

impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

03.2017

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

40 Jahre IFD

Der erste Integrationsfachdienst in Köln

Wo Wachs und Honig fließen

Soziale Stadtimkerei in Mainz

Schwerpunktthema

Der Mensch im Mittelpunkt

82

Weiterbildungsangebote der BAG UB

Professionell in Arbeit begleiten

Berufsbegleitende Weiterbildung zur_m Integrationsberater_in mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung

Weiterbildung Integrationsberater_in

Neuer Durchgang in Regensburg:
ab Februar 2018

Neuer Durchgang in Bad Nenndorf und im Odenwald: ab September 2018

Einzelseminare

Förderungsrecht und Rehabilitation
17. – 19.1.2018 im Odenwald

Basisseminar Professionelle Arbeitsplatzakquisition
22. – 24.1.2018 in Bad Nenndorf

„kukuk - Schlüsselqualifikationen – Besondere Herausforderung in der beruflichen Bildung von Menschen mit Lernschwierigkeiten
26. – 27.02.2018 in Hamburg

Unterstützung von Menschen mit psychischen Erkrankungen
7. – 9.3.2018 in Bad Nenndorf

Die Trainer_innen sind sehr kompetent, gut vorbereitet und stets bereit, flexibel auf die Gruppe einzugehen.

Hervorragende Organisation!

Erstklassige Dozent_innen mit hoher Motivation.

Hier wird die Zukunft schon heute gemacht! Bundesweit einzigartige Fortbildung!

Gelebte Inklusion! Praxisnah!

Dieser Kurs hat zu meiner persönlichen und beruflichen Entwicklung maßgeblich beigetragen.



jetzt anmelden!

www.bag-ub.de/wb

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Im nächsten Jahr jährt sich zum zehnten Mal das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention. Mit der UN-Konvention ergeht die Aufforderung, eine inklusive Gesellschaft zu gestalten, in der umfassende Teilhabe für alle Menschen möglich sein muss. Der einzelne Mensch mit seinen Wünschen und Fähigkeiten soll im Mittelpunkt stehen.

Bereits in diesem Jahr gibt es verschiedene Jahrestage die zeigen, dass dieses Thema eine lange Geschichte hat. Mit vielen Veranstaltungen wird zum Beispiel dem 500. Jahrestag der Reformation in Deutschland gedacht. Das Gedenken hat zahlreiche Facetten. Es geht sowohl um die historische Betrachtung der Person Martin Luthers und der gesellschaftlichen Verhältnisse im späten Mittelalter. Es geht auch um religiöse Fragen und das Verhältnis der großen christlichen Kirchen zu Glaubenssätzen. Und es geht immer wieder um die Frage: Welche Rolle spielt der einzelne Mensch mit seinen individuellen Bedürfnissen, mit seinen Hoffnungen, mit seinen Wünschen und auch mit seinen Schwächen? Welche Verantwortung trägt er selbst für sein Leben und welche Gestaltungsmöglichkeiten hat er?

Martin Luther hat mit der von ihm angestoßenen Reformation der kirchlichen Strukturen und des christlichen Glaubens den Weg in die Aufklärung mitbereitet. Die Aufklärung wiederum hat den handelnden Menschen ins Zentrum der Weltbühne gestellt, mit allen seinen individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten.

„Nichts ist mächtiger als eine Idee, deren Zeit gekommen ist“ sagte bereits vor fast 200 Jahren der französische Dichter Victor Hugo. Doch der Weg von der Idee bis zur Wirklichkeit ist lang und der Teufel steckt eben im Detail, wie der Volksmund entgegen könnte. „Der Mensch im Mittelpunkt“ ist das Schwerpunktthema dieser Ausgabe, mit der wir einzelne Details des Prozesses hin zu einer inklusiven Gesellschaft in den Blick nehmen.

Indrid Arndt beschreibt in ihrem Beitrag übergeordnete Aspekte für das Gelingen des Übergangsprozesses Schule-Beruf ab Seite 6. Über ein Projekt in Minden, bei dem Werkstattmitarbeiter_innen zu Betreuungskräften in der Altenhilfe ausgebildet werden, berichten Petra Meyer zu Allendorf und Oliver Buck (Seite 12) und Jens Bucher erklärt, was es mit dem Projekt einer Sozialen Stadtimkerei in Mainz auf sich hat (Seite 18). Einen 40. Jahrestag begeht heuer übrigens der IFD Köln, dessen Geschichte Manfred Becker ab Seite 26 erzählt.

Wir wünschen allen eine anregende Lektüre!

„WO WACHS UND HONIG FLIESSEN“

18



SCHWERPUNKT

Der Mensch im Mittelpunkt

- | | |
|--|--|
| <p>06 Inklusion im Übergangsprozess Schule - Beruf
Überlegungen für ein inklusionspädagogisches Rahmenkonzept von Dr. Ingrid Arndt</p> | <p>12 Betreuungskräfte in der Altenhilfe
von Petra Meyer zu Allendorf und Oliver Buck</p> |
|--|--|

Leichte Sprache

Seite 16
Alten-Hilfe

Seite 23
Wachs und Honig

SERVICE

30 **Meldungen**

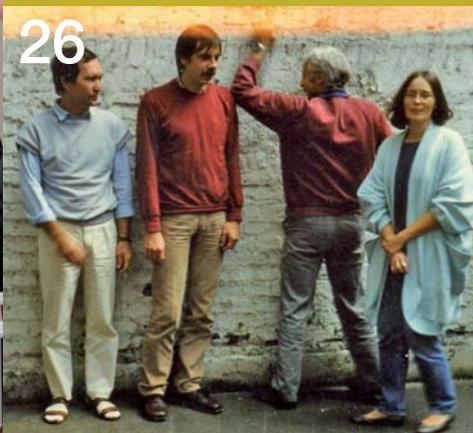
31 **Impressum**

Betreuungskräfte in der Altenhilfe



12

40 Jahre IFD



26

AUS DER PRAXIS

18 **„WO WACHS UND HONIG FLIESSEN“**
Aufbau einer Sozialen
Stadtimkerei in Mainz
von **Jens Bucher**

26 **40 Jahre IFD**
Der erste Integrationsfachdienst
in Köln
von **Manfred Becker**

Inklusion im Übergangsprozess Schule-Beruf

Überlegungen für ein inklusionspädagogisches Rahmenkonzept

Von Ingrid Arndt

Damit Inklusion im Übergangsprozess Schule-Beruf gelingen kann, sind übergeordnete Kriterien notwendig, die bei der konkreten inhaltlichen Planung und Umsetzung von Bildungs- und Unterstützungsangeboten im Übergangsprozess berücksichtigt werden. Ziel dieses Artikels ist es, aus inklusionspädagogischer Sicht übergeordnete Aspekte für das Gelingen des Übergangsprozesses darzustellen, die zu einer Weiterentwicklung und qualitativen Verbesserung des gesamten Prozesses beitragen.

Die im folgenden dargestellten Aspekte sind als eine Gesamtheit zu betrachten und können als Fundament für die Ausgestaltung inklusiver Bildungsangebote und -prozesse im Übergang Schule-Beruf verstanden werden. Sie bedürfen in Bezug auf die Planung und Durchführung eines jeden Bildungsangebots und in Bezug auf die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen einer differenzierten Ausgestaltung.

Der Übergang Schule-Beruf als Prozess

Der Übergangsprozess umfasst Angebote der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Ausbildung und Qualifizierungsmöglichkeiten mit dem Ziel einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ferner gibt es Beratungs- und Begleitungsangebote, die diese Bildungswege und Übergänge unterstützen. Ein zentraler Ausgangspunkt für das Gelingen des Übergangs von der Schule ins Berufsleben ist es, diesen als einen zusammenhängenden Prozess zu betrachten. Die einzelnen beruflichen Orientierungs- und Bildungsphasen sind sowohl bezüglich der Inhalte, Methoden und Ziele, als auch in Bezug auf die einzelnen Übergänge zwischen den Bildungsangeboten im Zusammenhang zu denken und zu planen.

Dies bedeutet für die praktische Umsetzung der Bildungsprozesse und Übergänge, Kontinuität zu schaffen und für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen erlebbar zu machen: Kontinuität auf inhaltlicher Ebene (betrifft die Inhalte und Ziele der Angebote und Unterstützungsaktivitäten)

und Kontinuität auf der zeitlichen Achse des Bildungsprozesses durch Beratungs- und Begleitungsstrukturen, die personell stabil bzw. eng miteinander verzahnt sein müssen. Letztere wird auch durch die Zusammenarbeit und Kooperation der am Übergangsprozess beteiligten Personen und Institutionen gewährleistet.

Der Übergang Schule-Beruf ist bei allen Aktivitäten, die die Gestaltung dieses Prozesses betreffen, als ein zusammenhängender Bildungsprozess zu betrachten.

Mit Blick auf die Jugendlichen und jungen Erwachsenen umfasst der Übergang eine Zeitspanne, in der sie sich zunächst orientieren und verschiedene Arbeitsbereiche und berufliche Tätigkeiten kennenlernen, um sie dann in einem Themenfeld bzw. Arbeitsbereich zumeist praktisch und theoretisch zu vertiefen. Ziel dieses gesamten Bildungsprozesses ist es, den einzelnen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ganzheitlich von seinen Fähig- und

Gelingensbedingungen und Handlungsnotwendigkeiten: Der Übergang Schule-Beruf als Prozess

Gelingensbedingungen	Handlungsnotwendigkeiten
<p>Der Übergang Schule-Beruf ist bei allen Aktivitäten, die die Gestaltung dieses Prozesses betreffen, als ein zusammenhängender Bildungsprozess zu betrachten.</p>	<p>Inhaltliche und zeitlich-strukturelle Kontinuität müssen geschaffen werden, damit die Teilhabe für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergangsprozess Schule-Beruf ermöglicht wird. Dies betrifft die Ausgestaltung von allen Bildungs-, Beratungs- und Begleitungsangeboten auf den unterschiedlichen Ebenen.</p>
<p>Die Jugendlichen werden als Akteure ihres Bildungsweges gesehen und behandelt und stehen mit ihren Fähigkeiten, Wünschen und Interessen im Mittelpunkt des Geschehens.</p>	<p>Die aktive Einbeziehung der Jugendlichen ist in allen Bildungsphasen zu gewährleisten. Diese Beteiligungsmöglichkeiten sind den Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechend konzeptionell und praktisch auszugestalten und müssen methodisch dementsprechend umgesetzt werden.</p>
<p>Der Übergang Schule Beruf ist im Zusammenhang mit anderen Lebensbereichen des Jugendlichen/jungen Erwachsenen zu sehen.</p>	<p>Berücksichtigung anderer Lebensbereiche in der Planung des beruflichen Bildungsprozesses, wenn die individuelle Situation des Jugendlichen dies voraussetzt (Gefährdung des Berufsbildungsprozesses). Angebote und insbesondere die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen müssen dementsprechend gestaltet sein und die Möglichkeit bieten, auf die Bedürfnisse der Jugendlichen flexibel zu reagieren.</p>

Fertigkeiten ausgehend zu fördern, seine Kompetenzen zu stärken und ihn so in seiner Entwicklung zu unterstützen. Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen müssen erlernt und vertieft werden, damit sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen persönlich weiterentwickeln können und ihnen hierdurch der Zugang zu einer angemessen bezahlten Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht werden. Im Mittelpunkt des Gesamtgeschehens im Übergang Schule-Beruf steht somit die Jugendlichen/junge Erwachsenen mit ihren Fähigkeiten, Wünschen und Interessen. Sie müssen als Akteurinnen und Akteure ihres Lebens gesehen und behandelt und aktiv in Entscheidungsprozesse, die ihren eigenen Bildungsweg und ihre Zukunft betreffen, systematisch einbezogen werden.

