menschen ohne Lautsprache am besten. Allerdings entsteht gerade hier auch eine gewisse Gefahr: Eltern, die ihr Kind ohne Worte verstehen, haben es schwer damit, die Verständigung über immer verwendeten Laute bzw. Zeichen nach vielen Jahren doch in Frage zu stellen und weiterzuentwickeln. Die Kommunikation basiert zum Großteil auf ihren Erwartungen, was im Alltag sehr effizient sein kann und viel Zeit spart.

Bei der Verständigung über die Zukunft können Erwartungen und eingeschlossene Kommunikationsmuster die Hauptperson aber stark behindern. Wenn es ihr gelingt, Mut zu fassen und vertraute Wege zu verlassen, können sich Abhängigkeitsverhältnisse verändern und neue Möglichkeiten eröffnen. Dazu müssen die vorbereitenden Personen viele Fragen stellen, den Mensch und den Prozess in den Vordergrund stellen und Vertrauen aufbauen: Vertrauen in die Fähigkeiten, das Können und Wissen der „nichtsprechenden“ Person, in den Unterstützungskreis und den gemeinsamen Prozess.

Die Vorbereitung eines Zukunftsfests

In einer ersten Phase bauen planende Person und ModeratorInnen eine Bezie-

hung auf. Die ModeratorInnen müssen die Hauptperson verstehen lernen. Hier können das Kommunikationsprofil (Kristen 2004, S.12.017.001 - 12.038.001) und das Manual Soziale Netzwerke (Blackstone & Hunt Berg 2006) helfen, vor allem, wenn die Erfahrungen mehrerer Bezugspersonen mit einfließen und die Hauptperson selbst befragt wird. Diese Informationen dienen dazu, die Hauptperson besser in den Prozess mit einzubeziehen beziehungsweise in der Vorbereitungsphase dem Umfeld beratend zur Seite zu stehen, wenn es zum Beispiel darum geht, notwendige Begriffe zur Verfügung zu stellen, die den Dialog über Zukunft ermöglichen sollen.

Die planende Person benötigt ein umfangreiches Vokabular zu zukunftsrelevanten Themen, das vorab mit ihr erarbeitet werden muss. In der Vorbereitungsphase erarbeitet die Hauptperson Symbole (Objekte, Piktogramme, Gebärden u.ä.) und integriert sie in ihr Kommunikationssystem. Die Begriffe können durch entsprechende Erfahrungen (Aufsuchen verschiedener Berufsfelder, Teilnahme an Freizeitaktivitäten, Gespräche mit Freunden über ihre Beziehungen, Wohnformen, Berufe...) mit Bedeutung gefüllt werden. Dies ist insbesondere bei Menschen wichtig, die in Sondereinrichtungen aufwachsen und deren Erfahrungen sich auf das Leben in Institutionen beschränken (vgl. Woldrich & Pohl 2012, S. 73). Vorrangiges Ziel ist es, Entscheidungsgrundlagen zu schaffen, indem die Hauptperson Vorstellungen von möglichen Zukunftsszenarien entwickelt. Hierfür eignet sich beispielsweise an die Bedürfnisse nicht lautsprachlich kommunizierender Menschen angepasste Materi-



Foto: Hans Peter Dusel piqs.de CC-BY-SA-3.0

alien aus bEO - berufliche Erfahrung und Orientierung und Talente der Hamburger Arbeitsassistenten.

Von großer Bedeutung für den Planungsprozess ist das Angebot von gesprächssteuerndem Vokabular, dessen Handhabung in der Vorbereitungsphase trainiert wird. Damit erhält die Hauptperson die Möglichkeit, den Gesprächsverlauf gezielt zu beeinflussen. Hier geht es nicht um Begriffe, die persönliche Bedürfnisse betreffen (wie Toilette, Hunger, Durst...) sondern um Aussagen wie „Cool“, „Bitte wiederhole das!“ „Darüber muss ich noch nachdenken.“ u.ä. Wenn die Kommunikationsformen der Hauptperson dem Unterstützerkreis nicht ausreichend bekannt sind, kann es sinnvoll sein, diese zu dokumentieren und den Eingeladenen auszuhändigen. Dabei entsteht ein persönliches Gebärdenlexikon für eine Person, die sich vorwiegend über Handzeichen mitteilt, eine Liste aller Laute bzw. Worte, die eine Hauptperson spricht und deren möglichen Bedeutungen, eine genaue Beschreibung und Fotodokumentation der Körperhaltungen, der Atmung und anderer Körperfunktionen und wie enge Bezugs-

personen diese interpretieren. Bei allen organisatorischen und inhaltlichen Fragen in Bezug auf das Zukunftsfest ist die Entscheidung der Hauptperson ausschlaggebend. Es ist Aufgabe der Umgebung, beim Treffen dieser Entscheidungen zu assistieren.

Größtes Augenmerk muss bei der Vorbereitung auf die Selbstbestimmung der Hauptperson gelegt werden. »Bei Selbstbestimmung geht (es) zentral darum, Kontrolle über das eigene Leben zu entwickeln. Assistenz ist eine der möglichen Unterstützungsformen, dies zu unterstützen bis zu verwirklichen.« (Schönwiese 2010, S. 70)

Die Durchführung eines Zukunftsfestes

Um die barrierefreie Kommunikation zu gewährleisten, muss der Hauptperson ein/e „DolmetscherIn“ zur Verfügung gestellt werden, der ihre Kommunikationsformen genau kennt, aber möglichst nicht der engeren Familie angehört. Der/die DolmetscherIn achtet auf kleinste Zeichen oder Äußerungen der Person ohne Lautsprache und stoppt womöglich den Prozess, wenn er/sie bemerkt, dass etwas so nicht stimmt,

auch wenn er/sie noch keine Ahnung hat, worauf die Hauptperson reagiert. Es braucht außerdem die Möglichkeit, eine Wahl zu treffen und den Gesprächsverlauf zu beeinflussen, durch entsprechendes Vokabular, gezielte Fragen durch die/den ModeratorIn und ausreichend Zeit. (vgl. Hömberg 2008 S. 01.050.001ff)

