

TSW

TRANSITION FROM SCHOOL TO WORK

ÜBERGANG SCHULE - BERUF

Gemeinschaftsinitiative
Equal

Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule – Beruf

Ergebnis der Transnationalen Partnerschaft TSW zwischen den Entwicklungspartnerschaften INTEQUAL (Österreich), OPEN DOORS und KEINE BEHINDERUNGEN TROTZ BEHINDERUNG (Deutschland), EMPOWERMENT DOOR TRANSITIE (Niederlande) und INTEGRATIVE GUIDANCE (Tschechien)

2002 - 2005

Gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds
in der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL
und jeweils nationalen Kofinanzierungsmitteln



VORWORT

Die vorliegende Fassung der „Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule-Beruf“ entstand in gemeinsamer Arbeit von MitarbeiterInnen und ehrenamtlichen strategischen PartnerInnen aus fünf EQUAL-Entwicklungspartnerschaften.

Eingeflossen sind verschiedene nationale Erfahrungen: aus Österreich, Deutschland, den Niederlanden und Tschechien. Ebenso die Erfahrungen und Sichtweisen von Menschen, die im Übergang Schule-Beruf beruflich oder ehrenamtlich tätig sind, von Menschen mit eigener Behinderungserfahrung und von Eltern behinderter Jugendlicher.

Unter dem Hauptziel "Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen" werden Qualitätsstandards beschrieben, die für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf entscheidend sind.

Das geschieht jeweils aus Sicht der "Professionellen", aus Sicht der Jugendlichen und aus Sicht ihrer Eltern.

Die Hauptperson - der Mensch mit Behinderung - steht stets im Mittelpunkt aller Überlegungen.

Die Qualitätsstandards werden verschiedenen Ebenen zugeordnet:

1. Zielebene: Leitziele
2. Handlungsebene: Kriterien
3. Methodenebene I: Prinzipien
4. Methodenebene II: Instrumente
5. Forderungen zur Durchsetzung der Qualitätsstandards -
 Beitrag zum horizontalen und vertikalen Mainstreaming

Hinzu kommen einige Anhang-Texte, die sich auf bestimmte Standards beziehen und dazu erweiternde bzw. vertiefende Anregungen bieten.

Jeder Text wird mit einer Kurzzusammenfassung in „leichter Sprache“ eingeleitet.

Damit können sowohl bestehende Angebote, Vorgehensweisen, Netzwerke und Vorgaben aus Politik, Gesetzgebung und Verwaltung kritisch bewertet als auch "Best-Practice-Modelle" abgeleitet werden.

Die „Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule - Beruf“ verstehen sich als „work-in-progress“: Wer auch immer mit dem Thema zu tun hat - als professionell Tätige/r, als behinderte/r Jugendliche/r oder als Angehörige/r - kann die Texte als Anregung für die eigene Arbeit oder als Maßstab für die Überprüfung von Angeboten nutzen.

Diese Standards können und sollen aber auch weiter entwickelt werden.

Ab Mitte November 2005 wird eine redigierte Fassung auf der Webseite www.tsw-equal.info unter der Rubrik „Ergebnisse“ veröffentlicht - und zugleich ein Hinweis darauf, wohin man sich in der zweiten EQUAL-Förderphase - bis Ende 2007 - wenden kann, um weiter daran mitzuwirken und um sich mit anderen Interessierenden darüber auszutauschen (*).

Ebenfalls über die Webseite www.tsw-equal.info werden Kurzzusammenfassungen der Texte in leichter Sprache in Deutsch und in Englisch verfügbar sein, sowie eine Auswahl der Volltexte in Tschechisch.

Sämtliche Beiträge in diesem Sammelband sind Originaltexte. Allerdings lassen sie sich nur in wenigen Fällen eindeutig einer Autorin oder einem Autoren zuordnen.

Es ist ein echtes Gemeinschaftswerk.

Koordinatoren der Transnationalen Arbeitsgruppe waren

Jörg Bungart (KBTB - Deutschland)
Hans-Reiner Bönning (OPEN DOORS - Deutschland).

Sie bedanken sich bei allen AutorInnen und MitstreiterInnen

von KBTB Keine Behinderungen trotz Behinderung - Deutschland:

Kirsten Hohn
Eleonore Frölich
Heike Rodewald
Carmen Schmidlein

von OPEN DOORS - Deutschland:

Klaus Kiene
Käthe Maertin
Elke Metzner
Sabine Weigelt
Joachim Willeke
Sandra Boger

von INTequal - Österreich

Irmgard Kurz
Elisabeth Pfennigbauer
Eveline Priegel

von Empowerment door transitie - Niederlande

Freerk Steendam

von Integrative Guidance - Tschechien

Prof. Marie Vitkova
Jarmila Pipekova

(*) Nachtrag, November 2005

InteressentInnen wenden sich bitte per Mail an **Hans-Reiner Bönning**, Berliner Zentrum für Selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V. - BZSL: reiner.boenning@bzsl.de oder an **Kirsten Hohn**, Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. - BAG UB: kirsten.hohn@bag-ub.de .

Qualitäts-Standards für einen guten Übergang Schule-Beruf

Vorwort

Zielebene	1.1 Präambel: „Der integrative Weg ist offen für alle“			
	1.2.1 Individualisierung	1.2.2 Inklusion	1.2.3 Barrierefreiheit	1.2.4 Passende Sprache

Handlungsebene 2. Kriterien	2.1 Empowerment	2.2 Selbstbestimmung	2.3 Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen und Männer	
	2.4 Individuelle Lebensplanung durch Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten			

Methodenebene I 3. Prinzipien	3.1 Lebenslanges Lernen	3.2 Handlungs- orientierung	3.3 Schlüssel- qualifikationen für selbständiges Arbeiten	3.4 Nutzer- und Kundenorientierung
	3.5 Praktische Erprobung	3.6 Förderplanung mit Stärken- und Schwächenprofil	3.7 Qualifiziertes Personal	3.8 Peer Counseling und Peer Support

Methodenebene II 4. Instrumente	4.1 Zentrales Instrument: Persönliche Zukunftsplanung			
	4.2 Job-Coaching (Arbeits- begleitung) – in Deutschland	4.3 Clearing, Arbeitsassis- tenz, Berufsausbildungs- assistenz und Job- Coaching - in Österreich	4.4 Trägerübergreifendes Persönliches Budget – in Deutschland	
	4.5 Wörterbuch für leichte Sprache - in Deutschland	4.6 NUEVA - in Österreich „NutzerInnen evaluieren“	4.7 Individueller Transitionsplan (ITP) - in den Niederlanden	
	4.8 Handbuch zur Qualitäts- sicherung von Angeboten von Behinderten für Be- hinderte - in Deutschland	4.9 CD-Rom Leitfaden zur Arbeitgeberakquisition - in Österreich und in Deutschland	... (offen für weitere Empfehlungen)	

Struktur- und Strategie-Ebene	5. Forderungen zur Durchsetzung der Qualitätsstandards im Übergang Schule-Beruf – Beitrag zum horizontalen und vertikalen Mainstreaming
--	---

Anhang:	Netzwerkgrafik und zusätzliche Texte (auch aus anderen Quellen, nicht nur von TSW-MitarbeiterInnen), die die Standards weiter erläutern, differenzieren u.ä.
----------------	--

Die Qualitäts-Standards haben fast durchweg folgende Struktur: Einleitend eine Kurzzusammenfassung in "leichter Sprache". Der weitere Text wird dann gegliedert nach fünf Fragen:

1. Was bedeutet das konkret?
2. Praktische Umsetzung
3. Was bedeutet das für Professionelle (bezahlte oder auch unbezahlte pädagogisch-professionell Arbeitende)?
4. Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?
5. Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?

1. Zielebene	9
1.1 Präambel: „Der integrative Weg ist offen für alle“	9
1.2.1 Individualisierung	10
Was bedeutet das konkret?	10
Praktische Umsetzung	10
Was bedeutet das für Professionelle?	11
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	11
1.2.2 Inklusion	12
Was bedeutet das konkret?	12
Praktische Umsetzung	12
Was bedeutet das für Professionelle?	12
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung und für Angehörige / Eltern? 13	
1.2.3 Barrierefreiheit	14
Was bedeutet das konkret?	14
Praktische Umsetzung	14
Was bedeutet das für Professionelle?	15
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	15
Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?	16
1.2.4 Passende Sprache	17
(Auch) Sprache konstruiert Behinderung:	17
(Auch) Sprache konstruiert Geschlecht:.....	18
Komplizierte Sprache bewirkt Ausgrenzung:.....	18
Auf dieser Basis bedeutet das für Professionelle, Menschen mit Behinderungen und Eltern / Angehörige:	18
2. Handlungsebene - Kriterien	19
2.1 Empowerment	19
Was bedeutet das konkret?	19
Praktische Umsetzung	19
Was bedeutet das für Professionelle?	20
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung ?.....	20
Was bedeutet das für Angehörige / Eltern?	21
2.2 Selbstbestimmung	22
Was bedeutet das konkret?	23
Praktische Umsetzung	23
Was bedeutet das für Professionelle?	24
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	24
Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?	24

2.3 Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen und Männer	26
Was bedeutet das konkret?	26
Praktische Umsetzung	27
Was bedeutet das für Professionelle?	27
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	28
2.4 Individuelle Lebensplanung durch Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten	29
Was bedeutet das konkret?	29
Praktische Umsetzung	29
Was bedeutet das für Professionelle?	30
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	30
Was bedeutet das für Angehörige / Eltern?	30
3. Methodenebene I - Prinzipien	31
3.1 Lebenslanges Lernen	31
Ziele	32
Maßnahmen.....	32
3.2 Handlungsorientierung	33
Was bedeutet das konkret?	33
Praktische Umsetzung	34
3.3 Schlüsselqualifikationen für selbständiges Arbeiten	37
Was bedeutet das konkret?	37
Praktische Umsetzung	38
Was bedeutet das für Professionelle?	38
Wichtige Schlüsselqualifikationen zur systematischen Förderung selbständigen Arbeitens.....	40
Welche Schlüsselqualifikationen sind für Sie von besonderer Bedeutung?	41
3.4 Nutzer- und Kundenorientierung	42
Was bedeutet das konkret?	42
Praktische Umsetzung	43
3.5 Praktische Erprobung	45
3.6 Förderplanung mit Stärken- und Schwächenprofil	47
Was bedeutet das konkret? - Praktische Umsetzung:	47
3.7 Qualifiziertes Personal	50
Was bedeutet das konkret?	50
Praktische Umsetzung	50
Was bedeutet das für die Gesellschaft?	51
Was bedeutet es für Professionelle?	51
Was bedeutet es für junge Menschen mit Behinderung sowie für betroffene Eltern und Angehörige?.....	51

3.8 Peer Counseling und Peer Support	52
Was bedeutet das konkret?	52
Praktische Umsetzung	53
Was bedeutet das für Professionelle - für junge Menschen mit Behinderung - für Eltern / Angehörige?.....	53
Besondere Wirkungsmöglichkeiten von Peer Counseling beim Übergang Schule-Beruf - Beratung und Training zu Schwerpunktthemen	54
4. Methodenebene II - Instrumente	55
4.1 Zentrales Instrument: Persönliche Zukunftsplanung	55
Was bedeutet das konkret?	55
Praktische Umsetzung	55
Was bedeutet das für die Gesellschaft?	56
Was bedeutet das für Professionelle?	57
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	57
4.2 Job-Coaching (Arbeitsbegleitung) – in Deutschland	58
Was bedeutet das konkret?	58
Praktische Umsetzung	59
Was bedeutet das für die Gesellschaft?	59
Was bedeutet das für Professionelle?	60
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	60
4.3 Clearing, Arbeitsassistentz, Berufsausbildungsassistentz und Job-Coaching in Österreich	61
Was ist Clearing?	62
Was ist Arbeitsassistentz?	64
Was ist die Berufsausbildungsassistentz (BAS)?.....	66
Was ist Job-Coaching?	68
4.4 Trägerübergreifendes Persönliches Budget - in Deutschland	69
Was bedeutet das konkret?	69
Praktische Umsetzung	69
Was bedeutet das für Professionelle?	71
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	71
Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?	71
4.5 Wörterbuch für leichte Sprache – in Deutschland	73
Was bedeutet das?	73
Praktische Umsetzung	73
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung - für Eltern / Angehörige - für Professionelle ?	74