Die Jugendlichen werden als Akteure ihres Bildungsweges gesehen und stehen mit ihren Fähigkeiten, Wünschen und Interessen im Mittelpunkt des Geschehens.

Für den Lernenden ist dieser Übergangsprozess mit einem Wechsel zwischen verschiedenen Bildungsstufen und Bildungsinstitutionen und mit einer Vielzahl von Veränderungen nicht nur im beruflichen, sondern auch im persönlichen Bereich verbunden. Es handelt sich um eine Lebensphase, in der sich das Individuum mit einer Vielzahl von Themen auseinandersetzt, die nicht immer losgelöst voneinander betrachtet werden können. Der Übergang ins Berufsleben ist daher im Kontext anderer Themen wie zum Beispiel der Wohnsituation, des Aufbaus und der Pflege sozialer Beziehungen, der passenden individuellen Tagesstruktur und unter Berücksichtigung psychosozialer Themen zu betrachten, die den Übergangsprozess beeinflussen und prägen können. Daher muss die konkrete Lebenssituation des Einzelnen in der individuellen Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf Berücksichtigung finden, insbesondere dann, wenn die Annahme besteht, dass sich einzelne Faktoren hemmend auf den Übergangsprozess auswirken können.

Bildungsangebote

So individuell unterschiedlich die jeweiligen Ausgangssituationen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind, so unterschiedlich müssen auch die Wege und Unterstützungsangebote sein, um den jungen Menschen die Teilhabe in den verschiedenen Bildungsphasen und letztlich auch am Berufsleben zu ermöglichen. Dies bedeutet zum einen, dass die Bildungsangebote in ihrer Struktur, ihrem Umfang und bezüglich der Inhalte offen zu gestalten sind (keine zu enge Förderrahmen) und zum anderen, dass sie miteinander verzahnt sein müssen (im Sinne der einleitend geforderten Kontinuität im Übergangsprozess), um Durchlässigkeit zu gewährleisten. Diese Verzahnung betrifft die Rahmenbedingungen und die inhaltliche und strukturelle Ausgestaltung.

Die bereits vorhandenen Angebote der Berufsorientierung, der schulischen und außerschulischen Berufsvorbereitung, der verschiedenen Ausbildungs- und Qualifikationsmöglichkeiten bieten bereits eine Vielfalt an Möglichkeiten, die auf das Ziel der

beruflichen Teilhabe ausgerichtet sind. Im Sinne eines Anspruchs eines inklusiven Bildungs- und Ausbildungssystems, welcher in der UN-Behindertenrechtskonvention und den UNESCO-Leitlinien zur Inklusion verankert ist, besteht hier jedoch noch erheblicher Handlungsbedarf.

Die Angebote, die sich an dem individuellen Bedarf der und des Einzelnen orientieren und gleichzeitig den Inklusionsgedanken sowohl konzeptionell als auch in der praktischen Durchführung aufgreifen und verwirklichen - und somit über die Zielperspektive der Inklusion „Teilhabe am Arbeits-/ Berufsleben“ hinausgehen-, sind auszubauen. Eine Verständigung über die Zielperspektive bei der Planung und Umsetzung von Angeboten ist dringend notwendig, damit sich das Handeln auf allen Ebenen an dieser Zielperspektive orientieren kann.

Inklusion im Übergang Schule-Beruf muss über das Ziel „Teilhabe am Arbeits-/Berufsleben“ hinausgehen.

Zurzeit sind die vorhandenen Angebote, u.a. aufgrund der verschiedenen zuständigen Rechtskreise und der damit gewachsenen Strukturen, nach wie vor weitestgehend auf spezielle Zielgruppen ausgerichtet.

Im Sinne des Inklusionsgedankens sollten aber nicht die Zielgruppen, sondern die Angebote definiert und genau beschrieben werden. Dies würde es den Jugendlichen/jungen Erwachsenen möglich machen, ihren Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten entsprechende Angebote auszuwählen und sich für diese zu entscheiden. Trotz der Vielzahl an Bildungsangeboten fehlt es insbesondere an inklusiv gestalteten und gleichzeitig auf Inklusion im Berufsleben ausgerichteten Bildungsangeboten für Personen, die keinen Berufsausbildungsabschluss erreichen können. Es müssen Bildungsgänge entwickelt, weiterentwickelt und bundesweit fest verankert werden, die – schrittweise und gut begleitet – auf eine angemessen bezahlte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten. Für diese Angebote müssen Qualitätsstandards festgelegt werden.

Inklusive Bildungsangebote sind im Regelsystem zu etablieren und Sondersysteme sind abzubauen. Alle Bildungsangebote (Berufsorientierungs-, Berufsvorbereitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote) sind möglichst weitgehend an den allgemeinen Arbeitsmarkt anzubinden bzw. müssen in diesem verankert sein. Dies setzt Barrierefreiheit und die Zugänglichkeit von Angeboten voraus. Damit dies gelingen kann, sind entsprechende Ressourcen zu

gewährleisten und Unterstützungsmöglichkeiten für das Umsetzen von Inklusion für alle im Übergangsprozess beteiligten Akteure auszubauen.

Alle Bildungsangebote müssen mit der realen Arbeitswelt verknüpft sein. Prinzipien der Barrierefreiheit und Zugänglichkeit sind zu berücksichtigen.

Die inhaltliche Gestaltung von Bildungsangeboten muss sich an den bereits vorhandenen Erkenntnissen einer inklusiven Didaktik und Methodik orientieren. In Schulen konnten bezüglich des inklusiv gestalteten Unterrichts schon viele Erfahrungen gesammelt werden. Diese Erkenntnisse und Erfahrungen können auf berufsvorbereitenden Maßnahmen und auf die Ausgestaltung der Ausbildungsinhalte übertragen bzw. ausdifferenziert werden. Vorhandene Materialien, Angebote und Methoden der Berufsorientierung müssen im Hinblick auf die heterogene Schülerschaft konsequent angepasst, überarbeitet und erweitert werden. Dies bedeutet beispielsweise, Materialien in einfacher bzw. leichter Sprache zu verfassen, Inhalte handlungsorientiert zu vermitteln und eine förderliche Lernumgebung zu bieten.

Gelingensbedingungen und Handlungsnotwendigkeiten: Bildungsangebote

Gelingensbedingungen	Handlungsnotwendigkeiten
Berufsorientierungs-, Berufsvorbereitungs-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-, Beratungs- und Begleitungsangebote müssen den Bildungsbedürfnissen der Jugendlichen entsprechen.	Bildungsangebote sind in ihrer Struktur, ihrem Umfang und bezüglich der Inhalte offen zu gestalten (keine zu enge Förderrahmen). Angebote im Übergang Schule-Beruf müssen miteinander stärker verzahnt werden, damit die Struktur durchlässig ist und die Jugendlichen ihren Bildungsweg ihren Bedürfnissen entsprechend planen und durchlaufen können.
Inklusion muss im Übergang Schule-Beruf über die Zielperspektive „Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben“ hinausgehen und auch die inklusive Gestaltung von Angeboten beruflicher Bildung zum Ziel haben.	Alle Bildungs- und Ausbildungsangebote müssen auf den unterschiedlichen Ebenen inklusiv gestaltet werden und sich an den Bedürfnissen heterogener Lerngruppen orientieren.
Für das Gelingen des Übergangsprozesses ist die Verständigung auf ein gemeinsames Ziel Voraussetzung.	Die am Übergangsprozess beteiligten Akteure müssen sich, auch über ihre Zuständigkeitsbereiche hinaus, auf ein gemeinsames übergeordnetes Ziel bzw. auf übergeordnete Ziele festlegen, um das Handeln auf den verschiedenen Ebenen daran ausrichten zu können.

Gelingensbedingungen	Handlungsnotwendigkeiten
Die Definition und eine detaillierte Beschreibung der Bildungsangebote ist im Sinne der auf Inklusion ausgerichteten Bemühungen notwendig.	Eine detaillierte Definition der Angebote ist erforderlich - nicht eine Definition der Zielgruppen. Diese Angebote müssen den Jugendlichen/jungen Erwachsenen (je nach individuellen Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnissen) offen stehen.
Ein ausdifferenziertes Angebotssystem muss den Jugendlichen jungen Erwachsenen zur Verfügung stehen (mit inklusiv gestalteten Strukturen) und ihm Wahlmöglichkeiten eröffnen.	Angebote im Übergangsprozess müssen ausgebaut werden. Allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen müssen inklusive Bildungsangebote zur Verfügung gestellt werden, zwischen denen sie wählen können. Es müssen für Menschen mit Behinderungen Wahlmöglichkeiten außerhalb von Angeboten zur Berufsausbildung und der Beschäftigung in den Werkstätten geschaffen werden.
Bildungsangebote müssen die Teilhabe am realen Arbeitsleben ermöglichen, d.h. möglichst weitgehend an den allgemeinen Arbeitsmarkt angebunden bzw. in diesem verankert sein.	Inklusive Bildungsangebote sind im Regelsystem zu etablieren und Sondersysteme sind abzubauen. Entsprechende Hilfestellungen und Unterstützungsangebote sind für alle am Übergangsprozess zur Verfügung zu stellen, damit die Inklusion gelingen kann. Barrierefreiheit und Zugänglichkeit muss gewährleistet werden. Dazu müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden.
Die inhaltliche Gestaltung von Bildungsangeboten muss sich an einer inklusiven Didaktik und Methodik orientieren.	Materialien, Angebote und Methoden müssen in allen Bildungsbereichen konsequent einer heterogenen Schülerschaft angepasst werden und das Personal entsprechend qualifiziert werden (siehe „Wissen über Inklusion“).

Beratung und Begleitung

Ein ausschlaggebendes Merkmal für das Gelingen des Übergangs von der Schule in die Ausbildung und in das Berufsleben ist die Beratung und Begleitung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen während dieses Prozesses. Wie relevant diese sind, insbesondere bei Jugendlichen mit hohem Unterstützungsbedarf, beweisen immer wieder Erfahrungen aus der Praxis. Die Begleitung des Übergangs und insbesondere auch die Nachbetreuung und Krisenintervention sind für eine langfristige Sicherung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sehr relevant und in verschiedenen Bereichen praktisch erprobt (zum Beispiel durch die Integrationsfachdienste).

Die Beratung und Begleitung darf sich dabei allerdings nicht nur auf die zu unterstützende Person beziehen, sondern auch den Betrieben muss Unterstützung angeboten werden, damit der Übergang Schule-Beruf gelingen kann. Bei der Weiterentwicklung des Beratungs- und Unterstützungssystems sollte an vorhandene Erfahrungen und die fachliche Expertise

etablierter Beratungs- und Begleitungsangebote angeknüpft werden.

Eine auf die Bedürfnisse des Jugendlichen und der Betriebe ausgerichtete qualitativ hochwertige Beratung und Begleitung ist für das Gelingen des Übergangs Schule-Beruf unabdingbar.

In Bezug auf vorhandene Beratungs- und Begleitstrukturen in der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Ausbildungsbegleitung und Begleitung am Arbeitsplatz sowie die Begleitung von Übergängen zwischen diesen Bildungsphasen- und -angeboten ist festzustellen, dass hier innerhalb der kleinsten regionalen Einheit (zum Beispiel einer Stadt) im Übergang Schule-Beruf verschiedene Beratungs- und verschiedene Begleitstrukturen für unterschiedliche Personengruppen parallel existieren. Diese könnten noch stärker miteinander vernetzt werden. Mit der Einführung der Jugendberufsagenturen wurden erste Schritte in die richtige Richtung unternommen, aber es besteht noch weiterer Handlungsbedarf.