ModeratorInnen bekommen bei einem Zukunftsfest mit einer Person ohne Lautsprache eine bedeutende Rolle. Ihre Aufgabe ist es, alle mit einzubeziehen, darauf zu achten, dass die Hauptperson wirklich im Mittelpunkt steht und nicht der Unterstützungsreis. Sie müssen Manipulationen vermeiden und dafür sorgen, dass die Äußerungen der Person behutsam und verantwortungsvoll interpretiert werden und. Sie benötigen viel Geschick, Erfahrung und die Fähigkeit, alle Beteiligten und den Prozess im Blick zu behalten. Grundkenntnisse über Unterstützte Kommunikation sind in dieser Situation sehr hilfreich. Bei der Anwendung der Methode MAPs sammeln alle Anwesenden die Stärken und Ressourcen der Hauptperson. Oft sind nahe Bezugspersonen überrascht, wenn kommunikative

Fähigkeiten zur Sprache kommen. Aus vier verschiedenen Zukunftsfesten mit unterstützt kommunizierenden Menschen stammen folgende Aussagen:

„Sie drückt vieles aus.“, „Sie bringt ihre Umgebung dazu, sie zu verstehen.“, „Er kann mit wenigen Worten unglaublich viel ausdrücken.“, „Er ist kommunikativ.“, „Er ist ausdrucksvoll.“, „Sie neckt so manchen gerne.“, „Sie kann gut trösten.“, „Sie ist einfühlsam.“, „Man kann gut mit ihr diskutieren.“, „Er ist diskret.“, „Er ist der König der nonverbalen Kommunikation.“

Daraufhin werden jene Bedürfnisse der Person festgehalten, die es ihr ermöglichen sollen, sicher zu leben, sich weiterentwickeln und ihre Stärken zur Geltung zu bringen. Erfahrungsgemäß kommt genau hier das Bedürfnis zur Sprache, verstanden zu werden und teilzuhaben, z.B. in den Formulierungen: „gehört werden“, „Verstanden werden“, „Normal mit ihm reden“, „mitreden“, „Verständnis“, „in Kontakt bleiben“...

Dies bereitet häufig den Boden für eine (erneute) Suche nach angemessenen Kommunikationsformen bzw. -hilfen, welche die Partizipation an der Gesellschaft erst ermöglichen beziehungsweise verstärken. Mit Hilfe der Methode PATH werden konkrete Schritte auf dem Weg zu einer selbstbestimmten Kommunikation geplant.

Johanna, eine junge Frau mit Seh- und Hörbehinderung erhielt durch ihr Zukunftsfest die Gelegenheit, den Umgang mit taktilen Gebärden und taktilen Symbolen zu erlernen. Marcus, der bislang auf alle Fragen mit „Ja“ geantwortet hatte, konnte zeigen, dass er mit MultipleChoice-Fragen gut zurecht kommt. Lisa und Lukas erprobten ein Kommunikationsgerät mit Augen-

steuerung, Matthias bekam ein iPad, das ihm die Möglichkeit eröffnete, über Skype mit seinen Freunden in Kontakt zu bleiben.

Diese Erfolgsgeschichten machen Mut, Zukunftsplanung auch unter erschwerten Bedingungen zu wagen.

Margot Pohl

ist Integrationslehrerin an einer Grundschule in Südtirol. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind inklusiver Unterricht in Klassen mit Kindern und Jugendlichen und Unterstützte Kommunikation (AAC)



Kontakt und nähere Informationen
mt.pohl@rolmail.net

Nicolette Blok

arbeitet als Frühförderin, systemische Beraterin, UK- Pädagogin, hat Führungserfahrung in verschiedenen sozialen Organisationen und ist PZP-begeistert, Moderatorin und Referentin



Kontakt und nähere Informationen
E-Mail: n.blok@aon.at

LITERATUR:

Blackstone, Sarah & Hunt Berg, Mary (2006): Manual Soziale Netzwerke. Ein Instrument zur Erfassung der Kommunikation unterstützt kommunizierender Menschen und ihrer Kommunikationspartnerinnen und -partner. Deutsche Ausgabe herausgegeben und übersetzt von Susanne Wachsmuth. von Loeper Literaturverlag: Karlsruhe

Hamburger Arbeitsassistentz (2006): /bEO, Berufliche Erfahrung und Orientierung - Methoden und Materialien zur Berufsorientierung./Hamburg: Hamburger Arbeitsassistentz gGmbH

Hamburger Arbeitsassistentz (2008): Talente. Ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung. Hamburg: Hamburger Arbeitsassistentz gGmbH

Hömborg, Nina (2008): Verständigungen über die Zukunft. Persönliche

Zukunftsplanungen und Unterstützte Kommunikation. In: Von Loeper Literaturverlag/ISAAC (Hg.): Handbuch der Unterstützten Kommunikation. Karlsruhe: von Loeper Literaturverlag, S. 01.050.001-01.055.001. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/hoemberg-verstaendigungen.html#id3962815> (Stand 29.09.2013)

Kristen, Ursi (2004): Das Kommunikationsprofil- Ein Beratungs- und Diagnosebogen. In: Handbuch der UK Kommunikation. Karlsruhe, S. 12.017.001 - 12.038.001

Schönwiese, Volker (2009): Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe: Von der Rehabilitation zu Selbstbestimmung und Chancengleichheit. Einleitungsreferat zur Veranstaltung »Auf dem Weg zu einem Tiroler Chancengleichheitsgesetz für Menschen mit Behinderung«, Landhaus Innsbruck 28. Jänner 2009. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/schoenwiese-paradigmenwechsel.html> (Stand 29.09.2013)

Woldrich, Angela, Pohl Margot (2012): Persönliche Zukunftsplanung in der Praxis/. In: Grunick, Gerhard & Maier-Michalitsch, Nicola (Hrsg.): Leben Pur - Wohnen Erwachsene werden und Zukunft gestalten mit schwerer Behinderung./Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes leben, S. 72-87

Pohl, Margot (2011): Schau mir in die Augen... Persönliche Zukunftsplanung mit alternativen Kommunikationsformen. In: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. Eine Chance für viele: Arbeitsmöglichkeiten für psychisch kranke Menschen (Hrsg): impulse- Das Fachmagazin der BAG UB. Hamburg, September 2011, S.21-26

Was ist Sozial-Raum-Orientierung?

Das ist eine Zusammen-Fassung des Vortrages:
Sozialräume gestalten statt Sondersysteme befördern.

Den Vortrag hat Wolfgang Hinte gehalten. Herr Hinte unterrichtet an der Universität Duisburg-Essen.