4.6 NUEVA - „NutzerInnen evaluieren“ - in Österreich	75
Was bedeutet das?	75
Praktische Umsetzung	75
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?.....	75
Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?	76
Was bedeutet das für Professionelle?	76
Was bedeutet das für die Gesellschaft?	77
4.7 Individueller Transitionsplan (ITP) - in den Niederlanden	78
Was bedeutet das?	78
Praktische Umsetzung	79
Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung - für Eltern / Angehörige - für Professionelle ?	80
4.8 Handbuch zur Qualitätssicherung von Angeboten von Behinderten für Behinderte - in Deutschland	81
Was bedeutet das konkret?	81
Praktische Umsetzung	82
Was bedeutet das für die Träger von Beratungsstellen für Menschen mit Behinderungen?.....	82
4.9 CD-Rom Leitfaden zur Arbeitgeberakquisition - in Österreich und Deutschland	83
Was bedeutet das konkret?	83
Praktische Umsetzung	83
Was bedeutet das für Professionelle?	84
5. Forderungen zur Durchsetzung der Qualitätsstandards im Übergang Schule-Beruf – Beitrag zum horizontalen und vertikalen Mainstreaming	85
Anhang 2.2.1	87
Weitere Stichpunkte zu „Selbstbestimmung“	87
Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur optimalen Umsetzung	87
Zusammenfassende Einordnung	91
Anhang 2.2.2	92
Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf können selbst bestimmen!	92
Anhang 3.4 Beispielhafte Ergebnisse einer Kundenbefragung im Bereich Integrationsfachdienste (IFD)	96
Anhang Grafik: Netzwerk Übergang Schule - Beruf	97

1. Zielebene

1.1 Präambel: „Der integrative Weg ist offen für alle“

Behinderte Frauen und Männer haben dieselben Menschenrechte wie alle anderen Bürgerinnen und Bürger. Sie werden durch die Bedingungen, in und unter denen sie leben, behindert, nicht durch ihr Handicap.

Gesellschaftliche Inklusion kann nur durch Schaffung von Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe unter Einbeziehung der Menschen mit Behinderung bei der Planung, Einführung, Durchführung und Evaluierung dieser Angebote gelingen.

Dabei findet das Leben von Frauen und Männer mit Handicap ganzheitlich in den Bereichen Arbeit, Wohnen und Freizeit statt.

Die Inklusion behinderter Menschen bedeutet selbstbestimmte Entscheidungsfindung sowie Übernahme von Verantwortung durch die behinderten Menschen und ihre Interessenvertretungen in allen Bereichen, die sie betreffen.

Inklusion geht einher mit einem Paradigmenwechsel in Politik und Gesellschaft. Dies bedeutet im Besonderen:

- Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten in allen Bereichen des Lebens
- Individuelle und integrative Angebote in Arbeit, Wohnen und Freizeit
- Die Überwindung von Diskriminierung und Ausgrenzung
- Die Verwendung von Sprache, die nicht ausgrenzt
- Umfangreiche Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen
- Zugang zu Beschäftigung und Weiterbeschäftigung
- Lebenslanges Lernen, um Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern
- Schaffung und Nutzung neuer Technologien zur Erhöhung der Beschäftigungschancen

Bereits in den Schulen ist eine zielgerichtete Hinführung zur Arbeitswelt und auf das Leben in der Gemeinschaft von grundlegender Bedeutung. Beispielhaft, aber immer noch vereinzelt, wurden in den vergangenen Jahren entsprechende Projekte realisiert. Eine Vertiefung und Verbreitung dieser Ansätze steht aber nach allgemeinen und öffentlichen Feststellungen noch aus. Zudem fehlen zum direkten Eintritt ins berufliche Ausbildungs- und Arbeitsleben verlässlich entscheidende Brückenelemente. Die vielfältigen Barrieren verstärken sich für die jungen behinderten Menschen mit der Dauer ihrer Beschäftigungslosigkeit nach Schulende und können zu häufig oft lebenslang nicht mehr überwunden werden.

Hier setzte die transnationale Entwicklungspartnerschaft TSW mit ihrer Projektarbeit an und entwickelte neue und nachhaltige Qualitätsstandards für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf.

1.2 Zielebene - Leitziele

1.2.1 Individualisierung

Ziel ist es, die einzelne Person mit ihren eigenen Wünschen, Bedürfnissen und Fähigkeiten im Mittelpunkt zu sehen und passende Unterstützungsangebote gemeinsam zu entwickeln.

Was bedeutet das konkret?

Jeder Mensch hat das Recht auf Entfaltung von Individualität und Subjektivität. Individualisierung bezeichnet den Entwicklungsprozess, in dem sich die individuellen Fähigkeiten herausbilden sollen.

Hintergrund bildet der Paradigmenwechsel von der Maßnahmenorientierung hin zu einer Personenorientierung, d.h. im Vordergrund sollen nicht länger bestimmte Maßnahmen stehen, sondern der Zuschnitt auf die einzelne Person.

Auf der Grundlage, sich als unverwechselbare Person zu begreifen, ist Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl, Verantwortung für das eigene Handeln und Entscheidungsfähigkeit zu entwickeln.

Die Herausbildung der Individualität bedeutet für den/die Einzelnen „soziale Arbeit“ im Umgang mit anderen Menschen, mit Institutionen wie z.B. Schule, und mit Leistungsansprüchen.

Der Prozess ist verbunden mit Erfolgen, Misserfolgen, mit Freude und mit Frust.

Individualisierung heißt, so zu fördern, dass jedem das Seine, aber nicht jedem das Gleiche zukommt.

Praktische Umsetzung

Die geforderte individuelle Förderung geht davon aus, dass unterschiedliche Menschen unterschiedliche Förderungen bedürfen, um sich in einer Maßnahme oder Einrichtung positiv zu entwickeln.

Die gezielte individuelle Förderung basiert auf den Ergebnissen einer individuellen Förderdiagnose (d.h. eine Lernprozessdiagnose, die untersucht, unter welchen Bedingungen der Einzelne welches Verhalten zeigt. Die Entwicklung, die Lebenswelt und die sozialen Bezüge werden mit berücksichtigt.).

Jede Person bringt eine persönliche Lebensgeschichte mit individuellen Erfahrungen, Stärken und Schwächen mit, die es zu ermitteln gilt.

Durch individualisierendes Vorgehen wird der besonderen Art des Lernens des Einzelnen entsprochen.

Die Verfahren, die Lernmaterialien, die Lernhilfen, die Lernzeit, die Arbeitsweise, der Stoffumfang sowie der Schwierigkeitsgrad müssen variiert werden.

Eine frühzeitige individuelle Lebens- und Berufswegeplanung ist erforderlich.

Was bedeutet das für Professionelle?

Die individuellen Eigenheiten und die Unterschiedlichkeit der Menschen ist zu achten.

Freiräume sind zu gewähren, damit eigene Wege verfolgt werden können.

Der individuellen Leistungsfähigkeit, den unterschiedlichen Begabungen, den besonderen Interessen und Neigungen, sowie den spezifischen Lernbedürfnissen und Lernschwierigkeiten jedes/jeder Einzelnen ist gerecht zu werden.

Es gilt, den Prozess der Entscheidungen zu unterstützen und den Individualisierungsprozess einzufordern.

Durch eine differenzierte Beobachtung und Diagnose kann herausgefunden werden, welche besonderen Fähigkeiten, Begabungen und Interessen der behinderte Mensch jeweils zu entwickeln vermag.

Die Vermittlungsmethoden müssen differenziert angewendet werden.

Die pädagogischen Einrichtungen haben sich dem unterschiedlichen Entwicklungsstand der NutzerInnen und nicht die NutzerInnen einem einheitlichen vorgegebenen theoretischen und genormten Plan anzupassen.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

Der Mensch mit Behinderung wird nicht länger Objekt von Förderbestrebungen, sondern er wird zum Subjekt. Er übernimmt Zug um Zug Verantwortung für seine Lebensplanung und für seinen Lebensweg (Wahl der Schullaufbahn, berufliche Perspektiven, Auswahl der Menschen, mit denen er/sie eine Beziehung wünscht).

Es gilt in der Gesellschaft und damit auch im beruflichen Bereich einen Platz zu finden, der den eigenen Fähigkeiten und Interessen entspricht.

Die weitere Lebensplanung muss realistisch eingeschätzt werden.

Zum Individualisierungsprozess gehört notwendig dazu, Misserfolge zu verarbeiten, mit eigenem Versagen produktiv umgehen zu lernen und sich nicht mit anderen zu vergleichen. Der/die Einzelne muss die Fähigkeit entwickeln, persönliche Ziele zu setzen, zwischen unterschiedlichen Anforderungen zu balancieren und durchhalten zu können.

Er muss einen Maßstab für sein eigenes Wollen finden.

1.2 Zielebene - Leitziele

1.2.2 Inklusion

Manche Menschen sprechen von „Integration“. Integration heißt, Menschen in eine Gruppe hineinzunehmen, die vorher draußen waren. „Inklusion“ dagegen heißt, von vornherein niemanden aus einer Gruppe auszuschließen. Das heißt: Alle müssen einander mit ihren Fähigkeiten und Problemen ernst nehmen und anerkennen. Dadurch können wir den Alltag in Familie, Schule und Beruf usw. verändern.

Was bedeutet das konkret?

Inklusion bedeutet die Schaffung von Grundvoraussetzungen zur gleichberechtigten Teilhabe aller.

Inklusion lässt die Verschiedenheit im Gemeinsamen bestehen und erkennt die Individualität in der Gemeinsamkeit an.

Die Voraussetzungen der verschiedenen Einzelnen werden in das gesamte Gesellschaftskonzept mit einbezogen. Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen gelten dabei als Orientierungen.

Praktische Umsetzung

Inklusive Kulturen zu schaffen beinhaltet den Aufbau einer sicheren, akzeptierenden, zusammenarbeitenden und anregenden Gemeinschaft, in der jede(r) geschätzt wird.

Eine inklusive Praxis erfordert eine Sensibilisierung aller Gesellschaftsmitglieder für die besonderen Bedarfe und spezifischen Situationen der jeweils anderen Gesellschaftsmitglieder.

Was bedeutet das für Professionelle?

- Schulen und andere Bildungsinstitutionen müssen bereit sein, alle Menschen aufzunehmen.
- LehrerInnen sind gefordert, die Gesamtheit der SchülerInnen im Blick zu haben, zu der z.B. weibliche und männliche SchülerInnen, SchülerInnen unterschiedlicher kultureller, sprachlicher und ethnischer Erfahrungen und Kompetenzen, unterschiedlicher Bildungs- und Lernerfahrungen, unterschiedlicher körperlicher und gesundheitlicher Erfahrungen, Fähigkeiten und Grenzen gehören.
- Persönliche Zukunftsplanung ist ein Konzept für alle SchülerInnen einer Schule.
- Geeignete Methoden und Instrumente wie der ITP (Individueller Transitionsplan) kann als Konzept aus den Niederlanden übernommen werden und soll ggf. mit allen SchülerInnen (nicht nur mit den behinderten) angewandt werden.
- Alle Arten der Unterstützung werden von der Perspektive des/der SchülerIn aus betrachtet. Es findet eine gemeinsame Reflexion und Planung aller Beteiligten – insbesondere der SchülerInnen, LehrerInnen, Eltern - statt.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung und für Angehörige / Eltern?

- Sicherheit, akzeptiert zu werden / nicht ständig in Frage gestellt zu werden / Akzeptanz der Individualität,
- In Folge der Akzeptanz ein höheres Selbstwertgefühl,
- Reale Chancen zur Teilhabe und die Möglichkeit, aber auch die Notwendigkeit, diese wahrzunehmen,
- Auseinandersetzung mit gesellschaftlich gesetzten Grenzen (z.B. mit den Grenzen des Arbeitsmarktes),
- Selbstdefinition z.B. nicht nur als Mensch mit Behinderung sondern als Mensch mit vielen Möglichkeiten und Fähigkeiten,

- Für Menschen mit Behinderung: Lernen mit Problemen umzugehen,

- Für Eltern: solche Probleme der Kinder nicht für sie aus dem Weg räumen.