Es gibt in der Ausgestaltung der Jugendberufsagenturen (Arbeitsweisen, Zielgruppen, räumliche Verortung) große Unterschiede. In Bezug auf ein inklusiv gestaltetes Angebot muss der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit in der Beratung und Begleitung eine hohe Bedeutung beigemessen werden. Nicht nur die Beratung ist auf einer übergeordneten Ebene zu koordinieren, sondern auch die diversen Angebote zur Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Nicht nur für die unterstützungssuchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen, sondern auch für die im Übergangsprozess beteiligten Institutionen, Betriebe und Fachkräfte sind Angebote der Beratung und Begleitung kaum zu durchschauen. Diese fehlende Transparenz und Zusammenarbeit erschwert die Übergänge von Jugendlichen in das Arbeits- und Berufsleben in hohem Maße. Insbesondere Betriebe, deren Auftrag nicht alleine pädagogische Bildungsarbeit umfasst, haben einen hohen Arbeitsaufwand bei der Auseinandersetzung mit den möglichen Kooperationsstrukturen und Angeboten.

Gelingensbedingungen und Handlungsnotwendigkeiten: Beratung und Begleitung

Gelingensbedingungen	Handlungsnotwendigkeiten
Eine auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen und auf die Betriebe ausgerichtete qualitativ hochwertige Beratung und Begleitung auf der einen Seite und die Sicherung einer Nachbetreuung und Krisenintervention auf der anderen Seite sind für das Gelingen des Übergangs Schule-Beruf unabdingbar.	Hierfür müssen ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt und entsprechende Konzepte erarbeitet bzw. weiterentwickelt werden.
Die Verzahnung der Beratungs- und auch der Begleitungsangebote ist notwendig, um Kontinuität im Übergangsprozess zu gewährleisten.	Angebote der Beratung und Begleitung im Übergangsprozess sind miteinander zu verzahnen und für alle am Übergangsprozess Beteiligten Personen transparent zu gestalten. Bereits vorhandene Kompetenzen und Fachexpertise sollen in das Gesamtsystem eingebracht werden. Existierende Parallelsysteme zur Beratung und Begleitung mit spezifischer Zielgruppenausrichtung sind abzubauen.

Wissen über Inklusion

Eine Grundvoraussetzung für das Gelingen eines inklusiv gestalteten Übergangsprozesses von der Schule in den Beruf setzt voraus, dass die Beteiligten (u.a. Lehrer/innen, Pädagog/innen, Ausbilder/innen, Berater/innen, Personen in Leitungspositionen in Schulen und Betrieben) sich mit der Umsetzung des Themas der Inklusion aktiv auseinandersetzen, hierfür Möglichkeiten zur Verfügung gestellt bekommen und sich dafür einsetzen, dass die oben genannten Aspekte in Bildungsinstitutionen, in Bildungsprozessen und

im Beratungs- und Begleitungssystem umgesetzt werden.

Inklusion setzt das Engagement der Beteiligten voraus.

Die an der Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf Beteiligten benötigen zum einen Wissen über das System des Übergangs (Kenntnisse über Ansprechpartner, Zuständigkeiten, Bildungsangebote, Institutionen, Beratungs- und Begleitungsangebote, Hilfsmittel) und zum anderen Kenntnisse bezüglich der Gestaltung von

Lehr- und Lernprozessen für heterogene Gruppen. Dies stellt eine große Herausforderung an die im Übergangsprozess handelnden Akteure dar. Diese ist nur zu bewältigen, wenn Möglichkeiten geschaffen werden, sich mit dem Thema Inklusion aktiv auseinanderzusetzen. Diese Auseinandersetzung kann zum einen durch Fort- und Weiterbildungsangebote erreicht werden und zum anderen durch das Aufgreifen inklusionsrelevanter Inhalte im Studium oder in der Ausbildung. Sie kann außerdem durch multiprofessionelle Teamarbeit gestärkt werden.

Gelingensbedingungen und Handlungsnotwendigkeiten: Wissen über Inklusion

Gelingensbedingungen	Handlungsnotwendigkeiten
Inklusion setzt das Engagement der Beteiligten voraus.	Es muss ein Verständnis für Inklusionsprozesse bei den beteiligten Akteuren geschaffen werden.
Die im Übergangsprozess aktiven Akteure benötigen Fachkenntnisse in Bezug auf den Übergangsprozess und in Bezug auf das Thema Inklusion.	Es müssen ausreichend Bildungs-, Fort- und Weiterbildungsangebote für die die unterschiedlichen im Übergangsprozess beteiligten Akteure angeboten werden, die eine vertiefende Auseinandersetzung mit inklusionsrelevanten Themen ermöglichen.

Die hier dargestellten Aspekte müssen, wenn eine Verbesserung des Übergangsprozesses Schule-Beruf im Hinblick auf die Umsetzung von Inklusion gewollt ist, in ihrer Gesamtheit bei der Weiterentwicklung von Bildungs- und Unterstützungsangeboten im Übergang Schule-Beruf Berücksichtigung finden. Unter Berücksichtigung dieser Gelingensbedingungen lassen sich einzelne Themen des Übergangsprozesses differenziert so weiterbearbeiten, dass sie auch inklusiven Bildungsansprüchen in Zukunft gerecht werden können. Inklusion kann gelingen, wenn differenzierte Förderung und Unterstützung im Übergang Schule-Beruf von den Bedürfnissen des Individuums ausgehend geplant wird und nicht die Strukturen des Berufsbildungssystems die individuelle Förderung bestimmen.

Nachdruck des am 16.5.2017 erschienenen Artikels auf www.ueberaus.de Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf, ein Fachportal des Bundesinstituts für Berufsbildung

Dr. Ingrid Arndt

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung beim Bundesinstitut für Berufsbildung



Kontakt und nähere Informationen

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
E-Mail: arndt@bibb.de
Internet: www.ueberaus.de
www.bibb.de

Betreuungskräfte in der Altenhilfe

Von Petra Meyer zu Allendorf und Oliver Buck

1 Projektbeschreibung und Zielsetzung

In verschiedenen Kooperationen der Diakonischen Werkstätten Minden mit Einrichtungen der Altenhilfe, wurden in den letzten 10 Jahren immer wieder Werkstattbeschäftigte in Praktika und auf ausgelagerte Plätze vermittelt. Hierbei handelte es sich allerdings um Einzelmaßnahmen der Qualifizierung. Die Umwandlung solcher „Nischenarbeitsplätze“ zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen gelang nur in Einzelfällen.

Mit der Reformierung der Pflegeversicherung durch das „Pflegeweiterentwicklungsgesetz“ (2008) sowie das „Pflegestärkungsgesetze I und II“ (2015, 2017) kam es zu einer Verbesserung der Betreuungssituation, da Betreuungsleistungen fortan für alle Personen der Pflegestufen I bis III ermöglicht (finanziert) wurden. Durch den hieraus resultierenden verbesserten Betreuungsschlüssel kam es zu einer deutlichen Aufstockung zusätzlicher Betreuungskräfte in stationären und teilstationären

Einrichtungen der Altenhilfe. Es zeigte sich in Gesprächen mit Einrichtungsleitungen, dass ein hoher Bedarf an Altenbetreuungskräften besteht.

Es entstand folgende Konzeptidee: In enger Kooperation mit Altenhilfeeinrichtungen werden Werkstattbeschäftigte für eine Tätigkeit als Altenbetreuer – und in angrenzenden Arbeitsbereichen der Altenhilfe (Hauswirtschaft, Büro, Haustechnik) – qualifiziert. Eine Gruppe von Teilnehmern soll auf die Tätigkeit in der stationären und teilstationären Altenhilfe durch Schulungen und Praktika vorbereitet werden, während einer mehrmonatigen Festigungsphase nach und nach die abverlangten Aufgaben übernehmen und eine entsprechende Ausbildung zur Betreuungskraft nach § 87b SGB XI (seit 01.01.2017: §§ 43b, 53c SGB XI) absolvieren. Bei Erfolg soll der Übergang von geeigneten Teilnehmern in sozialversicherungspflichtige Teilzeiteinstellungen erfolgen. Des Weiteren sollten Netzwerkstrukturen geschaffen werden, die eine dauerhafte Qualifizierung von Teilneh-

mern in den verschiedenen Einrichtungen ermöglichen.

Das Projekt „Betreuungskräfte in der Altenhilfe“ wurde als „innovatives Projekt“ vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe, LWL-Integrationsamt aus dem Sonderprogramm Aktion5 gefördert. Die Projektlaufzeit betrug 18 Monate (01.08.2015 – 31.01.2017).

2 Ablauf

Die Teilnehmer wurden vorab geschult und absolvieren mehrwöchige vorbereitende Praktika in der Altenhilfe. Bei Erfolg geht das Praktikum nach einigen Monaten in einen ausgelagerten Werkstattplatz über. Diese Phase bietet einen längeren Festigungszeitraum, in der die Teilnehmer ihre Leistungen ganz allmählich und ohne zu großen Druck steigern können. Die Arbeitszeiten und Aufgabenbereiche der Teilnehmer werden gemäß den jeweiligen individuellen Möglichkeiten an die Bedarfe der Einrichtungen angepasst und optimiert. Auch hier erfolgt die persönliche



Die Seminargruppe zu Projektbeginn, von links: Matthias Mamar, Melanie Mehnert, Sabrina Kayser, Christina Rummel, Sybille Richberg, und Ramona Gühlke

Fotos: Diakonie Stiftung Salem

Begleitung und Betreuung der Teilnehmer durch die Projektfachkräfte in Form regelmäßiger und bedarfsabhängiger Einzelgespräche. Im Anschluss können Teilnehmer eine dreimonatige Ausbildung zur Betreuungskraft nach §87b SGB XI – bzw. §§ 43b, 53c SGB XI seit 01.01.2017 – absolvieren und bei Erfolg kann dies zu sozialversicherungspflichtigen Einstellungen führen. Die Begleitung des Übergangs in ein Arbeitsverhältnis sowie die nachgehende Betreuung eingestellter Personen erfolgt im Anschluss durch den IFD.

3 Begleitung der Teilnehmer und Arbeitsbereiche

Das Projekt richtete sich an geeignete Beschäftigte des Berufsbildungsbereiches und des Arbeitsbereiches der Diakonischen Werkstätten Minden. In Frage kamen hier sowohl Beschäftigte der Werkstätten mit einer intellektuellen Beeinträchtigung, als auch Beschäftigte, die sich aufgrund einer psychischen Grunderkrankung in der Werkstatt befinden.

Von den zwei Projektmitarbeitern wurden kontinuierlich Teilnehmer begleitet. Die Begleitung umfasste ein regelmäßiges Seminarangebot und die individuelle Begleitung der Teilnehmer in den Praktika und der kooperierenden Einrichtungen.

Im Rahmen der Vorbereitung wurde eine erste Seminarreihe für interessierte Teilnehmer durchgeführt, mit Beginn des Projektes im August 2015 starteten die Schwerpunkt-Seminare mit einer kleineren Seminargruppe (im Schnitt acht Teilnehmer). 50% der Teilnehmer waren im Bereich der Betreuung tätig, die weiteren Teilnehmer verteilten sich auf die weiteren Arbeitsbereiche in der Altenhilfe Hauswirtschaft, Büro und Haustechnik, in denen man ebenfalls kontinuierlichem Kontakt zu alten Menschen hat.

4 Qualifizierung durch Schulungen und Seminare

Neben Themen aus dem Bereich der „sozialen Schlüsselqualifikationen“ (Verhaltensregeln für den allgemeinen Arbeits-

markt), wurden insbesondere die Themen behandelt, die für die Arbeit mit alten Menschen wichtig sind. Als sehr wichtig für alle Teilnehmer zeigt sich die Möglichkeit des Austauschs mit Anderen. Als sinnvoll erwies sich der Einbezug von externen Fachkräften und Referenten bei speziellen Themen.