Der Unterschied zwischen Integration und Inklusion:

Herr Hinte erklärt:

Wenn man einen großen Haufen rote Gummi-Bärchen hat und daneben einen mit bunten Gummi-Bärchen. Und wenn man dann die bunten Gummi-Bärchen in die Mitte der roten Gummi-Bärchen legt, dann ist das Integration. Wenn aber von Anfang an die roten Gummi-Bärchen zwischen den bunten Gummi-Bärchen liegen, dann ist das Inklusion.

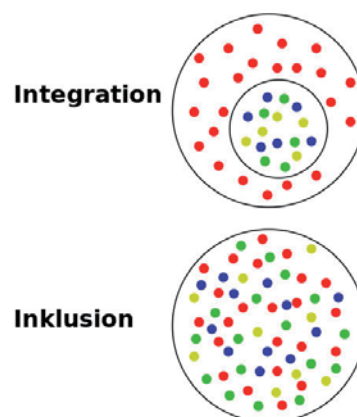
Die Soziale Arbeit macht viel für die Integration. Aber: Die Soziale Arbeit macht auch etwas gegen die Integration, weil sie manchen Menschen einen Stempel aufdrückt:

Solche Stempel heißen zum Beispiel: besonderer Förderbedarf, Verhaltens-gestört oder behindert.

Dadurch teilen wir die Menschen in Gruppen.

Und diese Gruppen trennen wir voneinander.

Das ist das Gegenteil von Integration und Inklusion.



Sprache

Leichte



Was ist Sozial-Raum-Orientierung?

Sozial-Raum nennen wir die Umgebung, wo ein Mensch lebt.

- Wie ist der Stadt-Teil?
- Was gibt es dort?
- Welche Menschen leben dort?
- Welche Einkaufs-Möglichkeiten gibt es dort?
- Was kann man dort noch machen?

Das alles ist der Sozial-Raum.

Bei der Sozial-Raum-Orientierung geht es nicht nur darum, dem einzelnen Menschen zu helfen.

Sondern man schaut in der Umgebung des Menschen, welche Hilfen und Unterstützungs-Möglichkeiten es gibt.



Bei der Sozialraum-Orientierung sind 4 Punkte wichtig:

1. Den Menschen zuhören.

An erster Stelle steht der Wille der Menschen in dem Stadt-Teil.

Dazu muss man den Menschen gut zuhören.

- Was wollen die Menschen?
- Was stört sie am meisten?
- Was wollen sie erreichen?

Wenn man solche Fragen stellt, dann bekommt man auch die Unterstützung der Menschen.

Dann werden sie mit arbeiten.



2. Den Menschen dabei helfen, etwas selbst zu tun.

Die Menschen sollen soviel wie möglich selber machen. Wenn die Menschen nie etwas selber machen können, dann lernen sie es auch nie.

Die Menschen sollen sich nicht zurück lehnen und nur schimpfen. Sondern sie sollen aktiv mit arbeiten.

Die Soziale Arbeit kann den Menschen dabei helfen.



3. Die Fähigkeiten und die Stärken erkennen.

Manchmal weiß man nicht, was eine Stärke oder eine Schwäche ist.

Herr Hinte erzählt 2 Beispiele:

Ein Jugendlicher klagt oft. Dieser Junge weiß am besten, wie man auf die Gruppen-Kasse aufpasst. Ein anderer Junge schwänzt oft die Schule. Er kann gut Lehrer und Lehrerinnen beraten, die Probleme mit Schul-Schwänzern haben.

Es kommt also immer darauf an, von welcher Seite aus man den Menschen betrachtet.

Dann hat jeder Fähigkeiten und Stärken.

Aber: Bei den Hilfen für behinderte Menschen ist das anders.

Es ist gut, wenn man seine Stärken kennt.

Aber dann kommt ein Gutachter vom medizinischen Dienst der Kranken-Kasse.

Dann muss der behinderte Mensch sagen, was er alles nicht kann.

Hier muss er alle seine Schwächen aufzählen.

Sonst bekommt er keine Hilfe.



4. Mit allen zusammen arbeiten.

Wir arbeiten nicht nur für einzelne Menschen.

Zum Beispiel nur für Menschen mit Behinderung oder nur für alte Menschen.

Sondern wir arbeiten mit und für alle Menschen in dem Stadt-Teil.

Wenn wir wollen, dass alle Menschen gut zusammen leben, dann müssen wir auch mit allen Menschen zusammen arbeiten.

Darum müssen die verschiedenen Stellen gut zusammen arbeiten.

Die Soziale Arbeit ist der Vermittler zwischen den verschiedenen Menschen. Und zwischen den Menschen und den Ämtern und Behörden.





Wenn die Soziale Arbeit etwas für die Inklusion machen will, dann darf sie nicht nur etwas für behinderte Menschen machen.

Sondern für alle Menschen in dem Stadt-Teil, wo die behinderten Menschen leben.

Das ist Sozial-Raum-Orientierung.

Das heißt zum Beispiel:

·Wir brauchen nicht noch bessere Werkstätten. Sondern: Wir müssen die Firmen dabei unterstützen, dass sie mehr Arbeits-Plätze für behinderte Menschen haben.

·Wir brauchen nicht noch ein neues Wohn-Heim. Sondern: Wir brauchen mehr Wohnungen im Stadt-Teil, wo auch behinderte Menschen wohnen können.

·Und dafür müssen wir mit allen Menschen in dem Stadt-Teil sprechen.



Wer soll das bezahlen?

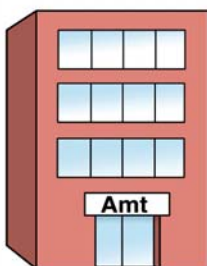
In Deutschland gibt es viele Gesetze und Regeln dafür, welche Hilfen es gibt.

- Es gibt Hilfen für behinderte oder alte Menschen.
- Es gibt Hilfen für arbeitslose oder junge Menschen.
- Es gibt Hilfen für Frauen und es gibt Hilfen für Ausländer.

Jede Hilfe wird von einer anderen Stelle bezahlt.

Zum Beispiel:

- die Kranken-Kasse
- das Arbeits-Amt
- das Sozial-Amt



Für jede Hilfe und für jede Stelle muss man ein Antrag schreiben. Und jede Hilfe wird von einer anderen Stelle bezahlt.

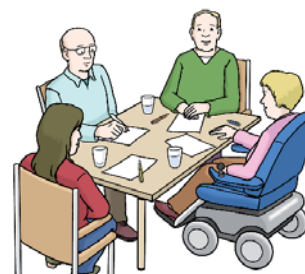
Hier muss man also etwas ändern, damit man das besser bezahlen kann.