1.2 Zielebene - Leitziele

1.2.3 Barrierefreiheit

Barrieren sind Hindernisse. Es gibt bauliche Barrieren, die einen Rollstuhlfahrer oder eine Rollstuhlfahrerin daran hindern, sich zu bewegen. Das sind zum Beispiel Treppen oder enge Türen. Es gibt Bücher, amtliche Formulare und Webseiten im Internet, mit denen ein blinder Mensch nichts anfangen kann. Oder Gebrauchsanweisungen, die ein Mensch mit Lernbehinderung nur mit Hilfe verstehen kann. Oder Veranstaltungen, in denen zwar alle Reden in Englisch oder Französisch übersetzt werden, aber nicht in Gebärdensprache. Es gibt also sehr viele Barrieren, die Menschen „behindern“.

Barrierefreiheit macht Menschen weniger behindert - und macht allen das Zusammen-Leben und Zusammen-Lernen leichter.

In Deutschland gibt es seit 2002 ein Bundesgleichstellungsgesetz, in dem der Begriff „Barrierefreiheit“ sehr umfassend definiert und die Herstellung von Barrierefreiheit in vielen Lebensbereichen gefordert wird:

„Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

Des Weiteren gehört die Verwendung einer leichten, verständlichen Sprache dazu.

Was bedeutet das konkret?

- Zugänglichkeit und Nutzbarkeit der gestalteten Lebensbereiche für alle Menschen - ohne Benachteiligung, ohne generelle Zugangsbeschränkung für einzelne Personengruppen und unabhängig von der Behinderung.
- Der Zugang und die Nutzung müssen auch für Menschen mit Behinderung selbstbestimmt und ohne fremde Hilfe erfolgen können.
- Falls doch Hilfe nötig ist - zum Beispiel Übersetzung in Gebärdensprache - soll dies nicht zu Lasten des behinderten Menschen gehen.

Praktische Umsetzung

- Sensibilisierung und Aufklärung der Unternehmen über Barrierefreiheit und alles, was damit verbunden ist,
- Unterstützung der Unternehmen bei der Schaffung eines barrierefreien Arbeitsumfeldes, Vermittlung von Kontakten zu Zuschussgebern (in Deutschland z.B. das Integrationsamt),
- darauf achten, dass Anbieter von Praktikums- oder Ausbildungsplätzen diese von vornherein barrierefrei gestalten.

- Dies gilt ebenfalls für Schulen und andere Bildungsträger, grundsätzlich für alle Lern- und Arbeitsfelder.
- Schaffung technischer Voraussetzungen, z.B. PC-Nutzung für alle (Braille-Schrift, Bildschirmfilter),
- Mobilitätstraining,
- Flächendeckend einen barrierefreien öffentlichen Personen-Nah- und Fern-Verkehr einfordern
- die Mitwirkung behinderter ExpertInnen bei der Planung von Baumaßnahmen im Wohnumfeld.
- Verständliche Formulierung von Lernangeboten und Arbeitsanweisungen.
- Sicherstellung durch gesetzlich verankerte, einklagbare Rechte

Was bedeutet das für Professionelle?

- Schaffung von behinderungsgerechten Lern- und Arbeitsbedingungen.
- Bei der Auswahl der Praktika auf die jeweiligen Bedürfnisse und die Zugänglichkeit achten.
- Zu versuchen, Barrieren abzubauen und für mehr barrierefreie Angebote sorgen.
- Allgemein zugängliche bzw. nutzbare Alternativen zu Sonderlösungen suchen.
- Behinderte ExpertInnen konsultieren und einbeziehen.
- Mobilitätstraining durchführen.
- Alles leicht verständlich formulieren.
- Beratung und Unterstützung von ArbeitgeberInnen (Arbeitsplätze, Praktika ...) bei der Beantragung von Zuschüssen und Fördermitteln zur barrierefreien Gestaltung

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

- Mehr Wahlmöglichkeiten.
- Mehr und mehr selbstverständliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.
- Offen sein können gegenüber bestehenden und neuen Angeboten
- Mehr Mobilität, mehr Selbständigkeit
- Das Recht, verständliche Sprache einfordern zu können
- Weniger Abhängigkeit von Hilfe.
- Weniger Aufwand.
- Mehr Sicherheit bei der Nutzung von Angeboten, von Einrichtungen ... und beim Kommunizieren.
- Bisherige Begrenzungen, Einengungen zu erweitern oder sogar zu verlassen und sich weiter ausprobieren zu können.

Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?

Das gleiche wie für die jungen Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus:

- Weniger um etwas kämpfen müssen, was für andere selbstverständlich ist.
- Weniger Sorgen und mehr Optimismus in Bezug auf die Zukunftschancen ihrer Kinder.
- Sich selbst über diese Bedeutung von „Barrierefreiheit“ zu informieren und sich selbst dafür einzusetzen.
- Die Kinder / Jugendlichen zu ermutigen, beim Erweitern und Austesten neuer Möglichkeiten zu unterstützen.

1.2 Zielebene - Leitziele

1.2.4 Passende Sprache

Sprache soll leicht verständlich sein. Sie soll nicht ausgrenzen und nicht verletzen. Sie soll Männer und Frauen berücksichtigen.

Sprache erzeugt bzw. manifestiert soziale Wirklichkeiten wie z. B. soziale Beziehungen und Machtverhältnisse, Ausgrenzungen und Diskriminierungen, aber auch inklusive / integrative Wirklichkeiten.

Im Kontext des Übergangs Schule - Beruf von jungen Menschen mit Behinderungen ist dies z.B. bedeutsam im Hinblick auf „Behinderung“ und „Geschlecht“.

Sprachliche Festschreibungen passieren aus dem Blickwinkel der dominanten Mehrheit und schreiben Minderheiten fest. Das Denken und Realisieren von Alternativen und neuen Ideen wird dadurch erschwert.

(Auch) Sprache konstruiert Behinderung:

Beispiele, wie durch Sprache Unterschiede und Normalitäten geschaffen werden¹:

- „Der hat jetzt - würde ich mal sagen - so ne geistige Behinderung.“ Mit diesen Worten beschreibt und klassifiziert ein Sozialpädagoge den Teilnehmer einer Qualifizierungsmaßnahme und schreibt ihm ein Diagnose zu, die seiner eigenen Interpretation entspringt.
- „Anders als Normale“: Mit diesen und ähnlichen Worten sprechen vor allem Eltern und Professionelle über junge Erwachsene mit Behinderungen und schaffen damit eine subtile Definition von *Normalsein* und *Nichtnormalsein*.
- „Solche Menschen“ ist eine Formulierung, die einige Eltern und ArbeitgeberInnen benutzen. Hierin drückt sich die eigene Distanz (der „Normalperspektive“) aus und es wird die Ausgrenzung einer Gruppe manifestiert.
- Diagnosen: Mit Diagnosenstellungen seitens verschiedener Professioneller wird ein Ungleichverhältnis zwischen DiagnosestellerInnen (als Subjekte) und Diagnostizierten (als Objekte) geschaffen, das die Definitionsmacht bei den Nichtbehinderten kennzeichnet.

Ziel soll es sein, die Fremdzuschreibung durch Professionelle, Angehörige u.a. Gesellschaftsmitglieder kritisch zu hinterfragen und eine Selbstbenennung der Menschen mit Behinderung zu fördern. Menschen mit Behinderungen müssen an jeglichen Bezeichnungspraxen aktiv beteiligt sein, solange Bezeichnungen noch unumgänglich sind.

¹ Die folgenden Zitate stammen aus Interviews mit verschiedenen AkteurInnen im Übergang Schule-Beruf, die im Rahmen der Evaluation der Equal-EP „Keine Behinderungen trotz Behinderung“ geführt wurden.

Beispiele hierfür sind:

- die gewählte und geforderte (Selbst-)benennung von People First, als „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ anerkannt zu werden und damit diskriminierende Begriffe wie „die geistig Behinderten“ zu ersetzen
- das Sprechen von „Menschen mit Behinderung“ statt von „den Behinderten“, um den einzelnen Menschen in den Vordergrund zu rücken und seine / ihre Behinderung (Erfahrung) als einen Teil seines / ihres Lebens zu begreifen
- Abgrenzungen von Fremdzuschreibungen müssen ernst genommen werden. Z.B.: „wobei ich nicht lernbehindert bin“ ist die Reaktion eines ehemaligen Schülers darauf, dass er in eine Maßnahme für Lernbehinderte vermittelt wurde (Zitat eines Teilnehmers einer Reha-Maßnahme)

(Auch) Sprache konstruiert Geschlecht:

- Vermeintliche Unterschiede zwischen Geschlechtern, Rollenverständnisse, typische Verhaltensweisen und damit verbundene Machtverhältnisse werden u.a. durch Sprache erst geschaffen.
- Die Nichteinbeziehung von Frauen in die Sprache bedeutet und bewirkt auch ein Nicht-Mitdenken von Frauen / Mädchen sowie deren typische Erfahrungen, Orientierungen und Handlungsmöglichkeiten.
Reden wir von Praktikanten, dann meinen wir vielleicht die Praktikantinnen mit, doch sowohl wir selbst als auch die Zuhörenden / Lesenden denken meist automatisch an die Situation der männlichen Praktikanten. Bei Arbeitgebern sind uns männliche Chefs vor Augen, bei Politikern Männer etc.
- Ein Beispiel für eine Strategie gegen Frauen-diskriminierende Sprache: Gehörlose Frauen setzten kürzlich in der deutschen Gebärdensprache durch, dass die bisherige offizielle Gebärde für „Frau“ - die Form einer Brust - durch das Zupfen am Ohr ersetzt wurde.

Komplizierte Sprache bewirkt Ausgrenzung:

Das Sprechen in komplizierten, langen Sätzen und mit unnötigen Fach- und Fremdwörtern bedeutet einen Ausschluss für Menschen, die diese nicht verstehen können. Deshalb müssen im Gespräch zwischen Menschen mit und ohne Lernschwierigkeiten Forderungen nach verständlicher fachlicher Information, wie sie z.B. People First aufstellen, ernst genommen und umgesetzt werden (*siehe auch 4.7 „Wörterbuch für leichte Sprache“*).

Auf dieser Basis bedeutet das für Professionelle, Menschen mit Behinderungen und Eltern / Angehörige:

- Reflektiert sprechen in Bezug auf
 - Zuschreibung von Behinderung
 - Geschlechtergerechtigkeit und
 - Verständlichkeit von Sprache.
- Selbstbenennung von anderen ernst nehmen
- verständliche Sprache einfordern

2. Handlungsebene - Kriterien

2.1 Empowerment

Empowerment ist eine Lebenshaltung, die besagt, dass wir viel stärker, größer und fähiger sind, als wir zu denken wagen. Sie besagt außerdem, dass wir die Kraft haben, uns zu ändern, um mehr Freiheit, Verantwortung und Lebensfreude zu erfahren.

Was bedeutet das konkret?

Der Begriff Empowerment entwickelte sich in der US-amerikanischen Bürgerrechts- und Frauenbewegung, deren Ziel die Überwindung sozialer Ungerechtigkeiten, Benachteiligungen und Ungleichheiten war. Ziel war es, eine größtmögliche Kontrolle über das eigene Leben durchzusetzen. Wörtlich übersetzt heißt Empowerment „Bemächtigung“. Empowerment basiert auf einer neuen Lebenshaltung, die besagt, dass jeder Mensch die Kraft hat sich zu ändern und Einfluss auf die ihn umgebenden Bedingungen zu nehmen, um mehr Freiheit, Verantwortung und Lebensfreude zu erfahren. Probleme werden als Herausforderung gesehen mit dem Wissen, dass sie lösbar sind. Menschen entwickeln teilweise unerwartete eigene Motivationen und Fähigkeiten. Menschen wollen und können Verantwortung für ihr Lernen und sich selbst übernehmen. Eine an den Stärken und Ressourcen orientierte Grundhaltung schließt eine Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung und mit objektiven Einschränkungen der eigenen Handlungsmöglichkeiten mit ein.