Insgesamt wurden folgende Themen von und mit den Teilnehmern erarbeitet:

- Was ist ein Altenheim: Wer wohnt dort? Wer arbeitet dort? Rechtliche Aspekte (Privatsphäre, Wohnung der Menschen, Eigentum, Schweigepflicht, Post-/Briefgeheimnis)
- Was heißt Altenbetreuung: Hintergrund, Aufgaben von Altenbetreuern, Abgrenzung der Aufgaben
- Was wäre mir im Alter wichtig: Würdevoller Umgang mit alten Menschen, Lebensqualität im Heim und die Pflegecharta
- Der Tag in einem Altenheim: Wie ist der Ablauf?, Was kehrt täglich wieder? Was bedeutet Individualität?



Clownin Kirsten Moritz als „Karlotta“ bei der Abschlussveranstaltung zum Projekt mit dem Titel „Altenhilfe braucht Humor“ zusammen mit Ewalde Albers (Einrichtungsleitung Haus Bethesda Lahde) und Mark Westermann (Geschäftsbereichsleiter und Leiter der Werkstätten)

- Geschichten lesen, Lieder singen, geeignete Spiele
- Erkrankungen im Alter: Multimorbidität im Alter, Übersicht über häufige Erkrankungen im Alter, Besonderheiten von Alterserkrankungen, Gerontopsychiatrische Erkrankungen und Veränderungen, Demenz
- Einführung Demenz: Auswirkungen und Persönlichkeitsveränderung, Tipps für Betreuer zum Umgang mit Demenz
- Umgang mit Demenz
- Exkursionen zu den Kooperationsbetrieben: Kennenlernen der Einrichtungen und konzeptionelle Unterschiede, Vorstellung verschiedener Angebote (Snoezelen, Therapiergarten, tiergestützte Therapie)
- Der Spagat zwischen Theorie und Praxis
- Exkursion zur Altenpflegemesse im März 2016

- Trost-Seminar (Tod, Trauer und Sterben): Rituale in anderen Kulturen, Praxis in Altenheimen, Hilfsmöglichkeiten
- Einführung in die Kinästhetik: Bewegungsunterstützung, richtiges Heben, Umsetzen
- Der Umgang mit dem Rollstuhl: Bedienung, Übungen („Rollstuhlparcour“), eigene Erfahrungen als Fahrer
- „TASK“-Seminar: Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- Professionelle Rollenfindung als Alltagshelfer
- Altenhilfe braucht Humor
- Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Seminare nach dem Konzept ZERA (für Teilnehmer mit einer psychischen Grunderkrankung): Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit sowie Stressbewältigung, Umgang mit Kritik, Frühwarnzeichen und Krisenplan

5 Qualifizierungsbausteine und Ausbildungen nach §87b SGB XI

Die Diakonischen Werkstätten Minden haben in insgesamt sieben verschiedenen Arbeitsfeldern die Möglichkeit geschaffen, auf ausgelagerten Werkstattplätzen in externen Kooperationsbetrieben Qualifizierungsbausteine nach §69 BBiG zu erwerben. Das Angebot umfasst insgesamt 19 verschiedene Qualifizierungsbausteine und ein Qualifizierungsmodul. Im Bereich der Altenhilfe werden folgende Qualifizierungsbausteine angeboten:

- Ausbildungsberuf Altenpfleger/Altenpflegerin (Betreuung): Unterstützung alter Menschen bei der Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme und bei ihrer Tagesgestaltung
- Ausbildungsberuf Gärtner/Gärtnerin (Haustechnik): Grünanlagenpflege
- Ausbildungsberuf Koch/Köchin (Haus-

wirtschaft): Zubereitung von kalten Gerichten und Süßspeisen

- Ausbildungsberuf Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement (Büro): Büroorganisation und Statistik
- Qualifizierungsmodul Arbeitssicherheit (alle Bereiche)

Die Übereinstimmung der Qualifizierungsbilder der Bausteine mit den gesetzlichen Vorgaben sowie den Inhalten des zugrundeliegenden Ausbildungsberufes wurden von der Bezirksregierung festgestellt. Absolventen erhalten bei Erfolg ein Zeugnis mit Benotung und Beschreibung der praktischen Qualifikation. Qualifizierungsbausteine sollen generell immer eine konkrete Verbesserung der Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bedeuten. Die Qualifizierungsbausteine im Bereich der Altenbetreuung sollen Teilnehmer konkret auf Ausbildung zur Betreuungskraft nach § 87b SGB XI – bzw. §§ 43b, 53c SGB XI seit 01.01.2017 – vorbereiten.

Von den Projektteilnehmern haben sechs Personen einen oder zwei Qualifizierungsbausteine erworben. Zwei Teilnehmer haben bereits erfolgreich die Ausbildung zur Altenbetreuungskraft am Fachseminar für Altenpflege Minden absolviert. Bei zwei weiteren ist sie 2017 geplant.

6 Ergebnisse für die Teilnehmer

Insgesamt wurden 25 Teilnehmer vom Projekt „Betreuungskräfte für die Altenhilfe“ begleitet. Es wurden von den Teilnehmern 31 Praktika im Bereich der Altenhilfe absolviert. Die Projektmitarbeiter haben somit rund 700 Praktikumswochen ihrer Teilnehmer begleitet (16 im Bereich Altenbetreuung sowie 15 in den Bereichen Hauswirtschaft, Haustechnik und Büro).

Für einzelne Teilnehmer zeigte sich, dass der Bereich Betreuung für sie nicht in Frage kommt; hier bestand für die Teilnehmer dann die Möglichkeit in ein anderes Arbeitsfeld zu wechseln, sei es innerhalb der Altenhilfeeinrichtung oder in einen gänzlich anderen Arbeitsbereich.

Von den bislang 25 Teilnehmern sind noch immer 15 Personen in der Qualifi-

zierung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – elf Personen im Bereich der stationären, teilstationären oder ambulanten Altenhilfe, fünf Personen in anderen Arbeitsfeldern. Die Mehrzahl dieser Teilnehmer befindet sich auf einem ausgelagerten Werkstattplatz.

Drei Teilnehmer konnten bereits in Arbeit vermittelt werden. Diesen bislang erfolgten Übergängen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis werden 2017 und 2018 noch weitere folgen.

Das Arbeitsfeld der Altenhilfe soll Teilnehmern auch weiterhin zur Verfügung stehen und insbesondere die Tätigkeit in der Betreuung alter Menschen stellt ein besonderes Arbeits- und Qualifizierungsangebot dar, welches auch künftige Teilnehmer auf den allgemeinen Arbeitsmarkt führen soll.

7 Kooperation mit Einrichtungen der Altenhilfe

Bereits im Vorfeld bestand mit drei Einrichtungen seit mehreren Jahren eine erfolgreiche Kooperation: Haus Laurentius in Nammen, Haus Morgenglanz, und dem Albert-Nisius-Haus Minden. Zusätzlich wurden im Rahmen des Projektes sechs weitere Einrichtungen akquiriert, zum Teil Einrichtungen der Diakonie Stiftung Salem, zum Teil auch Einrichtungen weiterer Träger: Haus Bethesda in Lahde, Robert-Nußbaum-Haus Minden, Tagespflege Salem, Tagespflege Barkhausen, VIS Tagespflege Rinteln, Tagespflege Lahde. Darüber hinaus konnten neue Qualifizierungsplätze in den Büros der Fachbereichsleitung Altenhilfe und der ambulanten Pflege eingerichtet werden. Alle Einrichtungen stellen Praktikumsplätze für Teilnehmer aus den Werkstätten und die dazugehörige Anleitung zur Verfügung.

Die jetzige Bandbreite der Praktikumsstellen zeigte sich mit ihrer beschriebenen Vielfalt ideal, um den individuellen Stärken und Schwächen der Teilnehmer gerecht zu werden und auch Teilnehmern ein möglichst passgenaues Angebot unterbreiten zu können.

8 Abschließende Bewertung

Das 18-monatige Projekt hatte sehr positive Auswirkungen auf die Teilnehmer. Nach dem „Ankommen“ in einem – für die meisten Teilnehmer – neuen Arbeitsfeld, haben die Teilnehmer „ihren“ Bereich bzw. Platz finden können. Und für 18 von 25 Teilnehmern befindet sich dieser Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die intensiven Schulungen und die Tätigkeit in einem relativ verantwortungsvollen sozialen Arbeitsbereich, in dem es darum geht anderen Menschen zu helfen, haben bei allen Teilnehmern zu einer erkennbaren Stärkung der Persönlichkeit geführt. Die meisten Teilnehmer wirken selbstbewusster, -sicherer und zufriedener als noch zu Projektbeginn. Und auch als Projektmitarbeiter haben wir so einiges „aus dem Projekt gelernt“ und werden künftig viele Erkenntnisse in unsere weitere Arbeit bei der Qualifikation von Menschen mit Behinderung für den allgemeinen Arbeitsmarkt übernehmen können.

Petra Meyer zu Alledorf

ist Sozialarbeiterin, seit 2001 Mitarbeiterin in den Diakonischen Werkstätten Minden im Bereich Aufnahme- und Leistungsberatung und seit 2015 als Integrationsassistentin tätig



Kontakt und nähere Informationen

Diakonie Stiftung Salem gGmbH
Diakonische Werkstätten Minden
Friedrich-Wilhelm-Str. 87a, 32423 Minden

Oliver Buck

ist Sozialarbeiter und Gerontologe und seit 2005 Integrationsassistent in den Diakonischen Werkstätten Minden



Kontakt und nähere Informationen

Diakonie Stiftung Salem gGmbH
Diakonische Werkstätten Minden
Friedrich-Wilhelm-Str. 87a, 32423 Minden
E-Mail: O.Buck@diakonie-stiftung-salem.de

Alltags-Betreuung für „pflege-bedürftige“ Menschen

Von Claus Sasse

Seit einigen Jahren werden Menschen mit Behinderung ausgebildet:
Sie helfen zum Beispiel Menschen, die in einem Pflegeheim leben.

Das heißt in schwerer Sprache:

„Betreuungskraft nach § 43b SGB XI“

„SGB XI“ bedeutet: Sozial-Gesetz-Buch 11.

Es ist ein Gesetz für Menschen, die „pflege-bedürftig“ sind.

„Pflege-bedürftig“ bedeutet:

Die Menschen brauchen zum Beispiel Hilfe beim Aufstehen.

Oder die Menschen können sich nicht alleine Waschen.

Oder sie können nicht alleine essen.



Oft werden alte Menschen „pflege-bedürftig“.

Einige können zu Hause gepflegt werden.

Viele „pflege-bedürftige“ Menschen leben in Pflege-Heimen
oder in Alten-Heimen.

„§43b SGB XI“ ist eine Bestimmung im Gesetz-Buch 11.

Die Bestimmung heißt:

Menschen in Pflege-Heimen können im Alltag Unterstützung
bekommen.

Es ist Unterstützung zusätzlich zur Pflege.



Für diese Arbeit werden auch Menschen mit Behinderung ausgebildet.

Zum Beispiel in Minden.

Es sind Mitarbeiter der Diakonischen Werkstätten Minden

Sie arbeiten dort im Berufs-Bildungs-Bereich oder im Arbeitsbereich.

Wie läuft die Ausbildung ab?

Die Mitarbeiter der Werkstatt machen zuerst ein Praktikum.

Das bedeutet:

Sie arbeiten für einige Monate in einem Pflege-Heim.

Sie lernen die neue Arbeit kennen.

Wenn alles gut klappt machen sie dann eine Ausbildung.

Die Ausbildung dauert 3 Monate.

Sie heißt:

„Ausbildung zur Betreuungs-Kraft nach §43b“.

Danach können die Mitarbeiter der Werkstatt vom Pflege-Heim angestellt werden.

Sie bekommen dann Unterstützung vom Integrations-Fach-Dienst.



In der Ausbildung werden viele Themen besprochen:

- Was ist ein Alten-Heim?
- Welche Krankheiten haben alte Menschen?
- Welche Aufgaben habe ich als Betreuungs-Kraft?