Was ist zu tun?

Am Ende seines Vortrages hat Herr Hinte 5 große Fragen:

1. Wie können wir dafür sorgen, dass der Wille der Menschen im Vordergrund steht?
2. Wie können wir die gegenseitige Hilfe der Menschen fördern?
3. Geld vom Staat gibt es nur, wenn man zeigt, was man nicht kann. Was können wir dagegen tun?
4. Wie müssen die Gesetze sein, damit man nicht nur einzelnen Menschen helfen kann? Sondern dem ganzen Stadt-Teil?
5. Und was kann man dafür tun, damit all die vielen verschiedenen Stellen und Menschen gut zusammen arbeiten?



Was Hilfe sozial macht

In der letzten Ausgabe der *impulse* haben wir den ersten Teil des Artikels veröffentlicht, der vor allem die Wurzeln und Handlungsfelder der Sozialraumorientierung analysiert. Hier folgt nun die Fortsetzung.

Von Prof. Frank Früchtel

Das SONI-Schema

Soziale Arbeit ist ein Beruf am Schnittpunkt der Arbeit mit Dingen, Mensch und Ideen“, schreibt Sylvia STAUB-BERNASCONI (1986) in „Sozialarbeit als Handlungswissenschaft“. Es ginge immer gleichzeitig um ökonomische, institutionelle, soziale und kulturelle Ressourcenerschließung, um Nacherziehung, Resozialisierung, Förderung, Aktivierung und darum, gesellschaftliche Ideologien über wünschbare Zustände durchzusetzen. Auf theoretischer Ebene lässt sich der Ansatz der Sozialraumorientierung als transdisziplinär beschreiben (vgl. KLEVE 2003; WENDT o. J.). Sozialarbeiterisches und psychologisch-pädagogisches Wissen aus der Fallarbeit (Stärkemodell) wird mit soziologischem (z. B. Sozialkapitalmodell oder fallunspezifische Arbeit), ökonomischem (lokale Ökonomie, Controlling, Sozialraumbudget), Organisationsentwicklungswissen (Flexibilisierung, Sozialraumteamarbeit), Wissen aus der politischen Theorie (Gemeinwesenarbeit und Community Organizing) kombiniert, um den disziplinären Reduktionismus, der sich auch in den klassisch versäulten Arbeitsformen der Sozialarbeit zeigt, zu überwinden. Diese Theorieverknüpfung ist das eigentlich Neue an der Sozialraumorientierung. Den Willen von Adressaten haben

auch humanistische Beratungskonzepte ernst genommen, Sozialraumorientierung beschäftigt sich indes auch mit den organisatorischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen und Implikationen dieser Maxime. Sie versucht, zur Problemlösung relevantes Wissen aus unterschiedlichen Theoriebeständen neu zu verknüpfen. Ein solcher Ansatz läuft der theoretischen Ausdifferenzierung und der beruflichen Spezialisierung entgegen, um vereinzeltem Wissen langsam das Wissen über seine Verknüpfung hinzuzufügen (vgl. MÜNCH 1995, 146).

Das ist das oberflächlich betrachtet vielleicht eklektisch wirkende, transdisziplinäre Konstruktionsprinzip eines Modells aufeinanderbezogener Handlungsmaximen und Methodiken, in den ansonsten auf sich selbst bezogenen und um sich selbst kreisenden Arbeitsfeldern von Einzelfallarbeit, Vernetzungsarbeit, Sozialmanagement, Organisationsentwicklung, wirtschaftlicher Steuerung, Sozialplanung, Gemeinwesenarbeit und politischem Aushandlungsprozess. Sozialraumorientierung hat als Theorie den Anspruch, den zerlegten Facettenblick institutioneller Ordnungen durch das Weitwinkelobjektiv einer komplexen Sicht auf komplexe Dinge zu ersetzen.

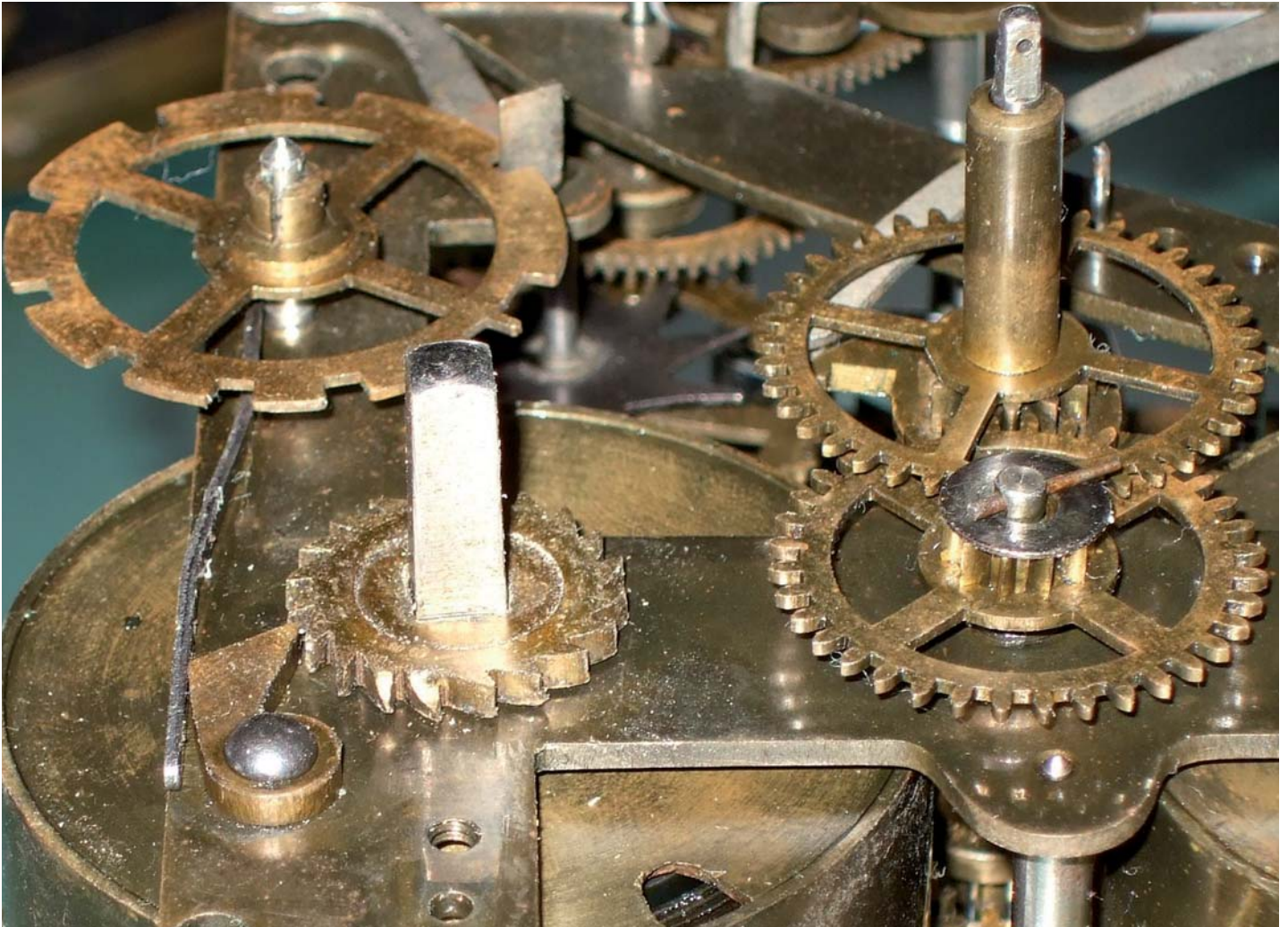
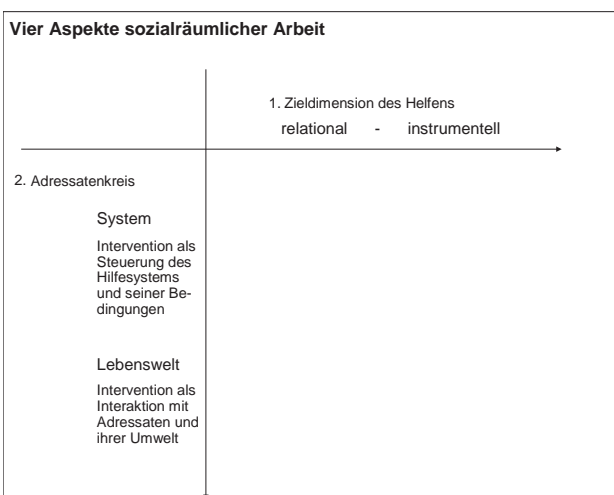