Praktische Umsetzung

Eine am Ziel der Selbstbestimmung orientierte Lebensgestaltung (Bildung, Wohnen, Freizeit, Partnerschaft) setzt bei den Ressourcen und Stärken der einzelnen Personen an. Die Behinderung eines Menschen wird nicht nur als individuelle Schädigung gesehen, sondern als Folge der jeweiligen Lebenssituation und Erfahrungen, Prägungen, Rollenzuschreibungen und Lebensereignisse.

Das Lernen sollte so strukturiert sein, dass die Lernenden sich (heraus)gefordert fühlen. Sie werden Akteure ihres Lernens. Es wird nur soviel an Hilfen angeboten, wie nötig. Es müssen vielfältige Handlungs- und Erfahrungsräume eröffnet werden (projektorientiertes, vorhabenorientiertes Arbeiten).

Bei der Auswahl von Förder-Maßnahmen und deren angestrebten Zielen sind die behinderten Menschen einzubinden. Selbstbestimmung hat Vorrang vor therapeutischen Maßnahmen, die das Ziel der Anpassung haben.

Die Rahmenbedingungen auf der strukturellen Ebene sind zu verändern. Hierfür sind zusätzliche finanzielle Mittel erforderlich.

Empowerment-Prozesse finden immer in sozialen Kontexten statt. Sie bedürfen der Kooperation und der Beteiligung der Betroffenen.

Was bedeutet das für Professionelle?

Der Grundgedanke des Empowerment, dass alle Menschen über individuelle Ressourcen verfügen, muss den Professionellen bewusst sein.

Die Defizitorientierung, d.h. die Wahrnehmung der Betroffenen vornehmlich im Licht von Hilflosigkeit, Ohnmacht, Schwäche oder Inkompetenz muss abgelöst werden durch eine Ressourcenorientierung. Die individuellen Stärken, Fähigkeiten und Potentiale, die es zu entfalten gilt, werden in den Mittelpunkt gestellt. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen nur die Fähigkeiten und Potentiale entfalten können, die ihnen auch zugetraut werden. Einem anderen Menschen etwas zuzutrauen heißt ihn ernst zu nehmen.

Die Suche nach selbständigen Alternativen zum herkömmlichen Versorgungssystem muss unterstützt werden.

Stärkung von Menschen heißt auch, solche Bedingungen zu fördern, die es Menschen ermöglichen, selbst über das eigene Leben bestimmen zu können und selbst Kontrolle über die Gestaltung der eigenen Lebenswelt zu erlangen.

Professionelle HelferInnen haben nicht mehr wie bisher für ihre AdressatInnen zu handeln, sondern sie entwickeln Bedingungen und eine eigene Arbeitshaltung, die es ermöglichen, dass die Betroffenen ihr Leben wieder selbst in die Hand nehmen.

Das professionelle Personal nimmt die Rolle des Assistenten ein, der den behinderten Menschen mit seinem Fachwissen im Alltag dort unterstützt, wo es von den NutzerInnen gewünscht ist oder zwingend erforderlich erscheint.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung ?

Die Betroffenen gelten im Empowerment-Konzept als ExpertInnen in eigener Sache. Für jeden persönlich bedeutet Empowerment mehr Selbstbestimmung und Freiheit zu gewinnen, aber auch Verantwortung zu übernehmen und selbst aktiv zu werden statt „Opfer“ zu bleiben.

Die Selbstorganisation erhält eine zunehmende Bedeutung. Sie vollzieht sich einerseits in einrichtungsbezogenen Mitbestimmungsgremien wie Werkstatträten und Heimbeiräten und andererseits in institutionsunabhängigen „People First Gruppen“.

Mitbestimmung im Sinne einer gruppenbezogenen Selbstbestimmung muss unbedingt schon im Schulalltag Thema sein.

Eine frühzeitige Lebens- und Berufswegeplanung unter Einbeziehung des Schülers/der Schülerin ist unabdingbar.

Es ist das Gefühl, sich der eigenen Macht über sich selbst bewusst zu werden (Entdecken, Bewusstwerden und Entwickeln von eigenen Ressourcen).

Sie gewinnen Kontrolle über ihr Leben, „indem sie eigene Stärken im Austausch mit anderen erkennen und sich gegenseitig ermutigen, ihr eigenes Leben und ihre soziale Umwelt zu gestalten.“ (*Lebenshilfe, 1994, 4f*).

Was bedeutet das für Angehörige / Eltern?

Empowerment heisst für Mütter und Väter Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln. Das geschieht durch Aufarbeiten der gemeinsamen Erfahrungen mit anderen betroffenen Eltern in Begleitung durch unterstützende Personen, die diese Stärke fördern. Die Hilfestellung anderer betroffener Väter und Mütter und die Weiterbildung durch ExpertInnen fördern das Selbstbewusstsein der Eltern.

Abhängigkeiten zu erkennen und ein Bewusstsein für gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen, macht Eltern kompetent, die Bedürfnisse ihrer Kinder auch Fachleuten und ExpertInnen gegenüber zu vertreten.

Diese Empowermentprozesse fördern die Selbsthilfeorganisation der betroffenen Eltern und ermutigen sie – etwa in Form von Selbsthilfegruppen – ihre Erfahrungen an andere Väter und Mütter weiterzugeben.

2. Handlungsebene - Kriterien

2.2 Selbstbestimmung

Viele Menschen wollen möglichst selbstbestimmt leben. Das heißt: selbst entscheiden, wo und wie sie leben, wohnen, arbeiten und ihre Freizeit verbringen. Ob sie allein oder zu zweit oder in einer Gruppe wohnen wollen, ob sie Kinder haben wollen. Ob sie etwas allein tun wollen oder mit Hilfe, wer ihnen helfen soll und wer nicht, wobei und wobei nicht. Das heißt auch: Fehler machen dürfen - und daraus lernen können.

Selbstbestimmung ist also einerseits ein Ziel. Andererseits erreicht man dieses Ziel nur dann, wenn es überhaupt verschiedene echte Wahlmöglichkeiten gibt - und wenn man auf dem Weg dahin das „Selbst-Bestimmen“ lernen und ausprobieren kann und dabei unterstützt wird.

Deshalb ist es wichtig, alle Angebote für den Übergang Schule - Beruf, alle Einrichtungen, Grundsätze, Methoden und Instrumente daran zu messen, wie sie das Erlernen und Erproben von Selbstbestimmung unterstützen.

In den USA haben sich schon in den 70er Jahren behinderte Menschen zusammen getan und für ihre Selbstbestimmung nach dem Vorbild der Bürgerrechtsbewegung der Schwarzen und der Frauen gekämpft.

Ihr Ziel nannten sie „Independent Living“ – das heißt wörtlich übersetzt „unabhängig“ oder „autonom“ leben. Damit meinen sie das, was auch im deutschsprachigen Raum schon unter „Selbstbestimmt Leben“ verstanden und immer bekannter wird: Danach heißt selbstbestimmt Leben:

- die Steuerung und Kontrolle über das eigene Leben zu haben,
- auf Grundlage der Wahlmöglichkeit zwischen annehmbaren Gelegenheiten oder brauchbaren Angeboten, die die Abhängigkeit von den Entscheidungen anderer bei der Bewältigung des Alltags verringern.

Das schließt das Recht ein,

- die eigenen Angelegenheiten selbst regeln zu können,
- am öffentlichen Leben und innerhalb der Gemeinschaft als gleichwertiger Mensch teilzuhaben,
- verschiedenste soziale Rollen wahrzunehmen und
- Entscheidungen selbst fällen zu können
- ohne dabei in seelische oder körperliche Abhängigkeit von anderen Menschen zu geraten.

Selbstbestimmung ist eine auf die jeweiligen Verhältnisse bezogene Vorstellung, die jede und jeder persönlich für sich selbst bestimmen muss.

Was bedeutet das konkret?

Wahlmöglichkeiten und Entscheidungssituationen haben, erleben und reflektieren.

Wissen aktiv lernend in ein verwertbares Kennen und einsatzfähiges Können übertragen. Das alles ist in verschiedenen Situationen möglichst jederzeit abrufbar und eigenständig in wechselseitig aufeinander bezogenes Handeln umsetzbar.

Dazu gehört, personenbezogene Voraussetzungen zu schaffen und Bereiche zu gestalten, z. B.

- Selbst-Bewusstsein ausbauen
- Selbst-Einstellungen finden
- Klarheit schaffen
- Einfühlungsvermögen entwickeln - sich selbst und anderen gegenüber
- eine eigene Werkzeugkiste zusammenstellen
- aus eigenen Quellen schöpfen.

Für die Gesellschaft insgesamt bedeutet das:

- Menschen zur mündigen, bewussten und selbst verantworteten Beteiligung an der Gemeinschaft ermutigen
- behinderungsunabhängig auf individuelle Möglichkeiten mit all ihren Veränderungen und Bewegungen achten.
- Individuen als Subjekte sehen und nicht als Objekte behandeln.

Praktische Umsetzung

Methoden, Mittel und Aktivitäten dafür sind

- Rollen-Lernen, z. B. um Assistenz und unterstützte Beschäftigung selbstbestimmt nutzen zu können.
- Durchsetzungsstrategien lernen und erproben.
- Peer Counseling ausbauen.
- Beratungs- und Erfahrungsangebote durch behinderte ExpertInnen weiter systematisch entwickeln.
- Netzwerke bilden und gezielt nutzen - auch auf Basis mehrseitiger Wechselseitigkeit in einem ebenfalls für andere Unterstützer grundsätzlich offenen Kreis.
- Möglichkeiten zur Entwicklung von Selbständigkeit schaffen (Probewohnen, Mobilitätstraining, Freizeitgestaltung).

- Beratung durch Professionelle und - soweit erforderlich und zweckmäßig - ergänzend ein unterstützender Mix aus helfender Begleitung und orientierender Anleitung z. B. hinsichtlich
 - Informationen beschaffen
 - Bedingungen für selbstbestimmte Entscheidungen herstellen
 - Konsequenzen von Entscheidungen im Beratungsgespräch reflektieren
 - Unterstützung in Fragen der Alltagsorganisation
 - Befähigung / Kompetenz zur Selbstbestimmung fördern
 - Erfahrungen von Fremdbestimmung thematisieren, reflektieren und minimieren.
- Persönliches Budget nutzen.

Was bedeutet das für Professionelle?

- Junge Menschen mit Behinderungen als erfahrene ExpertInnen ihrer eigenen Lebenssituation ernst nehmen.
- Gemeinsam mit jungen Menschen mit Behinderung deren persönliche Wünsche herausfinden.
- Junge Erwachsene in der Verwirklichung ihrer individuellen Lebenspläne unterstützen. Wahlmöglichkeiten schaffen.
- Entscheidungssituationen herstellen.
- Entscheidungen respektieren, auch wenn sie nicht der eigenen (professionellen) Überzeugung entsprechen.
- Eigene Grenzen reflektieren und Grenzen anderer respektieren.
- Eine gemeinsame „leichte“ Sprache mit den jungen Erwachsenen finden.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

- Selbständigkeit lernen und Entscheidungen treffen.
- Eigene Grenzen reflektieren und Grenzen anderer respektieren.
- Selbstbewusstsein entwickeln, z. B. leichte Sprache einfordern.
- Weniger abhängig sein von Vorurteilen anderer, von pauschalen Rollen-Zuschreibungen und Fremd-Bestimmung (*siehe auch zu 1.2.3 Barrierefreiheit*).
- Aktiver, neugieriger, lebendiger sein zu können, mehr eigene Lebenserfahrung gewinnen.

Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?

- Wandel von der ErzieherInnen- und/oder FürsorgerInnenrolle hin zu einem partnerschaftlichen Miteinander, um den Prozess des gegenseitigen Loslassens fördern und unterstützen zu können, z. B. bei zu findenden Verhaltensregeln und Entscheidungen beraten.
- Dazu gehört z. B. auch: Sympathie zeigen und Anteilnahme aufbringen. Verantwortung mehr und mehr an das Kind oder auch Dritte abgeben. Dabei muss auf die jeweilige Entwicklung und Reife des Jugendlichen Rücksicht genommen wer-

den. Die dazu erforderliche Förderung ist eine pädagogische Herausforderung für das ganze Umfeld. Das umfasst auch die zeitweilige Unsicherheit ob beim sich „abnabeln“ und „frei-schwimmen“ zu lernen „alles gut gehen wird“.