In der Ausbildung wird vieles gelernt:

Zum Beispiel: wie helfe ich „pflege-bedürftigen“ Menschen beim Aufstehen oder beim Hin-Setzen.

In der Ausbildung werden auch andere Pflege-Heime besucht.

Und es wird über Sterben und Tod gesprochen.



Seit 2015 haben 25 Mitarbeiter der Werkstatt die Ausbildung begonnen.

3 von ihnen haben jetzt Arbeit in einem Alten-Heim.

15 sind noch Mitarbeiter der Werkstatt.

Aber sie arbeiten in einem Alten-Heim.

Übrigens:

Betreuungs-Kräfte in der Alten-Hilfe gibt es nicht nur in Minden.

Auch in anderen Städten gibt es Betreuungs-Kräfte.

Es sind Menschen mit und ohne Behinderung.

„WO WACHS UND HONIG FLIEßEN“

Der Aufbau einer Sozialen Stadtimkerei mitten in Mainz

Von Jens Bucher

Seit April 2017 gibt es für Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen und Erfahrungen einen Ort, an dem sie sich gemeinsam und aktiv für den Naturschutz und insbesondere für den Erhalt der Honigbiene einsetzen können: die Soziale Stadtimkerei in Mainz.

Imkern in der Stadt klingt nach einem neuzeitlichen Phänomen. Vielleicht haben Sie von dem Stadtimker auf der Pariser Oper gelesen oder den Honigmachern auf dem Berliner Dom? Auch wenn stadtimkerliches Arbeiten längst populär geworden ist, für Honigbienen sind städtische Territorien keineswegs ungewöhnlich. Die Kulturgeschichte der Bienen in der Stadt ist sehr alt, schon im 4. Jahrtausend v. Chr. gab es Bienenhaltung im Vorderen Orient.

Wie kommt ein sozialer Dienstleister wie die gpe Mainz zu einer Stadtimkerei?

Die gpe Mainz unterstützt und berät seit über 20 Jahren insbesondere Menschen

mit psychischen Beeinträchtigungen im Bereich der beruflichen Bildung und Rehabilitation. Wir sind Träger einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, die dezentral organisiert ist, unterhalten verschiedene Integrationsbetriebe und bieten als mittelständischer sozialer Dienstleister unterschiedliche und individuelle Antworten auf die Anforderungen einer inklusiven Gesellschaft.

Vor etwa drei Jahren lernte ich Andreas Wolf und Florian Haas von der Künstlergruppe „finger“ bei den Vorbereitungen für einen großen Fachtag zum Thema Inklusion in Mainz kennen. Die beiden Künstler und Imker arbeiteten zu dieser Zeit bereits mit Menschen aus unterschiedlichsten Gesellschaftsschichten und produzierten einen Honig mit dem schönen Namen „Soziale Blüte“. Seit über zehn Jahren betreiben sie eine kleine Imkerei auf dem Dach eines Museums mitten in Frankfurt am Main. Man kann sie sicher als Pioniere im Bereich der städtischen Imkerei bezeichnen. Andreas Wolf und Florian Haas setzen sich zudem als Künst-

ler intensiv mit der Lebenswelt staatenbildender Insekten und deren Gesellschaftsbezug auseinander.

Zunächst bestand die Idee unserer Zusammenarbeit darin, Produkte für die Imkerei (etwa Beuten / Bienenbehausungen) in unserer Schreinerei fertigen zu lassen. Doch sehr schnell wuchs das Interesse an einer gemeinsamen Kooperation mit dem Ziel, ein innovatives Format zu entwickeln, das Menschen aus unterschiedlichen Settings ermöglicht sich imkerlich zu qualifizieren und auf Gleichgesinnte zu treffen. Etwa ein Jahr haben die Künstlergruppe „finger“, der Geschäftsführer der gpe Mainz Jörg Greis und ich am Konzept von WO WACHS UND HONIG FLIEßEN gearbeitet. Wir haben verschiedene Imkerbetriebe besucht und im Vorfeld viele Gespräche mit unterschiedlichsten Personen aus den Bereichen Naturschutz, Politik und Gesellschaft geführt. Die Stiftung Natur und Umwelt Rheinland-Pfalz hat die Durchführung des Projektes ausdrücklich empfohlen. Mit Michael Ebling, dem Oberbürgermeister der Stadt Mainz, konnten wir einen



Honigernte

Foto: gpe Mainz / J. Bucher

Schirmherrn gewinnen, der sich für unser Anliegen stark macht.

Aufbau der Stadtimkerei

Vereinfacht könnte man sagen, dass neben der finanziellen Ausstattung, zu der ich später noch komme, und dem notwendigen fachlichen Knowhow eine Imkerei folgende Voraussetzungen unbedingt benötigt:

- 1. Eine geeignete Liegenschaft und die entsprechende Ausstattung
- 2. Bienen und Orte, an denen sie gut leben können
- 3. Engagierte Menschen.

1. Liegenschaft und Ausstattung

Ganz wesentlich für die Größe der Liegenschaft sind natürlich die Dimensionen und der Umfang des Projektes. Wie viele Bienenvölker wollen oder können wir versorgen? Wie sieht artgerechte Haltung aus? Wollen wir Bio- oder konventionellen Honig produzieren? Welche Betriebsweise priorisieren wir? Zu all diesen Fragen gab es unterschiedliche Meinungen und Antworten.

Wir sind mit zwanzig Bienenvölkern an den Start gegangen. Das ist eine vergleichsweise geringe Anzahl, die es uns erlaubt, alle Arbeitsschritte bewusst in Handarbeit ausführen zu können. Darauf legen wir großen Wert. Sicher unterscheidet sich handgeschleudertes Honig nicht von Honig, der elektrisch geschleudert wird. Es bleibt der gleiche Honig. Aber es macht für den einen Menschen einen Unterschied, ob er manuell und mit seinem eigenen Krafteinsatz oder per Knopfdruck den Honig gewinnt.

Die Anzahl unserer Bienenvölker hat einen weiteren Vorteil. Das Finanzamt geht davon aus, dass mit einer Imkerei von weniger als 25 Völkern kein Gewinn zu erwirtschaften ist und nennt diese Größenordnung „Liebhabeerei“. Nachdem der Projektrahmen einigermaßen feststand, war es notwendig, schnell geeignete Räume in Mainz zu finden.

Nachdem wir verschiedene Liegenschaften ins Auge gefasst haben, sind wir im Dezember 2016 fündig geworden. Ein ehemaliges Bahngelände in der Momba-

cher Straße in Mainz hat sich als ideales Terrain für uns erwiesen. An die Nutzung der Vormieter – ein Call-Center mit über 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – erinnert heute nichts mehr. Wir mussten ordentlich umbauen, haben die Teppiche durch einen Linoleumboden ersetzt, Toiletten und Spültische eingebaut und einen Raum umfassend für die Honigproduktion umgerüstet. Die „alten“ Mieter und unsere heutigen Nachbarn haben wir vor unserem Einzug über unser Anliegen informiert und versucht, mögliche Vorbehalte früh aufzufangen. Die in Aussicht gestellten 400.000 neuen Nachbarn auf dem Gelände haben zwar keine Begeisterungstürme ausgelöst, aber generell habe ich die Erfahrung gemacht, dass Menschen sehr aufgeschlossen reagieren, wenn es um Bienen geht.

Mittlerweile besuchen uns unsere Mitmieter regelmäßig, stellen Fragen zu den Bienen und interessieren sich für das, was wir tun. Unterschiedlichste Gerätschaften wurden angeschafft, natürlich die besagte Honigschleuder, ein Wachsschmelzer, verschiedene Smoker, Stockmeißel, Imkerja-

cken und vieles mehr. Der April 2017 war sehr arbeitsintensiv und mit großem Zeitdruck verbunden. Am 1. April startete das Projekt und die erste Miete für die umgebaute Liegenschaft wurde fällig. Vierzehn Tage später zog ich in mein neues Büro um und nur wenige Tage danach kamen unsere jungen Bienenvölker aus dem Elsass in der rheinland-pfälzischen Landeshauptstadt an.

2. Bienen und Orte

Vor zwei Jahren war ich, was Bienen betrifft, nahezu ahnungslos. Honig mochte ich schon immer, aber Bienen, die in der Stadt leben, waren mir suspekt. Nach meiner romantischen Vorstellung gehörten Bienen aufs Land, in große gelbe Rapsfelder oder zumindest in die grünen Wälder. Das hat sich grundlegend geändert. Bienen bereichern mein Leben. Was pathetisch klingen mag, ist eine Erfahrung, die ich mit den vielen Akteuren unseres Projektes teile. Etwa zu dieser Zeit las ich einen Artikel von Axel Bojanowski (SpiegelOnline). Bienen, so der Autor, produzierten in Städten mitunter doppelt so viel Honig wie in modernen landwirtschaftlich genutzten Gebieten. Hätten Sie das vermutet? Eben. Woran liegt das? In der Stadt gibt es keine Monokulturlandschaften und die Pestizidbelastungen sind wesentlich geringer. Das ganze Jahr über blüht es, etwa in Parkanlagen und auf Friedhöfen. Bienen fühlen sich in Städten besonders wohl. Auf die Honigqualität hat der urbane Ballungsraum hingegen kaum Einfluss. Die Bienen verfügen über ein spezielles Filtersystem, so dass der Honig nahezu rückstandsfrei gewonnen werden kann. Durch die Vielfalt der großen Blütenmischung in der Stadt schmeckt der Honig besonders aromatisch. Wenn Sie mal in Mainz sind, kommen Sie vorbei und überzeugen Sie sich selbst davon!

Für unser Projekt erschienen uns zunächst vier Standorte für die Aufstellung und die Versorgung unserer Völker ange-

messen. Unser größter Standort mit acht Buckfast-Bienenvölkern steht eingezäunt zwischen Bahngleisen und industrieller Bebauung direkt auf dem Parkplatz vor unserem Gebäude. Die Buckfast-Biene gilt als besonders sanftmütig, schwarmträge und ertragsstark. Für die Akteure unserer Bienengruppe ist unser Bienen-Lehrstand der ideale Platz, theoretisch erlerntes Wissen und die praktische Arbeit am Bienenstock miteinander zu verknüpfen. Auch für Führungen eignet er sich hervorragend, er ist barrierefrei zugänglich und bietet bis zu dreißig Personen Platz, diese wunderbaren und klugen Tiere zu beobachten.

Ein weiterer Standort liegt mitten in der Mainzer Innenstadt, nämlich auf dem Dach des Kleinen Hauses des Mainzer Staatstheaters. Acht weitere Völker stehen in der Nähe des Mombacher Waldfriedhofs. Die Hälfte der Völker wird wohl noch in diesem Jahr Richtung Opel-Arena, dem Stadion von Mainz 05, umziehen. Momentan bemühe ich mich sehr um diesen Ort. Geeignete Standorte für die Bienen zu finden war nicht so schwer wie man vielleicht vermutet. Wir haben Plätze gewählt, die auch für die Stadt Mainz eine besondere Bedeutung haben. Unser Anliegen „mittendrin“ zu sein verdeutlicht auch, dass alle Mainzerinnen und Mainzer von WO WACHS UND HONIG FLIEßEN profitieren sollen. Nach meinem Eindruck sind viele Menschen bereits sensibilisiert, wenn es um die besondere Rolle der Honigbiene geht. Sie gilt nach dem Rind und dem Schwein als dritt wichtigstes Nutztier. Schätzungen zufolge werden von den 100 Pflanzenarten, die über 90 Prozent der Ernährung der Menschen sicherstellen, 71 von Bienen bestäubt. Die Wildbienen leisten dazu auch ihren Beitrag. Laut Bundesumweltministerium betragen allein in Deutschland der volkswirtschaftliche Nutzen durch Bienen und das Bestäuben rund zwei Milliarden Euro pro Jahr. Bienen haben in den vergangenen Jahren eine immer stärkere Lobby bekommen. Nicht

zuletzt hat das massenhafte Verschwinden von riesigen Honigbienen-Kolonien in den USA (colony collapse disorder) zu einer verstärkten Aufmerksamkeit geführt.