Foto: HNH wikimedia.org CC-BY-SA-3.0



Vier Aspekte sozialräumlicher Arbeit

Soziale Arbeit ist organisierte Hilfe in Form professioneller und alltäglicher Kommunikation. Vier Komponenten müssen dabei zusammenwirken, wenn es sich um sozialräumliche Soziale Ar-

beit handelt. Diese Komponenten lassen sich ableiten aus der Verschränkung der „Zieldimension des Helfens“ und dem „Adressatenkreis“ der Arbeit.

Die Zieldimension wird durch die Achse „instrumentell-relational“ repräsentiert. „Instrumentell“ meint, dass es Soziale Arbeit immer mit Problemen zu tun hat. Sie sind gewissermaßen die Legitimation Sozialer Arbeit und die Eintrittskarte für Hilfeempfänger. Soziale Arbeit versucht soziale Probleme zu lösen, hat dementsprechend eine technisch-instrumentelle Komponente. Man muss z.B. wissen, unter welchen Voraussetzungen staatliche Einkommensersatzleistungen vorgesehen sind, wer zuständig ist und wie das Beantragungsverfahren organisiert ist. Konflikte zwischen zwei Jugendgruppen zu de-eskalieren, bevor strafrechtlich relevante Handlungen erfolgen, ist eine andere instrumentelle Kompetenz, genauso wie zu wissen, welche unterschiedlichen Beratungs- oder Therapiemöglichkeiten es bei einem Suchtproblem gibt, welche Unterstützungen Eltern in Erziehungsschwierigkeiten zustehen, wie Frühförderung von einem Kind mit einer Behinderung aussehen kann, u.v.a.

„Relational“ meint, dass die Problemlagen, auf die sich Soziale Arbeit spezialisiert hat, beziehungsgebunden sind. Es sind keine

rein technischen oder medizinischen sondern soziale Probleme, deren Merkmal es ist, dass sie durch das Vorhandensein problematischer Beziehungen oder durch das Fehlen hilfreicher Beziehungen zustande kamen.

Schon die Chicago-School der 20er, die starken Einfluss auf die Entwicklung Sozialer Arbeit hatte, erforschte wie enorm umweltabhängig menschliches Wohlergehen ist und entwickelte eine ökologische Perspektive: Individuelles Handeln sei eigentlich nicht individuell zu verstehen, sondern nur als Wechselwirkung zwischen den Individuen. Die Vorstellung des Menschen als autonome Person sei zu einfach. Was Menschen ausmache sei ein komplexes Netz von Interaktions- und Austauschprozessen. Gesundheit, Glück oder Zukunftsaussichten eines Menschen wären auch aus diesen Prozessen zu erklären. Mary Richmond hat daraus den Ansatz der Fallarbeit als Prozess der gegenseitigen Anpassung zwischen Menschen und ihrer sozialen Umwelt (1922, S. 98) entwickelt, weil Sozialarbeiter nur dann erfolgreich wären, wenn sie die hilfreichen und problematischen Einflüsse von Verwandtschaften, Nachbarschaften, Freundeskreisen, Stadtteilen, Interessengruppen, Milieus manipulieren könnten. Einem Menschen als Einzelnem helfen und seine Einbindungen nicht zu berücksichtigen sei eine zu einfache und wenig nachhaltige Intervention. Für die Begründerin der Gemeinwesenarbeit, Jane Addams, stand fest, dass sich die Probleme einzelner Menschen nur wirksam durch die Veränderung der Verhältnisse, in denen diese Menschen leben, lösen lassen (Addams 1912, S. 88 u. 208). Auch dieses sozialreformerische relationale Ziel wurde zu einem Basisprinzip der Sozialen Arbeit und die dritte Methode, die soziale Gruppenarbeit, benutzt geradezu die relationalen Dynamiken um Veränderungen zu bewirken.