- Vertrauen in die Fähigkeiten des Jugendlichen und Mut zum Risiko aufbringen. Das bedeutet ebenso, Probleme nicht mehr nur „abnehmen“ oder „fernhalten“, sondern bewusst ein Gegenprogramm beginnen und schrittweise ausbauen. Das heißt zum Beispiel ein partnerschaftliches Mittragen entwickeln.
- Deshalb sind in diesen Prozess zur beiderseitigen Stützung und Versicherung auch andere Eltern genauso wie professionelle Fachleute als Expertinnen und Experten einzubeziehen.
- Grundsätzlich haben sowohl die Kinder/Jugendlichen mit Behinderung als auch ihre Eltern/Angehörige gleichermaßen ein Recht auf Selbstbestimmung. Es ist also zu unterscheiden, in welcher Rolle und welchem Funktionszusammenhang Entscheidungen wie getroffen und welche Ansprüche verfolgt oder erfüllt werden.
- Mütter und Väter, die ihr Leben so weit wie möglich selbstbestimmt leben - also nicht ihr ganzes Dasein auf das Wohl des behinderten Kindes konzentrieren - sind die ersten Vorbilder für die Selbstbestimmung der Kinder.
- Hierzu gehört auch, zunehmend Verantwortlichkeiten, die Eltern oder Angehörigen zugeschrieben werden, zurückzuweisen - also nicht nur loslassen wollen sondern auch können. Hierfür muss es Alternativen und Wahlmöglichkeiten für die Jugendlichen mit Behinderung geben, damit Eltern ihr eigenes Leben wieder zunehmend selbstbestimmt leben können
- Auch Eltern brauchen somit auf dem Weg zur Selbstbestimmung für sich und ihre Kinder Unterstützung durch selbstbetroffene ExpertInnen oder andere betroffene Eltern (z. B. in Form von Bildungsangeboten, moderierten bzw. angeleiteten Gesprächskreisen und Peer Counseling)
- Langfristig entsteht durch all das Entlastung - um mehr und mehr (wieder) das eigene Leben führen können (*siehe auch zu 1.2.3 Barrierefreiheit*).

2. Handlungsebene - Kriterien

2.3 Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen und Männer

Frauen und Männer mit oder ohne Behinderungen sollen die gleichen Chancen in allen Lebensbereichen haben und wahrnehmen können.

Der Europäische Sozialfonds (ESF) hat als Förderbedingung festgestellt, dass alle geförderten Maßnahmen „geschlechtergerecht konzipiert und umgesetzt“ werden müssen. Das für die Veränderung von Verwaltungs- und politischen Entscheidungsstrukturen entwickelte Konzept des Gender Mainstreaming braucht eine Übersetzung in die sozial- und bildungspädagogische Praxis berufsvorbereitender Arbeitsfelder und Lebensrealitäten, also die Beantwortung der Frage:

Was bedeutet das konkret?

Zum Beispiel Deutschland: In Deutschland ist jeder vierte behinderte Mann erwerbstätig, aber nur jede sechste behinderte Frau. Erwerbstätige Frauen mit Behinderung verdienen weniger als Männer mit Behinderung. Gründe hierfür sind einerseits geringere Qualifizierung und Teilzeitbeschäftigung und andererseits eine Verhinderung des Zugangs von Frauen in Leitungspositionen und besser bezahlte Stellen. (vgl. *Frauengesundheitsbericht 2001, Live-Studie 2000*)

Ziele:

- In Qualifizierungs- und anderen berufsvorbereitenden Maßnahmen soll eine quantitative Gleichverteilung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern ebenso erreicht werden wie bei der Vermittlung in Praktika und Arbeitsverhältnisse.
- Möglichkeiten zur Umsetzung von Berufswünschen von jungen Menschen auch bei „geschlechtsuntypischen“ Wünschen sollen geschaffen werden (auch junge Frauen wollen Malerinnen werden, junge Männer Hauswirtschaftshelfer).
- Wege zur Abschaffung von Verdienstungleichheiten zwischen Frauen und Männern mit Behinderung suchen
- Männer fehlen in sozialen und sonderpädagogischen Berufen. Ziel soll es sein, z.B. durch die finanzielle und soziale Aufwertung der Berufsfelder ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in den entsprechenden Berufen und Arbeitsbereichen und auf allen Ebenen bis hin zur Leitungsebene zu erreichen.
- Väter treten eher selten als aktive Unterstützer ihrer Kinder auf. Es soll angestrebt werden, diese stärker zu motivieren und einzubinden.

Praktische Umsetzung

- Erhöhung des Frauenanteils an Qualifizierungs- u.a. berufsvorbereitenden Maßnahmen unter Einbezug der Entscheidungsträger (z.B. Arbeitsamt als zuweisende Institution, MitarbeiterInnen von Projekten)
- Suche nach und Vermittlung von Praktikumsplätzen: Offenheit von PraktikantInnen gegenüber „geschlechtsuntypischen“ Berufen / Arbeitsfeldern fördern; gezielt Betriebe mit Chefin suchen und Betriebe, in denen Arbeitsfelder „geschlechtsuntypisch“ besetzt sind.
- Gendersensibilisierende Fortbildungen für pädagogische MitarbeiterInnen / LehrerInnen (Gender Trainings, Teambesprechung u.a.)
- Geschlechtergerechte Sprache: Personenbezogene Aussagen sollen geschlechtsneutral oder aber beide Geschlechter einbeziehend formuliert werden. z.B. Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (*vgl. auch 1.2.4 Kriterium Passende Sprache*).
- Frauen/Mädchen und Männer/Jungen sollen ein gleiches zeitliches und räumliches Maß an Aufmerksamkeit in Schule und Qualifizierungsmaßnahme erhalten bzw. in Anspruch nehmen (Hintergrund: Männer / Jungen ziehen häufig durch Verhaltensauffälligkeiten und nach außen gewandten Aggressionen mehr Aufmerksamkeit auf sich).
- Geschlechterverhältnisse, geschlechtstypische Erfahrungen und Verhaltensweisen und Berufswahlentscheidungen etc. als Unterrichtsthemen in Schule, Qualifizierungsmaßnahmen und Beratung
- Auseinandersetzungen verschiedener Prozessbeteiligter, z.B. auch mit Eltern und deren manchmal geschlechtstypischen Erwartungen zur Lebensgestaltung und Berufstätigkeit ihrer Kinder
- Empowerment / spezielle Unterstützungsangebote für Mädchen / Frauen und spezifische Angebote für Männer
- Workshops, Wochenendseminare und ähnliches jeweils für Mütter und Väter (mit Kinderbetreuung)

Was bedeutet das für Professionelle?

Reflexion über / Sensibilisierung für:

- biografische und strukturelle Unterschiede in den Lebens- und Arbeits-situationen von Mädchen / Frauen und Jungen / Männern (Berufs- und Erwerbsnotwendigkeit wird z.B. von Eltern für Töchter und Söhne unterschiedlich eingeschätzt: Frauen mit Lernschwierigkeiten oder geistigen Behinderungen werden eher als Haushaltshelferinnen in der Herkunftsfamilie in Anspruch genommen als Männer.)
- geschlechtertypische Verhaltensweisen (z.B.: Umgangsweisen mit familiären und gesellschaftlichen Gewalterfahrungen unterliegen einer tendenziellen Geschlechtstypik)
- Unterschiede in der Verteilung von Ressourcen (Zeit, Raum, Geld, Informationen, Bildung, neue Technologie, Gesundheitsversorgung, Wohnverhältnisse, Mobilität / Kfz, Freizeitverhalten)

- Überprüfung und ggf. Veränderung der eigenen Angebote in Bezug auf die o.g. Kriterien (z.B. Wohnen, Unterricht ...)

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

- Auseinandersetzung mit (auch eigenen) geschlechtstypischem Verhalten und Rollenbildern
- Formulierung eigener vermeintlich geschlechtsuntypischer Lebensgestaltungswünsche (Arbeit, Freizeit, Partnerschaft etc.) und Engagement für die Möglichkeiten, diese durchzusetzen

2. Handlungsebene - Kriterien

2.4 Individuelle Lebensplanung durch Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten

Einen Plan für die eigene Zukunft machen – also für den Beruf, das Wohnen und die Freizeit. Dazu muss man wissen, welche Möglichkeiten es gibt, damit man auswählen kann.

Was bedeutet das konkret?

- a) Um eine Entscheidung für einen Beruf treffen zu können, müssen Jugendliche und junge Erwachsene Berufe / Berufsfelder kennen und erfahren
- b) Um eine Entscheidung über einen konkreten Arbeitsplatz treffen zu können, müssen unterschiedliche Arbeitssituationen und Betriebskonstellationen bekannt und erfahrbar sein (z.B. Großbetriebe und Kleinbetriebe, Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit KollegInnen)
- c) Um eine Entscheidung über Wohn- und Lebensformen treffen zu können, müssen unterschiedliche Wohn- und Lebensformen bekannt und erfahrbar sein.
- d) Um Entscheidungen über die eigene Freizeitgestaltung und das Zusammensein mit Gleichaltrigen treffen zu können, müssen Möglichkeiten dazu bekannt und erfahrbar sein

Praktische Umsetzung

zu a und b: Lange und kurze Praktika in unterschiedlichen Betrieben und Arbeitsfeldern.

Das Werkstufenkonzept der Gustav-Heinemann-Schule in Pforzheim (Teilprojekt der EP „Keine Behinderungen trotz Behinderung“) kann hierzu als best-practice-Modell verstanden werden. Die SchülerInnen machen dort (z.T. bereits in der Oberstufe) vier bis fünf Praktika. In diesem Prozess kristallisieren sich besondere Fähigkeiten und Interessen in Bezug auf Arbeitsinhalte, Arbeitsstrukturen, Arbeitssorte, soziale Settings etc. heraus, die eine Bedingung für Berufswahlmöglichkeiten bilden. Vergleichbare Konzepte haben manche anderen Schulen für Jugendliche mit geistigen Behinderungen, selten aber für SchülerInnen mit körperlichen Behinderungen.

zu a und b: Sensibilisierung von Unternehmen / Praktikums- und Arbeitsplatzakquise durch Professionelle

zu c: Probewohnen (z.B. mehrtägiges eigenverantwortliches Wohnen allein oder in Kleingruppen in einer institutionseigenen oder angemieteten Wohnung)

zu d: Information über Freizeitangebote, Begleitung im Kennenlernen und Auswählen von Freizeitangeboten (z. B. als Gruppenveranstaltungen von Schulklassen, Qualifizierungsmaßnahmen etc.)

zu a, b, c, d: Mobilitätstraining und Einforderung barrierefreier Verkehrsmittel im Öffentlichen Personen-Nahverkehr (ÖPNV) auf kommunaler Ebene

Um zwischen verschiedenen Berufen, Arbeitsplätzen, Wohn- und Lebensformen, Freizeitgestaltungen wählen zu können, muss eine höchst mögliche Erreichbarkeit der damit verbundenen Orte geschaffen werden

zu a, b, c, d: Förderung der Entscheidungsfähigkeit von Jugendlichen / jungen Erwachsenen

Außer Wahlmöglichkeiten zu haben, geht es auch darum, Wahlmöglichkeiten zu nutzen, d.h. eigene Bedürfnisse zu entwickeln und zu entdecken und sich für oder gegen etwas entscheiden zu können.

Was bedeutet das für Professionelle?

Siehe oben: Beratung von SchülerInnen und Qualifizierungsmaßnahme-TeilnehmerInnen, Akquise von Arbeitsplätzen, Begleitung an Arbeits- und Praktikumsplätzen, Realisierung von Wohntraining, Mobilitätstrainings, Freizeitgestaltung etc.)

Sensibilisierung für die Wünsche und Bedürfnisse der jungen Erwachsenen

Akzeptanz der Wahlen / Entscheidungen

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

- eigene Entscheidungen treffen / sich möglicherweise aus der Gewohnheit lösen, dass andere (Eltern, Institutionen) über das eigene Leben entscheiden
- eigene Bedürfnisse entwickeln, wahrnehmen und sich erfüllen
- eigenverantwortlich „wählen“
- Sensibilisierung für die Interessen anderer und die ggf. nicht veränderbaren äußeren Bedingungen (Die Grenzen der Wählbarkeit liegen z.T. in den Grenzen von anderen Personen, von betrieblichen oder Arbeitsmarktrealitäten)

Was bedeutet das für Angehörige / Eltern?