3. Engagierte Menschen

Nachdem wir die Fragen der Räumlichkeiten und der Standorte zu Beginn des Jahres geklärt hatten, ging es um das Wesentliche im Projekt, nämlich die Menschen, die es mit Leben füllen. Und eine stärkere Lobby können auch viele unserer Akteure gut gebrauchen. Die grundsätzliche Idee ist simpel: Die Stadtimkerei ermöglicht es Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, sich gemeinsam und aktiv für den Erhalt der Honigbiene einzusetzen.

Ende April und Anfang Mai 2017 haben wir zwei öffentliche Infoveranstaltungen durchgeführt und nicht nur Nutzerinnen und Nutzer unterschiedlicher sozialer Träger dazu eingeladen. Auch Menschen aus der Nachbarschaft, Umweltinitiativen und Vereine, Studentinnen und Studenten kamen zu den ersten Treffen. Aus diesen Veranstaltungen gingen letztlich zwei gemischte Kleingruppen von einmal sieben und einmal acht Personen hervor, die sich wöchentlich für drei Stunden immerlich qualifizieren lassen. Gemeinsam durchlaufen die Kleingruppen ein ganzes „Bienenjahr“ von etwa 30 Terminen. Die Akteure, die es sich leisten konnten, haben eine einmalige Pauschale von 150,- €, gezahlt. Akteure mit geringem oder keinem Einkommen konnten selbst bestimmen, wieviel und ob sie etwas zahlen können.

Voraussetzung ist, keine Voraussetzung mitzubringen.

Ein - aus meiner Sicht - ganz wesentlicher Aspekt für eine Mitwirkung am Projekt ist die Tatsache, dass alle Akteure sozusagen bei „Null“ beginnen. Sie besitzen in der Regel keine Vorkenntnisse, wenn es um die Imkerei geht. Alle haben den gleichen Wissensstand und können sich individuell und



Die Buckfast-Bienen

Foto: gpe Mainz / J. Bucher

sukzessive über ein ganzes „Bienenjahr“ qualifizieren. Das imkerliche Training umfasst verschiedene Module wie imkerliche Hygiene, Kulturgeschichte, Bienenkunde und die Heranführung an imkerliche Weiterbildungen. Die praktischen Aufgaben – von der wöchentlichen Kontrolle der Bienenvölker über den Schwarmfang, bis zur Fütterung und der medizinischen Versorgung der Bienenvölker gegen Parasiten – sind vielfältig und unterschiedlich anspruchsvoll.

„Gemischte Gruppen“ bedeutet, dass Menschen mit unterschiedlichsten Lebens- und Krankheitserfahrungen ihre Talente in das Projekt einbringen können. Und das tun sie. Michael M. (44) hat nach wenigen Wochen einen Song über Bienen aufgenommen, Andrea M. (o. A.) verbindet ihr Interesse an Perlen und Schmuck mit imkerlichen Themen. Aktuell arbeitet sie an dem Querschnitt eines Bienen-Korpus, der vollends aus Perlen besteht und demnächst in unseren Räumen zu sehen sein wird. Beide Akteure könnte man als seelisch belastet beschreiben. Jonas A. (33) ist

ein sehr ambitionierter Hobbyfotograf und hat unter anderem Fotos für unseren Flyer geschossen. Sie alle sind fasziniert von der *Apis mellifera*, der westlichen Honigbiene.

Es gibt – außer einer diagnostizierten Bienengiftallergie – keine formellen Voraussetzungen, die eine Mitwirkung grundsätzlich ausschließen. Die Akteure selbst melden zurück, dass es eine entlastende Erfahrung ist, einer Gruppe anzugehören, die von keinem therapeutischen Setting getragen wird. Ich selbst erlebe die Kleingruppen auch nicht als organisierter Zusammenschluss der Mühseligen und Beladenen, sondern als ein soziales Format, das aktive und am Naturschutz interessierte Menschen fördert und begeistert. Das Projekt bietet insbesondere seelisch belasteten Menschen die Möglichkeit, eigene soziale Netzwerke auszuweiten.

Förderung durch Aktion Mensch

Ein weiterer Punkt, den wir gerne im Vorfeld gelöst hätten, war die finanzielle Absicherung des Projektes. Das große Dilemma

in der Projektarbeit kennen sicher viele von Ihnen. Der Förderzeitraum ist begrenzt und selbst die innovativsten Ideen sozialer Träger können ohne Drittmittel nicht realisiert werden. Dadurch entstehen natürlich Spielräume, aber auch Abhängigkeiten.

Wir haben uns sehr früh um Aktion Mensch als potentiellen Projektunterstützer bemüht und hatten leider zu Projektbeginn im April noch keine verbindliche Zusage. Die Arbeit mit Bienen unterliegt jahreszeitlichen Gegebenheiten weswegen wir im Frühjahr beschlossen haben, mit dem Projekt auf eigenes Risiko zu beginnen. Wir wollten das „Bienenjahr 2017“ nicht verlieren. Die Entscheidung, dieses Risiko in Kauf zu nehmen und gegebenenfalls das Projekt wieder abwickeln zu müssen, war eine große Belastung und erforderte sowohl einen Geschäftsführer, der absolut vom Konzept des Projektes überzeugt ist, sowie einen Aufsichtsrat, der die Chancen in dem Projekt abwägen kann und gleichzeitig das Potential erkennt.

Glücklicherweise hat die gpe Mainz bei- des und seit August 2017 gibt es die Bewil-

ligung einer Projektförderung durch Aktion Mensch bis April 2020. Über diese Unterstützung freuen wir uns sehr.

Was wir vorhaben?

Großes! Ein Projekt hat etwas Organisches. Prozesse werden - im besten Fall planvoll und durchdacht - angestoßen und irgendwann entwickelt sich eine Eigendynamik. Das gilt im Großen wie im Kleinen. WO WACHS UND HONIG FLIEßEN ist ein junges Projekt, gerade erst sechs Monate alt. Gleich von Beginn war das öffentliche Interesse an dem, was wir tun und wie wir es tun, sehr groß. Mit unseren größtenteils öffentlichen Führungen haben wir jetzt schon über zweihundertfünfzig Menschen erreicht und mit unserer Arbeit vertraut gemacht. Die Akteure unserer Kleingruppen haben selbst erste Führungen angeboten und können darauf sehr stolz sein. Im Herbst, wenn die imkerlichen Aufgaben weniger werden, widmen wir uns verstärkt künstlerischen Aufgaben. Aktuell planen wir den Bau von „menschengroßen“ Bienenmodellen, die dann in unseren Räumen besichtigt werden können.

Menschliche Ableger

Im kommenden Jahr wollen wir den Bereich Umweltbildung ausbauen und Schulklassen, Kindergärten und Vereine mit guten und pädagogisch sinnvollen Angeboten in unsere Soziale Stadtimkerei locken. Menschen mit Beeinträchtigungen werden dabei eine immer stärkere Rolle einnehmen. Einige Akteure wollen im nächsten Jahr mit eigenen Bienenvölkern weiterarbeiten, sozusagen menschliche Ableger von WO WACHS UND HONIG FLIEßEN. Wir wollen eine Struktur entwickeln, die einerseits autarkes Imkern ermöglicht und andererseits die Möglichkeit, imkerliche Unterstützung abzurufen, beinhaltet. Auch der gewonnene Honig könnte im besten paritätischen Sinne in eine Genossenschaft einfließen und über das Projekt vermarktet und vertrieben werden.

Unter dem Dach von WO WACHS UND HONIG FLIEßEN wird im Oktober ein zweites Projekt seinen Platz finden. Die „Wachsmanufaktur“ bietet Menschen, die voll erwerbsgemindert sind, die Möglichkeit, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen. In dem Zuverdienstprojekt werden Kerzen in Handarbeit gegossen und Produkte aus Wachs hergestellt.

Mit dem Aufbau der Stadtimkerei hat längst die Verpflichtung begonnen eine langfristige Perspektive zu entwickeln. Wie können wir den Betrieb nach 2020 verstetigen? Meine Vision wäre die Weiterführung der Stadtimkerei mit passenden Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen, einem umfassenden Umweltbildungsangebot für Vereine, Schulklassen und Kindergärten in der Region und der Vermarktung unseres ganz besonders schmackhaften Honigs. Möglicherweise wäre der Aufbau eines Integrationsbetriebes dafür am besten geeignet.

Apropos Honig. Vor wenigen Tagen hat die rheinland-pfälzische Ministerpräsidentin Malu Dreyer unseren Honig erworben und ihn in ihrer Funktion als Bundesratspräsidentin an den israelischen Botschafter in Berlin, Herrn Jeremy Issacharoff weiterverschenkt. In Israel gibt es den schönen Brauch zum jüdischen Neujahrsfest Rosch Haschana Apfelspalten in Honig zu tauchen, um sich ein süßes Jahr zu wünschen. Unser Honig trägt demnach in doppelter Hinsicht zur Völkerverständigung bei.

Unsere Vernetzungsarbeit werden wir fortsetzen und weitere Kooperationen insbesondere außerhalb der sogenannten Behindertenhilfe eingehen. Ulrike Höfken, die rheinland-pfälzische Staatsministerin für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten sagte bei der feierlichen Eröffnung der Stadtimkerei am 6. September 2017, dass die Arbeit mit den Bienen auch Auswirkungen auf die eigene Haltung gegenüber Natur und Umwelt habe. Das ist eine Erfahrung, die wir absolut teilen.

Für mich ist es ein Privileg, mit Menschen und Bienen arbeiten zu dürfen. Vor einigen Wochen hatten wir eine bemerkenswerte Referentin in unserer Stadtimkerei, Dr. Nicola Bradbear aus Wales. Sie ist die Vorsitzende von „Bees for development“, einer Non-Profit Organisation, die in den ärmsten Ländern der Welt regionale Imker ausbildet, um das durchweg sehr geringe Einkommen durch den Verkauf von Wachs und Honig aufzustocken. Dr. Bradbear zeigte sich beeindruckt von unserer Stadtimkerei und davon, dass jeder seinen Beitrag am Gelingen eines solchen Projektes hat. „Bienen verbinden Menschen“, sagt sie. Wie wahr.

Die Soziale Stadtimkerei ist ein Projekt der gpe Mainz gGmbH in Kooperation mit der Künstlergruppe „finger“.

Jens Bucher
ist Heilpädagoge. Seit 2009 koordiniert er Projekte mit inklusiver Ausrichtung für soziale Träger. Seit April 2017 ist er Leiter der Sozialen Stadtimkerei WO WACHS UND HONIG FLIEßEN der gpe Mainz.



Kontakt und nähere Informationen
E-Mail: jens.bucher@gpe-mainz.de
Tel. 06131 3045811

LINKS:

Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen gpe Mainz: www.gpe-mainz.de

Künstlergruppe „finger“:
www.evolutionaere-zellen.org

Projektseite WO WACHS UND HONIG FLIEßEN:
www.wowachsundhonigfliessen.de

„WO WACHS UND HONIG FLIESSEN“

Von Claus Sasse

In Mainz wird eine Stadt-Imkerei aufgebaut.

Imkerei ist ein schweres Wort.

Es bedeutet: ein Betrieb stellt Honig her.

In dem Betrieb soll inklusiv gearbeitet werden.

Das bedeutet:

auch Menschen mit Behinderung arbeiten mit.

Deswegen sagen die Menschen in dem Betrieb:

Es ist eine Soziale Stadt-Imkerei.

Zuerst gab es die Idee, eine Stadt-Imkerei aufzubauen.