Sozialräumliche Arbeit erfolgt also sowohl *instrumentell* - indem einzelne Menschen oder Situationen durch professionelles Wissen und Können verändert werden, als auch *relational* als professionelles Arbeit an den Wechselwirkungen, an den Beziehungen zwischen den Menschen. Manchmal steht der relationale Aspekt im Vordergrund, manchmal der instrumentelle, aber es gehören immer beide Aspekte zur Sozialen Arbeit. Das steckt schon ihrem Namen: „Sozial“ weil Aufbau, Pflege oder Modifikation von Beziehungen das Ziel und Methode der Sozialen Arbeit und „Arbeit“ weil spezifische Techniken instrumentell eingesetzt werden, um einen bestimmten Zweck zu erreichen.

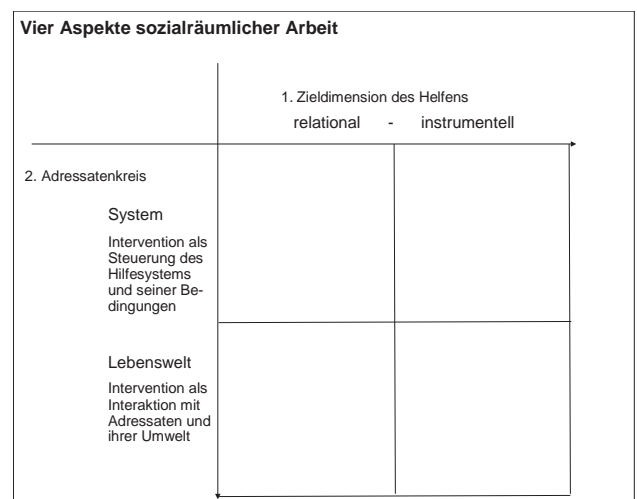
Die Achse „System-Lebenswelt“ differenziert den Kontext, in dem Soziale Arbeit geschieht und thematisiert den Kreis ihrer Adressaten. Soziale Arbeit spielt sich einerseits in konkreten, mitunter ganz basalen Interaktion mit unmittelbar und mittelbar betroffenen Menschen in deren Alltag ab. Diese Ebene der professionellen Arbeit nennen wir Lebenswelt. Die Arbeit mit den alltäglichen Aufgaben der Lebensbewältigung und mit den dafür im Laufe des Lebens erworbenen Wissensbeständen, Alltagskompetenzen, Routinen und Beziehungen wie Partnerschaften, Verwandtschaften, Freundschaften und

Nachbarschaften. Lebenswelt ist instrumentelles und kommunikatives Gewohnheitshandeln, an das sich Sozialarbeiter einerseits anschließen müssen, das sie andererseits auch verändern und erweitern. Dafür sind technische Kompetenzen, aber vor allem auch ein verstehendes Einlassen auf Adressaten notwendig.

Soziale Arbeit passiert aber auch als abstraktes Steuerungs- und Organisationsgeschehen in Verwaltungen öffentlicher und freier Träger, in Politik, in Haushaltsberatungen oder Pflegesatzverhandlungen, in denen sich diesen Systeme abstimmen. Hilfeleistungen sind mit Ausbau und Differenzierung des Sozialstaats zu einem hochkomplexen und arbeitsteiligen System geworden, dessen effiziente Planung, Koordination und Steuerung ein weites Aufgabenspektrum Sozialer Arbeit bildet. Hier geht es um die Verhandlung darüber, welche Hilfeleistungen durch die Soziale Arbeit überhaupt erbracht werden sollen und wie sie organisatorisch realisiert werden können. Auf dieser Ebene, die wir mit Habermas zusammenfassend als „System“ bezeichnen (s.o.), bestimmt eine zweckrationale, strategische Orientierung das professionelle Handeln der Sozialarbeiter.

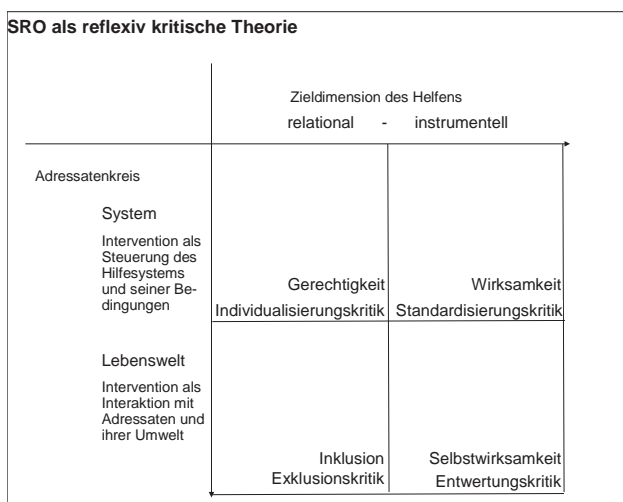
Die Kategorie „Lebenswelt“ ist gewissermaßen die Handlungstheorie der Sozialen Arbeit. Sie erfasst psychische, physische aber auch zwischenmenschliche Phänomene. Sie beschäftigt sich in systematischer Form mit dem Willen und Vorstellungen der Subjekte. Die Kategorie „System“ ist die systemtheoretische Seite der Sozialen Arbeit. Hier werden Organisations- und Makrostrukturen erklärt und bearbeitet.

Transdisziplinarität der Sozialraumorientierung
 Wenn man mit diesen Randvariablen eine Kreuztabelle zeichnet, kommen vier Felder zustande, die zusammenwirken, wenn man von sozialräumlicher Arbeit spricht. Die horizontale Dimension („instrumentell-relational“) beschreibt das Ziel Sozialer Arbeit, die vertikale Dimension („System-Lebenswelt“) zeigt die Adressaten Sozialer Arbeit.



SRO ist ein neuerer und deswegen schon gezielt transdisziplinär konzipierter Ansatz der Sozialen Arbeit, dem es gelingt, alle vier Felder dieser Schematik zu füllen und systematisch zu verbinden, indem sozialpädagogische, politische, psychologische, juristische, soziologische, sozialplanerische, betriebswirtschaftliche, managerielle, administrative Wissensbestände verknüpft werden. Diese Verknüpfungsleistung ist das eigentlich Neue an der Sozialraumorientierung.

Die Themen der einzelnen Felder



Die Kombination von „System“ und „relational“ thematisiert die gesellschaftspolitische Ebene Sozialer Arbeit. Dabei geht es, angesichts der oben formulierten Individualisierungskritik, um die Frage, was sich eine Gesellschaft als soziales, d.h. relationales Phänomen an organisierter Sozialstaatlichkeit leisten will bzw. wie die Frage nach sozialer Gerechtigkeit verhandelt wird.