„Loslassen“ / eigene Interessen und Vorstellungen zurückstellen und den Kindern die Umsetzung eigener Entscheidungen zugestehen. „Manchmal denkt man, es ist stark festzuhalten. Doch es ist das LOSLASSEN, das wahre Stärke zeigt.“

- Vertrauen zu den eigenen Kindern entwickeln
- Bedürfnisse ermitteln
- Interessen fördern
- Fähigkeiten unterstützen
- Entscheidungen akzeptieren
- Partnerbeziehungen tolerieren
- Anerkennung gewähren

3. Methodenebene I - Prinzipien

3.1 Lebenslanges Lernen

Lernen kann man ein Leben lang. Damit es gelingt, muss es passende Angebote (Kurse, Seminare) geben, an denen auch Menschen mit Behinderung teilnehmen können. Der nachfolgende Text zeigt, was die deutsche Regierung dazu denkt.

Das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gibt unter dem Begriff „Lebenslanges Lernen“ folgende Richtungsweisungen vor. Diese gilt es mit der Lebensrealität von Menschen mit Behinderung zu vergleichen.

Aus dem Vergleich ergibt sich ein großer Unterschied (siehe Forderungskatalog). „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ hat heute keine Geltung mehr. Lernen hört nach Schule, Ausbildung oder Studium nicht auf, denn Lernen ist das wesentliche Werkzeug zum Erlangen von Bildung und damit für die Gestaltung individueller Lebens- und Arbeitschancen.

Lebenslanges Lernen heißt das Schlüsselwort, wenn man auf dem Arbeitsmarkt mithalten, einen Berufs- oder Schulabschluss nachholen oder sich einfach nur weiterbilden will. Lebenslanges Lernen durchbricht die Grenzen herkömmlicher Bildungsstrukturen und die Einteilung in strikt aufeinander folgende Abschnitte eines Bildungsweges, der oft mit dem Schul- oder dem Hochschulabschluss beendet ist.

Vielfach wird Lebenslanges Lernen nur verstanden als die Anpassung von Qualifikationen an neue Erfordernisse, die im Berufsleben aus dem technischen Fortschritt erwachsen. Dafür gibt es aber lange schon ein breites Angebot beruflicher Fort- und Weiterbildung oder anderer Zusatzqualifikationen.

Lebenslanges Lernen bedeutet mehr - zum einen, den Wiedereinstieg in Bildungswege zu ermöglichen, zum anderen die im Beruf erworbenen, aber nicht formal bescheinigten Kompetenzen zertifizieren zu lassen und dafür neue Lehr- und Lernformen anzubieten.

Darüber hinaus schließt es aber auch mit ein, Bildung als Weg zu mehr Eigenverantwortlichkeit im Leben anzubieten. Es umfasst also die Gesamtheit allen formalen, nicht-formalen und informellen Lernens ein Leben lang.

Das Konzept des Lebenslangen Lernens verzahnt die bisher stark segmentierten Bildungsbereiche und integriert Vorschulbildung, schulische Bildung, Berufsbildung, Hochschulbildung sowie allgemeine und berufliche Weiterbildung zu einem aufeinander aufbauenden und vor allem durchlässigen Gesamtsystem.

Lebenslanges Lernen hilft, den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken und Ausgrenzung soweit wie möglich zu vermeiden. Im Rahmen einer Gesamtstrategie soll das Ziel verfolgt werden

- die Bildungsteilhabe zu erhöhen
- allen Menschen mehr Chancen zur persönlichen, ihren Begabungen entsprechenden gesellschaftlichen und beruflichen Entwicklung zu ermöglichen

Dabei werden insbesondere bildungspolitische Zielsetzungen verfolgt wie Erhöhung der Transparenz, Verbesserung der Beratung, Sicherung der Qualität aller Bildungsbereiche, Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen, Zertifizierung von Weiterbildungsleistungen und Schaffung eines lernförderlichen Umfelds für Menschen in speziellen Lebenslagen. Das soll helfen, die Herausforderungen des gesellschaftlichen und demographischen Wandels zu meistern.

Gleichzeitig wird so die Grundlage für mehr Beschäftigung gelegt. Somit ist Lebenslanges Lernen ein wichtiger Innovations- und Wettbewerbsfaktor.

Ziele

- Mobilisierung aller Begabungen Erhöhung der Bildungsbeteiligung,
- Entgrenzung, Erhöhung der Durchlässigkeit,
- Gestaltung von Lernprozessen, Erhöhung der Professionalität,
- Qualitätsoffensive, Schaffung eines konsistenten Konzepts

Maßnahmen

Das BMBF hat 2001 im Aktionsprogramm "Lebensbegleitendes Lernen für alle" konkrete Handlungsfelder identifiziert und entsprechende Maßnahmen auf den Weg in eine "lernende Gesellschaft" gebündelt. Mit diesen Aktionen will das BMBF zu einer nachhaltigen Förderung Lebensbegleitenden Lernens aller Menschen und einer zukunftsorientierten Reform der Bildungsstrukturen beitragen.

Die Leitgedanken dabei sind:

- Stärkung der Eigenverantwortung sowie Selbststeuerung der Lernenden,
- Abbau der Chancenungleichheiten,
- Kooperation der Bildungsanbieter und Nutzer/-innen sowie
- Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen.²

Die Befähigung zum Lebenslangen Lernen wird zukünftig immer stärker der Schlüssel für den persönlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg sein. Lebenslanges Lernen muss deshalb zu einer Selbstverständlichkeit in allen Bildungsbereichen (Kindergarten, Schule, berufliche Bildung, Hochschule, Weiterbildung) und allen Politikbereichen werden.

² Auszüge aus der Homepage des deutschen Bildungsministeriums www.bmbf.de , Pfad: Bildung – Weiterbildung – Lebenslanges Lernen

3. Methodenebene I - Prinzipien

3.2 Handlungsorientierung

Handlungsorientierung bedeutet, durch praktisches Tun Aufgaben / Arbeitsaufträge möglichst selbständig und geplant erfolgreich zu erledigen. Dies erfordert, dass notwendige Kenntnisse angeeignet werden und Absprachen mit Anderen, z.B. MitschülerInnen, KollegInnen, AnleiterInnen und LehrerInnen erfolgen.

Was bedeutet das konkret?

Zusammenfassend seien folgende Kriterien genannt, die einem handlungsorientierten Vorgehen zugrunde liegen sollten (hier am Beispiel Schule):

- Im Zentrum eines Handlungsorientierten Unterricht steht die Hinführung der SchülerInnen zur *Handlungskompetenz* durch *inhaltlich-fachliches Lernen* (Vermittlung von Fachkompetenz), insbesondere aber durch *methodisch-strategisches Lernen* (Vermittlung von Methodenkompetenz bzw. Lern- und Arbeitsstrategien) und *sozialkommunikatives Lernen* (Vermittlung von Sozialkompetenz).
- Eine Vermittlung dieser Kompetenzen erfolgt in erster Linie *prozessorientiert*.
- Wichtig ist die Herstellung von *Handlungsprodukten mit konkretem Gebrauchswert*, mit denen sich die SchülerInnen identifizieren können, die ihnen aber auch Gelegenheit zu Auswertung und Kritik der Unterrichtsarbeit geben.
- *Fachübergreifende Inhalte und Aspekte* müssen notwendigerweise berücksichtigt werden.
- Die *subjektiven Interessen der SchülerInnen* sollen zum Bezugspunkt der Unterrichtsarbeit gemacht werden. Es wird den SchülerInnen aber auch die Gelegenheit gegeben, durch einen handelnden Umgang mit neuen (aktuellen) Themen und Problemen *die eigenen Interessen weiterzuentwickeln*.
- Die SchülerInnen sollen zum *selbständigen Handeln* ermuntert werden, d.h. sie werden an der Planung, Durchführung und Auswertung des Unterrichts beteiligt.
- Die LehrerInnen haben eher *organisierende, beratende und mitarbeitende Funktion*. Daneben ist ihre wesentliche Aufgabe darin zu sehen, eine *zuverlässige Beziehungsebene* zu den SchülerInnen herzustellen.
- *Kopf- und Handarbeit*, Denken und Handeln, sollen in ein ausgewogenes Verhältnis zueinander gebracht werden.
- Die *Öffnung der Schule nach „innen“ und „außen“*: Nach „innen“ bezeichnet das Aufeinanderzugehen von SchülerInnen, LehrerInnen, und des übrigen Personals, die Förderung individueller Lernwege und die Weiterentwicklung des Schullebens. Nach „außen“ meint den Aufbau eines „Lernort-Netzes“, in dem die SchülerInnen außerhalb des Schulgeländes erkunden können, was sie für ihre Vorhaben und Projekte wissen müssen.

Zusätzlich zu den genannten Kriterien ist im Zusammenhang mit der Förderung von lernbeeinträchtigten SchülerInnen der Aspekt des „Zielerreichenden Lernens“ (mastery learning) zu erwähnen. Es wird davon ausgegangen, dass ein großer Teil der SchülerInnen das gesteckte Lernziel erreichen kann, wenn ihnen genügend Zeit zur Verfügung gestellt wird:

- Das zu erreichende Lernziel wird so genau wie möglich überprüfbar angegeben (*Notwendigkeit verständlicher Arbeitsanweisungen*).
- Die Arbeitsunterweisung wird in eindeutig voneinander abgrenzbare Teilziele zergliedert (*Notwendigkeit eines übersichtlichen und strukturierten Arbeitsablaufs*).
- Jedes Teilziel muss beherrscht werden, bevor das nächste angegangen wird (*schrittweises Vorgehen vom einfachen zum komplizierten Sachverhalt*).
- Nach jedem abgeschlossenen Teilziel erfolgt eine *Rückmeldung*. Bei nicht erreichtem Teilziel werden *individuelle Lernhilfen* eingesetzt.
- Jede/r behinderte MitarbeiterIn hat (in Grenzen) genügend Zeit (*individuelles Lern-tempo*).³

Praktische Umsetzung

Das Konzept der Handlungsorientierung betrachtet „zielgerichtete Tätigkeiten“, wie sie in schulischen und beruflichen Bildungsprozessen üblich sind (z.B. innerhalb von Aufgabenstellungen und Arbeitsprozessen). Zielgerichtete Tätigkeiten sind allgemein durch eine bestimmte Abfolge von Phasen bzw. Schritten („Modell der vollständigen Tätigkeit“) gekennzeichnet:

1. Orientieren
2. Planen
3. Entscheiden
4. Ausführen
5. Prüfen
6. Auswerten

Das „Modell der vollständigen Tätigkeit“ ist somit geeignet, Bildungsprozesse zu planen, zu analysieren und auszuwerten. Aufgrund von Aufträgen oder Aufgabenstellungen sind Ziele vorgegeben bzw. können (je nach Handlungsspielraum) eigenständig aufgestellt werden, wodurch die Arbeitstätigkeit als ganzes ausgerichtet wird (zielgerichtete Tätigkeit). Anschließend wird bestimmt durch welches Vorgehen das gestellte Ziel zu erreichen ist. Dabei ist der Sinngehalt bzw. der Nutzen der Tätigkeit für den Aufbau der Handlungsschritte mitentscheidend und sollte daher anhand der Aufgabenstellung erkennbar bzw. vermittelbar sein.

Außerdem wird davon ausgegangen, dass ‚inneres‘ oder lautes Sprechen begleitend zu dem erforderlichen Handeln der Bewusstmachung der wichtigsten Inhalte dient und damit zu einem tieferen Verständnis von Arbeitsprozessen führt. Inneres oder lautes Sprechen – z.B. in Form von Fragen oder Beschreibungen - ist daher in allen Phasen nutzbar.