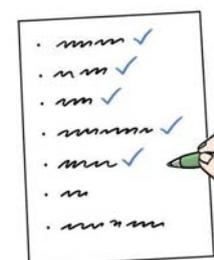
Dann wurde ein Plan gemacht.

Jetzt wird aus dem Plan Wirklichkeit.

Man sagt auch: das „Projekt“ wird verwirklicht.

Das Projekt hat einen Namen:

„WO WACHS UND HONIG FLIESSEN“



Wer macht das Projekt?

Das Projekt macht die „Gesellschaft für psychosoziale

Einrichtungen“ (gpe) zusammen mit der Künstlergruppe „finger“.

Die gpe unterstützt seit 20 Jahren Menschen mit Behinderung.

Die Künstlergruppe „finger“ arbeitet seit 20 Jahren mit Bienen.

Sie machen Kunst-Aktionen mit Bienen.

Das Projekt hat im April 2017 begonnen.

Vorher wurden viele Gespräche geführt:
Zum Beispiel mit dem Oberbürgermeister der Stadt Mainz.
Er heißt Michael Ebling.
Der Bürgermeister findet das Projekt gut.

Was braucht man für eine Stadt-Imkerei?

Für eine Stadt-Imkerei braucht man ein geeignetes Haus.
Man braucht die richtigen Geräte.
Man braucht auch Bienen.
Man braucht gute Plätze für die Bienen-Körbe.
Die Bienen leben in den Bienen-Körben.
Und man braucht Menschen die mitmachen.



Für die Stadt-Imkerei wurde ein gutes Gebäude gefunden:
Das Haus war früher ein Bahnhof.
Die Nachbarn hatten am Anfang etwas Angst vor den Bienen.
Aber jetzt interessieren sie sich für die Stadt-Imkerei.

Es wurden viele Dinge für die Imkerei gekauft:
eine Honig-Schleuder,
ein Wachs-Schmelzer
und Imker-Jacken
Diese Dinge sind wichtig für eine Imkerei.

Wo leben die Bienen?

Die Stadt-Imkerei hat 20 Bienen-Völker
Acht Bienen-Völker leben direkt vor der Imkerei.
Acht weitere Bienen-Völker leben in der Nähe eines Friedhofs.
Vier Bienen-Völker wohnen auf dem Dach des Mainzer Stadt-
Theaters.
Bienen können sehr gut in der Stadt leben.
Dort blüht es das ganze Jahr irgendwo.
Und die Bienen können immer Honig sammeln.



Wer arbeitet in der Stadt-Imkerei?

In der Stadt-Imkerei arbeiten verschiedene Menschen mit.
Es sind Nachbarn, Künstler, Studenten.
Es sind Menschen mit und ohne Behinderung.
Jeder kann mitmachen.



Was passiert in der Stadt-Imkerei?

In der Stadt-Imkerei lernen Menschen, wie man Honig macht.
Der Honig wird verkauft.
Aus dem Bienen-Wachs werden Kerzen hergestellt und verkauft.
Es gibt auch Veranstaltungen zum Thema „Honig“.

Wer unterstützt das Projekt?

Das Projekt wird von Aktion Mensch unterstützt.
Die Unterstützung dauert 3 Jahre.
Danach soll es auch ohne Unterstützung weitergehen.



Wer leitet das Projekt?

Das Projekt leitet Jens Bucher.
Er arbeitet bei der gpe in Mainz.
Er beantwortet auch Fragen zum Projekt:
Mail: jens.bucher@gpe-mainz.de
Telefon: 06131 304 58 11

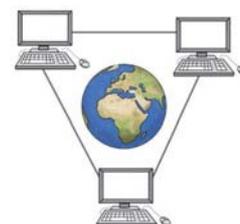


Hier gibt es noch mehr Informationen:

Über das Projekt Stadt-Imkerei:
www.wowachsundhonigfliessen.de

Über die gpe Mainz:
www.gpe-mainz.de

Über die Künstlergruppe „finger“:
www.evolutionaere-zellen.de



40 Jahre IFD

Der erste Integrationsfachdienst in Köln

Von Manfred Becker

Am 1. September 1977 – vor 40 Jahren - startete der erste Integrationsfachdienst als Modell des LVR-Integrationsamtes und des Kölner Vereins für Rehabilitation e.V.

Der Kölner Verein für Rehabilitation e.V. (www.koelnerverein.de) war noch keine drei Jahre alt, als er sich im Jahre 1977 an ein gänzlich neues Projekt herantraute. Die Gemeindepsychiatrie steckte noch in den Kinderschuhen. Der Kölner Verein hatte ein Jahr zuvor ein Übergangswohnheim mit 16 Plätzen eröffnet, das Machabäerhaus. Und 1978 sollte mit dem Dreikönigenhaus noch ein zweites Wohnheim zum längerfristigen Wohnen hinzukommen – als eine der Folgen der plötzlichen Schließung der psychiatrischen Klinik in Köln-Brauweiler.

Nicht lange zuvor war das Schwerbehindertenrecht geändert worden. Nun wurde auch ein seelisches Leiden als Behinderung anerkannt. Wie nun Hilfen für diesen Personenkreis organisiert werden sollten, war aber zunächst eine ziemliche Herausforderung. Als einzige traute sich die Hauptfürsorgestelle (heute: Integrationsamt) des Landschaftsverbands Rheinland (LVR), in einem Modellprojekt solche Hilfen zu erproben.

Mit diesem Modell wurden zunächst zwei gemeindepsychiatrische Vereine in Köln betraut. Einer davon war der Kölner Verein. Die Sozialarbeiterin Ingeborg Meier entwickelte das Konzept eines ambulanten Dienstes, der Menschen mit seelischen Leiden und Problemen im Arbeitsleben eine flexible Unterstützung durch erfahrene Fachkräfte bieten sollte. Diese Unterstützung war als Brücke von der Psychiatrie in die Betriebe gedacht. Im Betrieb und mit dem Betrieb sollten gangbare Lösungen für eine berufliche (Wieder-)Eingliederung gefunden werden.

Gemeinsam mit Fritz Riedel war dann auch Ingeborg Meier die erste Mitarbeiterin des neuen ambulanten Dienstes, der am 1.9.1977 seine Tätigkeit aufnahm. Über viele Jahre hieß dieser Dienst „Psychosozialer Dienst“ (PSD). So steht er auch heute noch im Gesetz. Später hieß er dann einige Zeit Berufsbegleitender Dienst (BBD) und seit der Schaffung des SGB IX im Jahr 2000 ist die Aufgabe der Sicherung von Arbeitsplätzen ein Bereich der Tätigkeit im Integrationsfachdienst (IFD).

Nach den ersten zwei Jahren des Modells PSD wurden alle vier Stellen beim Kölner Verein zusammengefasst. Stephan Thomas und Horst Neumann wurden nun langjährige Mitglieder in einem Team, das

sich als fachkundig, kreativ und beharrlich einen Namen machte. Bis zur Aufnahme des PSD als Regelangebot in das Schwerbehindertengesetz 1986 war es aber noch ein steiniger Weg.

In der Alltagsarbeit mussten neue Kontakte geknüpft werden: zu Betrieben, zu Behörden, zu Kliniken, Ärzten und anderen Angeboten im Gesundheitswesen. Schnell fand sich eine große Zahl von Klientinnen und Klienten, für die der neue Dienst unverzichtbar schien. Völlig neue Arbeitsformen der Unterstützung im Betrieb, der Beratung von betrieblichen Helfern und der Begleitung von arbeitslosen und berufstätigen Menschen mit psychischen Erkrankungen mussten er- und gefunden werden.

Bald gehörten auch praktisch alle größeren Kölner Betriebe und Behörden zur „Kundschaft“ des Dienstes. So entwickelte sich schon sehr früh eine enge Kooperation mit der Firma Ford und ganz besonders mit den dortigen Schwerbehinderten-Vertrauensleuten. Diese waren froh, in einem Bereich Unterstützung zu bekommen, der seelischen Behinderung, der für die Technik-orientierten Männer der Firma nur sehr schwer zugänglich war. Bis heute haben sich mit vielen Betrieben sehr enge und vertrauensvolle Kooperations-Beziehungen entwickelt.

Diese Arbeit wurde aber in den Anfangsjahren immer wieder dadurch bedroht, dass das Modell zeitlich befristet war. Mehr als einmal war zu befürchten, dass der PSD seinen Dienst einstellen musste. Nach sechs Jahren sah sich die Hauptfürsorgestelle nicht mehr dazu in der Lage, das Modell noch weiterzuführen. Sie half aber dabei, dem Kölner Verein und dem Team den Weg zu ebnen, ein Modell des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu werden.

Dies war dann auch die Grundlage dafür, diese neue Form ambulanter Hilfen in das Schwerbehindertenrecht zu übernehmen. Mit der auf dieser Grundlage erarbeiteten Gesetzesänderung im Jahr 1986 gab es dann eine Regelfinanzierung für Psychosoziale Dienste. Schon zuvor waren 1980 zwei weitere Dienste im Rahmen des Modellprogramms Psychiatrie ebenfalls als Modellprojekte im Rheinland geschaffen worden: die „Essener Kontakte“ bekamen ein ähnliches Team wie der Kölner Verein und die „Oberbergische Gesellschaft“ wurde um ein Teammitglied mit den Aufgaben des PSD verstärkt.

Das Überleben des Kölner Dienstes hatte sicher mit der Beharrlichkeit der Bemühungen des Teams und der Unterstützung durch viele Betriebe, Politiker und Fachleute zu tun. Die Idee als solche war aber nicht mehr aufzuhalten. Zu einleuchtend war die Konstruktion des Angebotes und der Erfolg bei der Umsetzung immer mehr sichtbar. Der Kölner PSD wurde so Vorbild für eine sich bald und schnell bundesweit verbreitende Form fachlicher Unterstützung für Menschen mit Behinderung.

Bereits im Vorfeld der sich abzeichnenden Gesetzgebung wurden im Rheinland andere gemeindepsychiatrische Träger aktiv. Unter Einsatz von Eigenmitteln und häufig ABM-Stellen schufen zum Beispiel der PTV Solingen oder die PHG Duisburg eigene PSD-Teams, die mit dem Gesetz nahtlos in die Regelfinanzierung übergehen konnten.

Der Kölner Verein behielt das Thema Arbeit als einen seiner Schwerpunkte. Ende der 90er Jahre brachte er eine Integrationsfirma auf den Weg. Zwar musste aus finanziellen Gründen die Trägerschaft gewechselt werden, die Wäscherei „Kölner Volldampf“ beschäftigt aber heute noch



Das Kölner Team in den frühen 80er Jahren

Menschen mit Behinderung und ohne Behinderung gleichermaßen.

Nach der Jahrtausendwende wurde im sozialpsychiatrischen Zentrum SPZ Köln Ehrenfeld ein Zuverdienst geschaffen, in dessen Rahmen BesucherInnen des SPZ preiswerte Mahlzeiten kochen und anbieten, eine ambulante medizinische Rehabilitation („OSKAR“) und eine ergotherapeutische Praxis, die auch betriebliches Arbeitstraining anbietet. Bei der „Integrierten Versorgung“ im Netzwerk psychische Gesundheit NWPG ist die enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst ein wichtiger Bestandteil.

Inzwischen arbeiten ca. 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kölner Verein, der sich als ein wichtiger gemeindepsychiatrischer Träger in Köln etabliert hat. Der Verein ist an zwei sozialpsychiatrischen Zentren beteiligt, bietet ein umfangreiches Programm des „Betreuten Wohnens“, etliche in der Gemeinde verstreute ausgelagerte Wohnheim-Plätze sowie zwei Tagesstätten.