Kreuzt man von „System“ und „instrumentell“ ist man auf der Ausführungsebene: Wie lassen sich politisch vereinbarte Gerechtigkeitsvorstellungen effektiv umsetzen? Welchen organisatorischen, finanzierungstechnischen Rahmen, welche Steuerungskonzepte braucht es dafür? Die generelle Frage ist hier die nach einer Wirksamkeit, die dem sozialen Helfen gerecht werden kann.

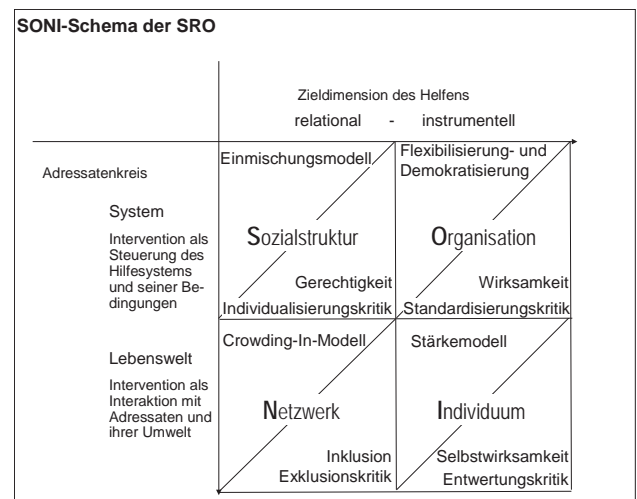
Die Verbindung von „Lebenswelt“ und „instrumentell“, ergibt das, was klassisch als soziale Fallarbeit, als Case Work versteht, also die konkrete Bearbeitung von Problemen mit einzelnen Betroffenen, Partnerschaften, Familien, und kleinen Gruppen. Obwohl wir hier in der instrumentellen, also zweckbezogenen Dimension sind, ist eine verständigungsorientierte, kooperative Arbeitsweise angesagt, weil wir es hier mit lebensweltlichen Adressaten zu tun haben, an deren Eigenschwingungen sich Soziale Arbeit anpassen muss, um nicht zu entwerten. Insofern ist die Frage hier die der Ermöglichung von Selbstwirksamkeit bzw. Selbsthilfe.

Schließlich ergibt die Kombination von „Lebenswelt“ und „relational“ die soziale Umwelt, die relevant ist für die Bearbeitung

und Vermeidung von Problemen. Diesen Sozialen Raum kann man sich als Netzwerk vorstellen, dessen Knotenpunkte Menschen und Assoziationen symbolisieren, während die Verbindungsmaschen die Beziehungen zwischen ihnen sind, die wie Förderbänder vielfältigste Austauschprozesse ermöglichen und quasi nebenbei die Integration der Individuen in die Gesellschaft bewirken. Damit Soziale Arbeit diese Inklusionsleistung erfüllen kann, darf sie sich nicht auf eine instrumentelle Problembearbeitung verengen, sondern ist fundamental auf die Zusammenarbeit mit Verwandten, Nachbarn, Bekannten, Engagierten und Assoziationen im Sozialen Raum.

SONI-Modell

Nachdem nun die Themen der Felder geklärt sind, bieten wir folgende Benennungen der Felder an.



Die Felder Sozialstruktur (S) und Organisation (O) beziehen sich auf die System- und Steuerungsebene, und die strukturellen Ansätze der Sozialen Arbeit treten darin in den Vordergrund. Probleme werden als strukturverursacht begriffen und bearbeitet. Im Feld „Sozialstruktur“ wird dem Individualisierungsrisiko mit einem Einmischungsmodell begegnet, das politische und ethische Ressourcen erschließt. Die Organisation als die instrumentelle Steuerungsinstanz unterliegt stets einem Standardisierungsrisiko. Deswegen ist der Ansatz der Sozialraumorientierung hier eine konsequente Flexibilisierungsmethodik. Das ist der Versuch, in jedem Einzelfall ein maßgeschneidertes Hilfearrangement zu realisieren unter Einbezug der vorhandenen Netzwerkressourcen und Stärken des jeweiligen Adressaten. Gleichzeitig demokratisiert sich eine sozialräumliche Organisation. Hilfeadressaten werden nicht nur an ihrem eigenen „Maßanzug“ beteiligt, sondern auch an der Steuerung der Organisation als ganzer.

Die Felder Netzwerk (N) und Individuum (I) thematisieren die Ebene der Lebenswelt, also die Sphäre, in der sich strukturelle und institutionell beeinflusste Probleme manifestieren, in der aber