³ aus: Barlsen, J.; Bungart, J.; Cárdenas, B; Klinkenbusch, A.: Vorbereitung des Übergangs körperbehinderter Jugendlicher von der Schule ins Arbeitsleben. Siegen/Münster 1995. Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Im Folgenden werden die Phasenelemente einzeln betrachtet. Dabei ist nicht nur von einer Wechselwirkung zwischen den Phasen auszugehen, sondern auch von einer gewissen Gleichzeitigkeit (z.B. bei neuen Teiltätigkeiten, die sich aus dem aktuellen Handeln heraus notwendigerweise ergeben) bzw. Verzahnung einzelner oder mehrerer Schritte, in Abhängigkeit von Art und Umfang der Tätigkeit:

1. Orientieren:

Eine Orientierung erfolgt in erster Linie über die Aufgabenstellung (Auftrag), die dabei zu erzielenden (Zwischen-) Ergebnisse (Ziele) sowie die Ausführungsmöglichkeiten und –bedingungen. Insgesamt findet somit eine hinreichende Sammlung notwendiger Informationen zur Ausübung der Tätigkeit statt. Wichtig ist daher eine eindeutige Formulierung der Aufgabe. Grundlegende Anforderungen in dieser Phase sind z.B. Auffassungs- und Vorstellungsvermögen sowie das Herstellen des Bezugs zu bereits bekannten Inhalten und bestehenden Kompetenzen. Unterstützungen können z.B. bei der Informationsbeschaffung oder zur Vergegenwärtigung von (Zwischen-) Ergebnissen geleistet werden.

2. Planen:

Zentral ist hier die konkrete Ableitung (Vorwegnahme) von (zumindest vorläufigen) Teilzielen und Handlungsschritten. Der Arbeitsweg ist in seiner (sinnvollen) Abfolge (weitestgehend) festzulegen, wobei auch andere Möglichkeiten der Ausführung bedacht und bestimmt werden können. Dabei sind notwendige Arbeitsmittel, zu beachtende Ausführungs- bzw. Bedienungshinweise sowie erforderliche Absprachen mit Kollegen bzw. Abteilungen oder auch der Zeitaufwand pro Arbeitsschritt zu berücksichtigen.

Eine wichtige Anforderung in dieser Phase ist - neben dem Vorstellungsvermögen - die Arbeits- bzw. Handlungsplanung (Problemlösefähigkeit). Zur Unterstützung können u.a. schriftliche (und/oder bildliche) Arbeitspläne erstellt werden, die z.B. folgendes beinhalten:

Arbeitsplan

Arbeitsschritte	Arbeitsmittel	Ausführungshinweise	Absprachen	Zeitaufwand

3. Entscheiden:

Nach der Planung ist letztendlich eine Entscheidung über das genaue und zweckmäßige Vorgehen zu treffen. Sollten hierbei noch wichtige Kenntnislücken bestehen, sind diese weitestgehend zu schließen. Liegen mehrere Ausführungsmöglichkeiten (je nach Handlungsspielraum) vor, können als Entscheidungskriterien sowohl das Verhältnis von Aufwand und Nutzen, als auch von Anforderungen und eigener Leistungsfähigkeit herangezogen werden. Eventuell ist hier auch eine Abstimmung mit beteiligten Kolleginnen notwendig.

Wichtige Anforderungen sind neben der Fähigkeit zur Bildung und Beachtung von Entscheidungskriterien somit auch soziale und sprachliche Fähigkeiten (z.B. Kritik geben bzw. empfangen), die insbesondere bei Gruppen- bzw. Teamarbeit auch im Weiteren relevant sind. Unterstützungen können z.B. bei der Bildung und Nutzung von Entscheidungskriterien sowie dem Umgang mit Kritik gegeben werden.

4. Ausführen:

Hier geht es um die Umsetzung der geplanten Arbeitsschritte, d.h. erforderlich ist – neben z.B. handwerklichen Fertigkeiten - insbesondere ein handlungsbegleitender Vergleich zwischen Planung (Soll-Zustand) und Ausführung (Ist-Zustand). Dies beinhaltet prüfende Prozesse, die somit nicht ausschließlich in der nächsten Phase, sondern prinzipiell während des gesamten Handlungsablaufes notwendig sind. Wichtig ist auch der verantwortliche Umgang mit den eingesetzten Arbeitsmitteln.

Daneben sind bei der praktischen Ausführung insbesondere Sorgfalt bzw. Genauigkeit, Ausdauer und Zuverlässigkeit gefordert. Unterstützungen können z.B. bei den Soll-Ist-Vergleichen (Aufstellen und Beachten von Vergleichskriterien) erfolgen.

5. Prüfen:

Es wurde bereits erwähnt, dass das Prüfen in Form von Soll-Ist-Vergleichen eine steti-ge Anforderung innerhalb des Handlungsablaufes ist und deshalb nicht ausschließlich einer einzelnen Phase zuzuordnen sei. Hier soll jedoch im engeren Sinne die Prüfung von Zwischen- bzw. Endergebnissen angesprochen sein. Dabei kann eine Orientierung anhand vorgegebener Maßstäbe aufgrund der Aufgabenstellung und/oder von in der Planungsphase festgelegten Erfolgskriterien (z.B. im Rahmen von Zielbestimmungen) stattfinden.

Das Prüfen kann eine Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbewertung beinhalten, so dass eine vertiefende Sicht auf Beurteilungsformen und -ergebnisse möglich ist. Eine wichtige Anforderung ist somit das kritische Prüfen von Ergebnissen, wobei Unterstützungen beim Erstellen bzw. Anwenden von Beurteilungsmaßstäben stattfinden könnten.

6. Auswerten:

Dieser Aspekt ist eng mit der vorangehenden Phase verknüpft. Er erfüllt insofern eine eigenständige Funktion, da insbesondere die Einarbeitung in neue bzw. ungewohnte Tätigkeiten mit einer Auswertung des gesamten Handlungsablaufes abgeschlossen werden sollte. Daher ist zu prüfen, welche Tätigkeitsanteile bereits hinreichend beherrscht werden und welche noch nicht, wobei in letzterem Fall die Gründe zu erkunden sowie zu klären sind. Auch hier ist eine Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbeurteilung möglich. Eine Auswertung ist natürlich auch bezogen auf Teilhandlungen denkbar und u.U. sinnvoll. Wichtige Anforderungen sind wiederum kritisches Prüfen (gezielte Fehlersuche), sowie soziale und sprachliche Fähigkeiten. Eine Unterstützung könnte durch eine Veranschaulichung der Beurteilungsformen erfolgen.⁴

⁴ aus: Bungart, J.; Putzke, S.: Einarbeitung am Arbeitsplatz und der Prozeß der betrieblichen Integration. In: Barlsen, J.; Hohmeier, J.: Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Düsseldorf 2001, S. 111ff.

3. Methodenebene I - Prinzipien

3.3 Schlüsselqualifikationen für selbständiges Arbeiten

Schlüsselqualifikationen sind wichtige Fähigkeiten und Fertigkeiten, um Aufgaben oder Arbeitsaufträge erfolgreich zu erledigen. Dazu gehören:

- fachliches Können und Wissen (z.B. handwerkliches Tun)
- selbständiges Planen, Ausführen und Prüfen
- Zusammenarbeit und Absprachen

Was bedeutet das konkret?

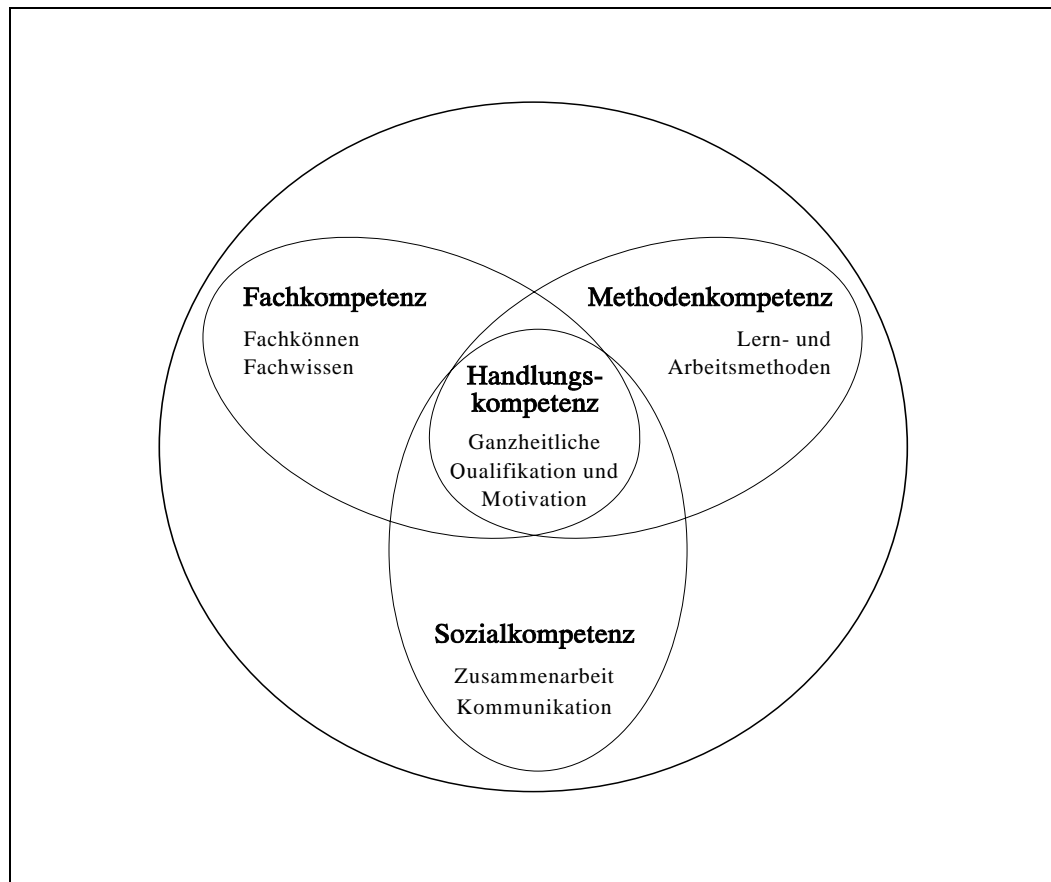
Seinen Ursprung hat der Begriff „Schlüsselqualifikation“ in der beruflichen Bildung. Hintergrund war die Bestimmung und Vermittlung fachübergreifender Ziele bzw. fachübergreifender Qualifikationen, welche, unabhängig von Veränderungen spezieller beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten, überdauernder Art sein sollten.

Ausgangspunkt dieser Überlegungen waren somit pragmatische und wirtschaftliche Interessen. Die Auszubildenden bzw. Arbeitnehmerinnen sollten befähigt werden, sich an einen (zu erwartenden) stetigen Wandel in der Arbeitswelt weitgehend selbständig anzupassen.

Oberstes Ziel ist daher das selbständige Handeln, d.h. der Erwerb von Handlungskompetenz. Ein Katalog von Schlüsselqualifikationen ist immer wieder zu überprüfen, da diese einem zeitbedingten Wandel unterliegen können. Heute besteht aber noch immer Uneinigkeit darüber, welche einzelnen Fertigkeiten den Schlüsselqualifikationen zuzuordnen und wie diese zu kategorisieren sind. Dennoch werden die Schlüsselqualifikationen weitgehend übereinstimmend unterteilt nach:

- *Fachkompetenz*: Fähigkeit zum Erlernen von Fertigkeiten und Kenntnissen in einzelnen Arbeits- und Tätigkeitsfeldern; u.a. Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Ausdauer.
- *Methodenkompetenz*: z.B. Fähigkeit zum selbständigen Planen, Ausführen und Kontrollieren sowie Aneignen der dazu erforderlichen Informationen; Problemlösefähigkeit.
- *Sozialkompetenz*: Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zum Umgang mit anderen, wie z.B. Team-, Kooperations-, Kommunikations- und Kritikfähigkeit sowie Flexibilität.

Es ist zu beachten, dass die genannten Kompetenzbereiche nicht nebeneinander bestehen, sondern hinsichtlich ihrer Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu betrachten sind. Erst aus diesem Zusammenspiel lässt sich Handlungskompetenz entwickeln:



Schlüsselqualifikationen und Handlungskompetenz

nach: BUTSCH, W.; GAIRING, F.; PETERSEN, W. H.; RIEDL, A.:

Ausbildung im Wandel: Konsequenzen für Selbstverständnis und Aufgabe des Ausbilders. Weinheim 1991, S. 41

Praktische Umsetzung

Die praktische Umsetzung erfolgt durch handlungsorientiertes Vorgehen.