Ingeborg Meier blieb bis zu ihrem Tode 2003 ein prägendes Mitglied des IFD-Teams. Horst Neumann und Stephan Thomas (+ 2015) arbeiteten dort bis zur Rente. Das Team des Kölner Vereins ist mittlerweile mit der Aufgabe „Arbeitsplatz-Sicherung für Menschen mit seelischer Behinderung“

Teil des großen Kölner Integrationsfachdienstes. Im Team arbeiten derzeit neun Personen, davon sieben Fachkräfte auf 5,5 Stellen. Pro Jahr hat allein unser Team über 400 Anfragen und betreut längerfristig etwa 450 Personen.

Der Kölner Integrationsfachdienst (www.ifd-koeln.de) ist ein Zusammenschluss mehrerer Träger, unter anderem dem Kölner Verein. Der IFD ist mit insgesamt etwa 50 MitarbeiterInnen einer der größten in Deutschland. Hier arbeiten viele oft langjährig erfahrene Fachkräfte verschiedenster Fachrichtungen zusammen, die spezifische Angebote für Menschen mit Behinderungen machen - auch zur Vermittlung in Arbeit sowie für den Übergang aus der Werkstatt und aus der Schule in den Beruf.

Manfred Becker arbeitet seit 34 Jahren im IFD Köln, nebenberuflich bei einem „anderen Anbieter“ und als Projektberater und Autor - aktuell viel zur beruflichen Teilhabe nach dem BTHG



Kontakt und nähere Informationen
MBeckerBN@web.de

Materialien der BAG UB



Arbeitshilfe Organisationsentwicklung

BLESINGER, Berit (2014):
„Inklusion und berufliche Bildung kooperativ gestalten!“ Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte
8,00 €



Qualitätskriterien Berufspraktika

HOHN, Kirsten (2014):
Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Berufspraktika. Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit
5,00 €

Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



Themenheft 1

WIERSCH, Johanna (2014):
„Alle an Bord!“ Gespräche führen im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 2

SIEVERS, Ulla / KREMEIKE, Karin (2014):
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“ Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung.
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 3

FRÜCHTEL, Frank (2014):
„Raum ist Beziehung“. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 4

MÜLLER, Susanne (2014):
„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“. Migration und Unterstützte Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 5

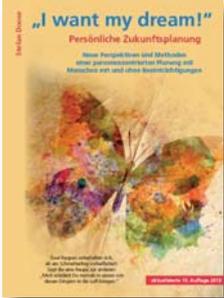
AGRICOLA, Jörg (2014):
„Bildung inklusive“. Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: www.bag-ub.de/materialbestellung
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

Oder als kostenloser Download:

Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>
Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: www.bag-ub.de/ub/fip

Materialien des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung



„I want my dream!“

DOOSE, Stefan (2014):
„I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Buch mit umfassendem Materialteil.
24,90 €



Kartenset

NETZWERK PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG (2014):
Kartenset „Persönliche Zukunftsplanung“: Lebensstil-Karten, Hut-Karten, Dreamcards. Die Kartensets sind eine einfache Möglichkeit eine Person in ihrer Lebenssituation kennen zu lernen. Sie werden oft in Kombination mit dem Buch „I want my dream“ verwandt.
Kartenset: 24,90 €
Kombination: Buch „I want my dream!“ und Kartenset 39,90 €



Käpt'n Life

DOOSE, Stefan; EMRICH, Carolin; GÖBEL, Susanne (2014):
Käpt'n Life und seine Crew. Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung.
24,90 € mit Ringbindung
29,90 € als Ordner mit herausnehmbaren Seiten



Gut Leben

EMRICH, Carolin; GROMANN, Petra; NIEHOFF, Ulrich (2012):
Gut Leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren - ein Instrument.
29,50 €



Zukunftsplanung

KRUSCHEL, Robert / HINZ, Andreas (2015):
Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie personenzentrierter Planung.
19,90 €



Personenzentriertes Denken

SANDERSON, Helen & GOODWIN, Gill (2013):
Minibuch - Personenzentriertes Denken. Dt. Übersetzung Stefan Doose, Susanne Göbel, Oliver Koenig
5,00 €



Neue Wege zur Inklusion

HINZ, Andreas, FRIESS, Sabrina, TÖPFER, Juliane (2012):
Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein. Inhalte - Erfahrungen - Ergebnisse.
10,00 €



Plakat

O'BRIEN, John (2011):
Fünf wertgeschätzte Erfahrungen
Dt. Übersetzung Sandra Fietkau
Plakat (2-seitig)
DIN A3: 0,50 € / 20 Stk. 5,00 €
DIN A2: 1,00 € / 10 Stk. 5,00 €

Über die Homepage des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung können Sie Bücher und Arbeitsmaterial bestellen:

<https://www.persoeliche-zukunftsplanung.eu/materialien/material-bestellung.html>

Der Versand erfolgt über die BAG UB gegen Rechnung zzgl. Porto und Verpackung.

Bei Fragen zu Ihrer Bestellung, wenden Sie sich bitte direkt an die BAG UB unter bestellung@bag-ub.de.

UN-Überprüfung der Menschenrechtssituation in Deutschland: Deutsches Institut für Menschenrechte hat eigenen Bericht eingereicht

2018 überprüft der UN-Menschenrechtsrat im Allgemeinen periodischen Überprüfungsverfahren (Universal Periodic Review, UPR) zum dritten Mal die Menschenrechtssituation in Deutschland. Wie bereits in den ersten beiden Zyklen beteiligt sich das Deutsche Institut für Menschenrechte entsprechend seiner Aufgabe als Nationale Menschenrechtsinstitution mit einem eigenen Bericht am UPR-Verfahren. Das Institut hat seinen Bericht am 5. Oktober beim Menschenrechtsrat eingereicht.

Der Bericht richtet den Fokus auf eine Reihe aus Sicht des Instituts aktuell besonders wichtige Menschenrechtsthemen. Er knüpft dabei an die Empfehlungen des Menschenrechtsrates an die Bundesregierung aus der zweiten Überprüfungsrunde an und nimmt zugleich neu entstandene menschenrechtlich relevante Herausforderungen in den Blick. Dem Bericht an die Seite gestellt hat das Institut eine Reihe konkreter Empfehlungen an die Bundesregierung.

Der UPR-Bericht, den die Bundesregierung beim Menschenrechtsrat einreichen muss, wird Anfang 2018 erwartet. Die Debatte im UN-Menschenrechtsrat über die Menschenrechtssituation in Deutschland wird im Mai 2018 stattfinden

Im UPR-Bericht des DIM heißt es zum Thema Inklusiver Arbeitsmarkt:

„Menschen mit Behinderungen werden vom Arbeitsmarkt weiterhin stärker ausgegrenzt als nichtbehinderte Menschen. Trotz leichter Fortschritte bei Beschäftigtenzahlen und Beschäftigtenquote sind nach wie vor über die Hälfte aller Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter nicht in den Arbeitsmarkt integriert.“

Die gesetzliche Pflichtarbeitsplatzquote von 5% wurde bis heute nicht erreicht. Die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen ist von 2011-2015 zwar etwas gesunken, liegt mit 13,4 % aber weiterhin deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 8,2 %. Schwerbehinderte Arbeitslose sind zudem erheblich länger

arbeitslos als andere Arbeitslose, mit durchschnittlich 52 statt 38 Wochen.

Im Zuge einer grundsätzlichen Reform des sozialen Teilhaberechts wurden 2016 die Regelungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben überarbeitet. Dabei wurden einige neue Instrumente eingeführt, die nach Ansicht der Bundesregierung passgenauere Unterstützungsleistungen ermöglichen sollen. Ob diese Neuerungen in der Praxis wirken, kann derzeit noch nicht beurteilt werden

In den Empfehlungen des DIM heißt es, dass Deutschland einen inklusiven Arbeitsmarkt gewährleisten solle, „in dem Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen haben, auskömmliche Arbeit zu finden; insbesondere in einer gemeinsamen Initiative unter Einbeziehung der Sozialpartner sowohl die Praxis als auch die rechtlichen Rahmenbedingungen kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit für Gleichbehandlung und Inklusion hin zu überprüfen und erforderlichenfalls grundlegend zu überarbeiten.“

Anzeige

Wir suchen

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

Wir bieten

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



InReha
Partner für neue Ziele

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

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

Fachkongress: Teilhabe – geht doch! Hamburger Lösungen zur Eingliederungshilfe: Trägerbudget, Quartiersprojekte, Partizipation

Wie kann die Eingliederungshilfe individueller und effizienter gestaltet werden – gerade unter neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen? Auf dem Fachkongress „Teilhabe – geht doch!“ am 22. und 23. Februar 2018 präsentieren und diskutieren Entscheiderinnen und Entscheider das bundesweit beachtete Hamburger Trägerbudget zur Stärkung der Teilhabe. Im Fokus stehen unter anderem neue Konzepte für die Hilfeplanung, die Nutzerbeteiligung, die Quartiersarbeit, innovative Beschäftigungs-

formen und damit verbundene Change-Prozesse.

Termin: 22. und 23. Februar 2018

Veranstaltungsort: HafenCity Universität Hamburg (HCU) | Überseeallee 16 | 20457 Hamburg

Informationen & Anmeldung: www.fachkongress-eingliederungshilfe-hamburg.de

Veranstalter: BHH Sozialkontor gGmbH, Evangelische Stiftung Alsterdorf, f & w fördern und wohnen AöR, Leben mit Behinderung Hamburg gGmbH

BMAS richtet Fachstelle für Teilhabeberatung ein

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat gemeinsam mit der Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung damit begonnen, eine Fachstelle Teilhabeberatung (FTB) einzurichten. Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen in ihrem Recht auf Selbstbestimmung, auf eigenständige Lebensplanung und individuelle Teilhabeleistungen zu bestärken.

Die Fachstelle wird fachlich und organisatorisch die Vernetzung und Zusammenarbeit regionaler Beratungsstellen unterstützen, indem sie Qualifizierungsangebote und Qualitätsstandards einrichtet. Besonderes Augenmerk soll auf den Ausbau des „Peer Counseling“ gelegt werden. Unter Peer Counseling ist die Beratung von Betroffenen für Betroffene zu verstehen, die als besonders geeignet dafür angesehen wird, die Eigenverantwortung und Selbstbestimmung der Betroffenen zu fördern.

Zudem möchte die FTB ab Februar kommenden Jahres für alle Berater/-innen der EUTB (Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung) eine verpflichtende Grundqualifizierung anbieten und das Peer Counseling mit weiteren Qualifizierungsangeboten und Maßnahmen struktureller Art ausbauen. So sollen regionale Beratungsangebote auch bei

der Qualitätssicherung von der FTB unterstützt werden.

Kurz gesagt möchte die Fachstelle Teilhabeberatung die Vernetzung der EUTB untereinander und mit anderen Beratungsangeboten fördern und das allen Beratungsangeboten zugrunde liegende Prinzip „Eine für alle“ stärken. Das bedeutet, dass die Beratung alle Teilhabebeeinträchtigungen und alle SGB (Sozialgesetzbuch) IX-Themen umfasst.

Über die als Dienstleister vom BMAS beauftragte Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (gsub) sind Selbstbestimmt Leben, eine Gesellschaft der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL (Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.)) und Prof. Dr. Rathmann der Humboldt-Universität zu Berlin, Abteilung Deaf Studies und Gebärdensprachdolmetschen am Institut für Rehabilitationswissenschaften, in die Einrichtung der FTB miteingebunden.

Die FTB befindet sich seit August 2017 im Aufbau und bereitet den Betrieb vor, dazu werden ein Schulungskonzept für die Grundqualifizierung entwickelt, bundeseinheitliche Qualitätsstandards für die EUTB erarbeitet und ein barrierefreies Webportal gestaltet. Die FTB wird am 1. Dezember 2017 eröffnet.

Impressum impulse

Nr. 82, 03.2017

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: diedruckerei.de

Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder: Inland 30,- € / 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.

Bilder Leichte Sprache:

© Lebenshilfe Bremen,

Illustrator Stefan Albers

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