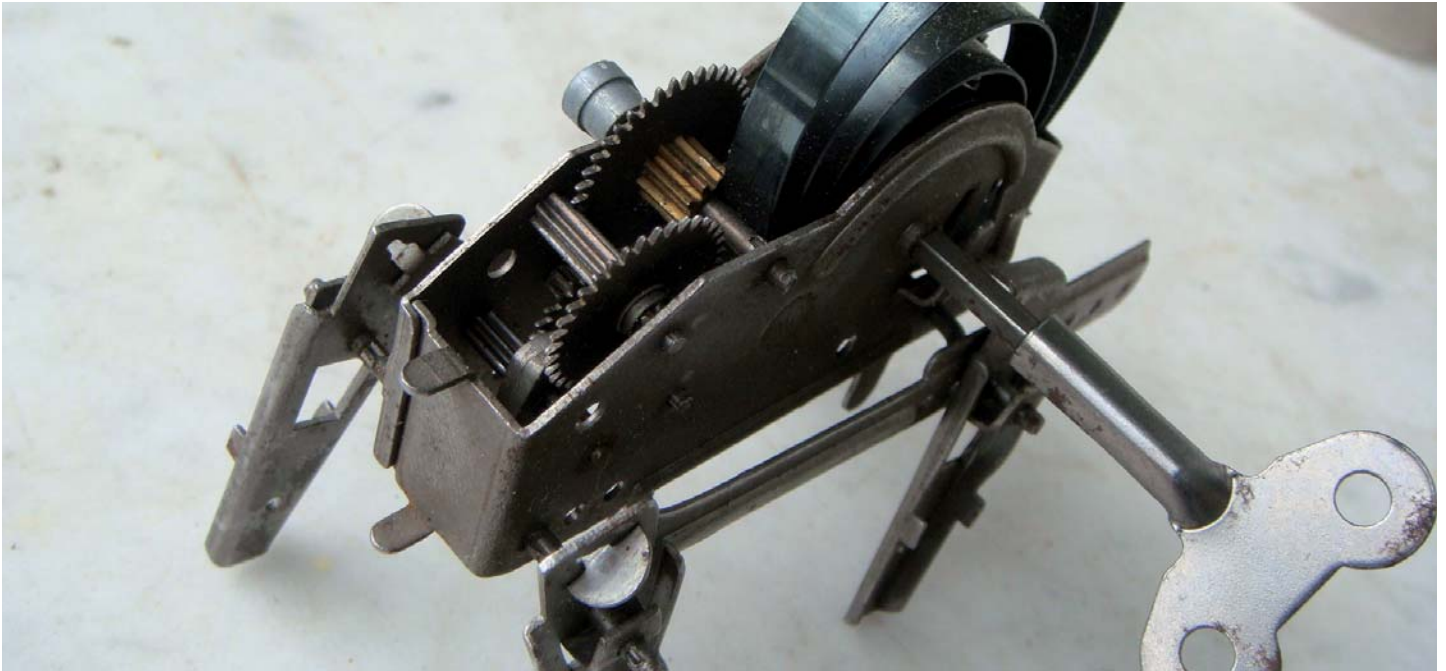


Foto: motschcarl wikimedia.org CC-BY-SA-3.0

auch die betroffenen Akteure ihren Gestaltungswillen und ihre Lösungskompetenz aktivieren. Hier bilden individuums- bzw. gruppenbezogene Ansätze den Fokus. Probleme werden als durch den Einzelnen und seine Umwelt zu lösende Phänomene begriffen.

Im Feld „Individuum“ geht es darum, der systembedingten Entwertungsfalle durch eine konsequente Stärkenorientierung zu entgehen. Menschen erleben sich selbstwirksam wenn ihre Eigenschaften und Beziehungen als Ressourcen entdeckt werden und einen wesentlichen Anteil an der Hilfe haben. Hilfe, die Inklusionseffekt haben soll braucht eine relationale Methodik, die Beziehungen zwischen Adressaten und ihrer Umwelt aufbaut. Darum geht

es im Feld „Netzwerk“: Hilfen so zu gestalten, dass sie stets die Gelegenheiten für die Stärkung vorhandener und das Zustandekommen neuer Verbindungen bieten. Dazu braucht es systematischer „Crowding-In-Strategien“, um den in der Vergangenheit eher üblichen „Crowding-Out-Routinen“ (exkludierende individuelle Förderung) zu begegnen. Sozialraumorientierung bietet Methoden an, um Hilfeleistungen so zu gestalten, dass sie großen Raum für die Mitwirkung möglichst vieler Freunde, Verwandten und Bürger lassen, dieses Mittun aktivieren und attraktiv machen und zum einem integralen und deswegen integrierenden Teil der Hilfe machen.

Anzeige

Wir suchen

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

Wir bieten

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



Individuelle Integrationsbegleitung



Partner für neue Ziele

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

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

Die Ebenen und Felder des SONI-Schemas (vgl. Abb. 1) bieten eine Systematisierung, die politisches, zivilgesellschaftliches, steuerungsbezogenes und einzelfallorientiertes professionelles Handeln für das Projekt der Sozialen Arbeit (Gerechtigkeit, Inklusion, Anerkennung und Selbstbestimmung) zweckdienlich verknüpft.

Frank Früchtel

Sozialarbeiter, Professor für Soziale Arbeit am Fachbereich Soziale Arbeit der Fachhochschule Potsdam



Kontakt und nähere Informationen

fruechtel@fh-potsdam.de

LITERATUR

- BUDDE, Wolfgang / FRÜCHTEL, Frank (2008): Verwandtschaftsrat: Bürger statt Klienten in der Hilfeplanung. In: Jugendhilfe 46.Jg. Juni 3, 121-130
- BUDDE, Wolfgang / FRÜCHTEL, Frank (2009): Beraten durch Organisieren: Der Familienrat als Brücke zwischen Fall und Feld. In: Kontext 40(1), 32-48.
- FRÜCHTEL, Frank / CYPRIAN, Gudrun / BUDDE, Wolfgang (2009): Sozialer Raum und Soziale Arbeit, Textbook: Theoretische Grundlagen. 2. Aufl. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- FRÜCHTEL, Frank / BUDDE, Wolfgang (2003): Ein radikales Verständnis von Betroffenenbeteiligung in der Hilfeplanung. In: Sozialmagazin 3/2003, 12-21,
- HABERMAS, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Zweiter Band. Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft. Frankfurt: Suhrkamp
- HINTE, Wolfgang (1999): Fallarbeit und Lebensweltgestaltung – Sozialraumbudgets statt Fallfinanzierung. In: Soziale Praxis, Heft 20 – Soziale Indikatoren und Sozialraumbudgets in der Kinder- und Jugendhilfe. Hrsg.: Institut für soziale Arbeit (ISA), 82–94, Münster: Votum
- KLEVE, Heiko (2003): Die postmoderne Theorie Sozialer Arbeit. Ein Beitrag zur real- und theoriehistorischen Entwicklung der Sozialarbeit/Sozialpädagogik. In: Neue Praxis 33 3/4, 325-340
- MÜNCH, Richard (1995): Dynamik der Kommunikationsgesellschaft. Frankfurt: Suhrkamp
- OBAMA, Barack (1990): After Alinsky: Community Organizing in Illinois, Springfield: University of Illinois, Illinois Issues,
- RICHMOND, Mary (1917): Social Diagnosis, New York: Russell Sage Foundation
- RICHMOND, Mary (1922): What is Social Case Work, New York: Russell Sage Foundation
- STAUB-BERNASCONI, Silvia (1986): Soziale Arbeit als eine besondere Art des Umgangs mit Menschen, Dingen und Ideen. Zur Entwicklung einer handlungstheoretischen Wissensbasis Sozialer Arbeit. In: Sozialarbeit 10 (18), 2-71
- WENDT, Wolf Rainer (o.J.): Transdisziplinarität und ihre Bedeutung für die Wissenschaft der Sozialen Arbeit. In: www.deutsche-gesellschaft-fuer-sozialarbeit.de, 01.03.2008

Impressum impulse

Nr. 67, 04.2013

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 allgemein: info@bag-ub.de,

Mail Redaktion: 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: Doris Haake,

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.