Was bedeutet das für Professionelle?

Für die Ausbildung individueller und situationsgerechter Handlungskompetenz der Jugendlichen ist es von Bedeutung, dass die Professionellen nicht nur das Besondere bzw. Aufgabenspezifische, sondern auch das Gemeinsame bzw. Übergeordnete der jeweiligen (Einzel-) Tätigkeiten herausarbeiten.

Die Anforderungsprofile (von Aufgabenstellungen bzw. Arbeitsprozessen) sind deshalb auch daraufhin zu untersuchen, inwieweit

- a) übergeordnete Qualifikationsmerkmale in ihnen enthalten sind bzw.
- b) übergeordnete Qualifikationsmerkmale an ihnen erlernt werden können.

Außerdem sind die Fähigkeitsprofile derart zu gestalten, dass sie möglichst differenzierte Aussagen über die jeweilige Ausprägung verschiedener fachübergreifender Qualifikationen enthalten.

Aufbauend auf einem Profilvergleich ist dann eine gezielte Vermittlung bzw. Aneignung entsprechender Kompetenzen möglich. Dabei wird davon ausgegangen, dass Schlüsselqualifikationen wie z.B. selbständiges Planen, Ausführen und Prüfen nicht nur auf Arbeits-

plätzen mit eher hohen Anforderungen, sondern auch bei sogenannten Anlern Tätigkeiten, d.h. in Arbeitssituationen unterschiedlicher Anforderungsgrade, grundsätzlich erforderlich sind.

Eine gewisse Ausnahme hiervon bilden Arbeits(teil-)prozesse, die der einzelne bereits als Routinetätigkeit ausführen kann und bei denen somit zumindest planerische Elemente nicht (mehr) direkt notwendig sind.⁵

⁵ aus: Bungart, J.; Putzke, S.: Einarbeitung am Arbeitsplatz und der Prozeß der betrieblichen Integration. In: Barlsen, J.; Hohmeier, J.: Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Düsseldorf 2001, S. 111ff.

Wichtige Schlüsselqualifikationen zur systematischen Förderung selbständigen Arbeitens⁶

Förderung der Fachkompetenz	Förderung der Methodenkompetenz	Förderung der Sozialkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> • Aneignen von Fertigkeiten und Kenntnissen • Fachqualifikation entfalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbständig lernen • Selbständig planen – durchführen - kontrollieren 	<ul style="list-style-type: none"> • In der Gruppe mitarbeiten • die Persönlichkeit entfalten
<ul style="list-style-type: none"> - Systematisches vorgehen - Genaues Arbeiten - Identifikation mit der Arbeit - Leistungsbereitschaft - Verantwortungsbewusstsein - Qualitätsbewusstsein - Sicherheitsbewusstsein - Selbstkontrolle - Sauberkeit am Arbeitsplatz 	<ul style="list-style-type: none"> - Lernwilligkeit - Lernfähigkeit - Einsicht der Notwendigkeit zur selbständigen Weiterbildung - Beherrschen von Lerntechniken - Erkennen des eigenen Lerntyps - Gedächtnistraining - Konzentration - Entscheidungsfähigkeit - Transferfähigkeit - Logisches Denken - Systemdenken - Problemlösungsfähigkeit - Analogieschlüsse ziehen können - Decodierungsfähigkeit - Abstraktionsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperationsfähigkeit - Integrationsfähigkeit - Gruppenverhalten - Einfühlungsvermögen - Kollegialität - Soziale Verantwortung - Mitverantwortung - Sachliche Argumentation - Mündliches Ausdrucksvermögen - Schriftliches Ausdrucksvermögen - Bereitschaft zum Erfahrungsaustausch - Offenheit - Arbeitsteiliges Verhalten - Kundengerechtes Verhalten - positive Einstellung zum Beruf

Einzelne Schlüsselqualifikationen sind nicht immer eindeutig einem Kompetenzbereich zuzuordnen, manche Schlüsselqualifikation sind für mehrere Kompetenz-Bereiche bedeutsam.

⁶ aus: Koch, J.; Selka, R.: Leittexte – ein Weg zu selbständigem Lernen. Teilnehmer-Unterlagen. Berlin, Bonn, 2. völlig überarb. Auflage 1991. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär

Welche Schlüsselqualifikationen sind für Sie von besonderer Bedeutung?

Hier können Sie Ihre persönlichen Vorstellungen eintragen:

Förderung der Fachkompetenz	Förderung der Methodenkompetenz	Förderung der Sozialkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> • Aneignen von Fertigkeiten und Kenntnissen • Fachqualifikation entfalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbständig lernen • Selbständig planen – durchführen - kontrollieren 	<ul style="list-style-type: none"> • In der Gruppe mitarbeiten • die Persönlichkeit entfalten
<p>- -</p> <p>- -</p>	<p>- -</p> <p>- -</p>	<p>- -</p> <p>- -</p>

3. Methodenebene I - Prinzipien

3.4 Nutzer- und Kundenorientierung

Wenn Menschen mit Behinderungen Hilfe und Unterstützung durch andere Menschen brauchen, sollen ihre Bedürfnisse und Wünsche beachtet werden. Sie sollen auch sagen, ob die Hilfe und Unterstützung „gut“ oder „weniger gut“ ist, damit die HelferInnen und UnterstützerInnen sich danach richten können.

Was bedeutet das konkret?

Die **Verwendung des Begriffes „Kunde“ im sozialen Dienstleistungsbereich** (hier einschließlich Schulen) ist umstritten. Ursprünglich aus dem Bereich der gewerblichen Wirtschaft kommend, bezeichnet der Begriff „Kunde“ ein Verhältnis, das gekennzeichnet ist aus einem Anbieter eines Produktes oder einer Dienstleistung (z.B. Beratungsdienst) und einem dafür bezahlenden Abnehmer („Verbraucher“).

Der Abnehmer hat die Möglichkeit sich auszusuchen, welche Produkte oder Dienstleistungen er erwerben und nutzen will, und er kann meist zwischen verschiedenen Anbietern auswählen.

Diese Kennzeichen der Kundenrolle existieren im sozialen Bereich in der Regel nicht. Soziale Dienstleistungen werden oft in einer Dreieckskonstellation erstellt, zu der Nutzer (hier: Menschen mit Behinderungen), Dienstleistungsanbieter und Leistungsträger („Kosten“-Träger) gehören.

Dabei bezahlt der Nutzer eines Angebotes die Leistungen meist nicht selbst. Daher kann er sich auch nicht ohne weiteres gegen eine ihm unzureichend erscheinende Qualität der Leistung zur Wehr setzen, wie dies die Kunden im wirtschaftlichen Sektor, z.B. durch den Verzicht auf den Kauf eines Produktes, können. Gleichzeitig sind die Wahlmöglichkeiten für die Nutzer im sozialen Bereich aus verschiedenen Gründen eingeschränkt: So existiert zum Beispiel an einem Ort häufig nur ein Anbieter einer Dienstleistung und nicht mehrere.⁷

Die Beibehaltung des Kundenbegriffes im sozialen Bereich kann trotz einiger begrifflicher Ungenauigkeiten sinnvoll sein, da er die Erfassung der Interessen nicht nur der direkten Leistungsempfänger (z.B. der Nutzer) ermöglicht, sondern auch die Leistungsträger (z.B. Integrationsamt und Agentur für Arbeit) sowie interne und externe Kooperationspartner (z.B. Schule, Werkstatt für behinderte Menschen, Integrationsfachdienst und Berufsbildungswerk) mit einbezieht.

In diesem umfassenden Verständnis bezieht der Begriff „Kunde“ alle diejenigen mit ein, die ein Dienstleistungsangebot in Anspruch nehmen.

Im engeren Sinne unterstreicht der Kundenbegriff die Wahrnehmung der Nutzer (hier: Menschen mit Behinderungen) als eigenverantwortliche Individuen, in dem er ihr „kundig sein“ in Hinsicht auf die eigenen Bedürfnisse betont. In diesem Zusam-

⁷ Inwieweit die z.B. in Deutschland geplante Umsetzung des persönlichen Budgets hier tatsächlich zu Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen führt, bleibt abzuwarten (vgl. 4.4).

menhang lassen sich Bezüge zu den Konzepten „Empowerment“ (vgl. 2.1) und „Selbstbestimmung“ (vgl. 2.2) herstellen.

Praktische Umsetzung

Die Klärung, was Nutzer- und Kundenorientierung bedeutet und wie sie verwirklicht werden kann, soll nun beispielhaft anhand des Integrationsfachdienstes (IFD)⁸ erläutert werden (vergleichbares gilt dann für andere Dienste).

Die zentralen Kundengruppen der IFD sind die Menschen mit Behinderungen (= Nutzer) und Betriebe. **Kundenorientierung im engeren Sinne** heißt dann, Strukturen und Tätigkeiten der Fachdienstarbeit so zu planen und zu gestalten, dass die Interessen und Bedürfnisse der Nutzer und Betriebe angemessen erfüllt werden.

Es soll dabei sichergestellt sein, dass Nutzer und Betriebe auf die Gestaltung des Angebotes des IFD Einfluss nehmen können (wobei die „Gestaltungsmacht“ der verschiedenen Kundengruppen natürlich variiert). Einfluss kann dabei auf folgende Arten ausgeübt werden:

1. Durch die Einflussnahme auf die Gestaltung der Leistungen,
2. Durch die Bewertung der erbrachten Leistungen.

Zu 1.: Die **Einflussnahme auf die Gestaltung der Leistungen** kann z.B. so aussehen, dass Nutzer darauf drängen, dass der Fachdienst gut zu erreichen ist, dass die Angebote auf ihre spezifische Behinderung hin angepasst werden oder dass für die Dauer der Begleitung personelle Kontinuität gewährleistet ist.

Betriebe bestehen beispielsweise darauf, über die Behinderung der einzustellenden Nutzer umfassend informiert zu werden, verlässliche Ansprechpersonen im IFD zu haben oder in Krisen umgehend und flexibel Hilfe angeboten zu bekommen.

Will man sicherstellen, dass die beteiligten Kunden auf die Gestaltung der Angebote des Fachdienstes effektiv Einfluss nehmen können, so setzt dies voraus, dass der Fachdienst Wege zur **Erschließung von Kundeninteressen** entwickelt.

Dies kann auf verschiedene Arten erfolgen: Ausgangspunkt ist häufig die gezielte Sammlung von Kundenerwartungen, die Fachkräfte bei Nutzern und Betrieben beobachten konnten. Einen weiteren Weg stellt das „Sich-Hinein-Versetzen“ in den Nutzer und den Betriebsvertreter dar. Systematische Verfahren wären z.B. regelmäßige Auswertungstreffen von Kunden („Kundenbeiräte“) oder allgemein gesagt, ein Beschwerdemanagement. In diesem Zusammenhang kann auch eine Befragung der Kunden erfolgen.

Das beispielhafte Ergebnis einer solchen Kundenbefragung (Menschen mit Behinderungen und Betriebe) in IFD ist dargestellt im Text „Anhang 3.4 Beispielhafte Ergebnisse einer Kundenbefragung im Bereich Integrationsfachdienste (IFD)“.

⁸ IFD sind in Deutschland zuständig für Vermittlung und Begleitung behinderter Menschen in Arbeit. Der vergleichbare Dienst in Österreich wird als „Arbeitsassistenz“ bezeichnet.

Zu 2.: Als weiteres Element von Kundenorientierung kann auch die **Bewertung der erbrachten Leistungen** durch Nutzer und Betriebe angesehen werden. Denkbar sind, neben wiederum Befragungen, Seminare mit Nutzern etc., in denen diese die Möglichkeit bekommen, ihre Erfahrungen mit der Begleitung, ihrer Zufriedenheit mit den erreichten Erfolgen, der Beziehungsgestaltung zwischen Fachkräften und Nutzern etc. deutlich zu machen. Diese Seminare müssen auf die spezifischen Bedürfnisse der unterschiedlichen Behindertengruppen hin konzipiert werden. Die Auswertungen der verschiedenen Bewertungsverfahren geben schließlich Hinweise auf weitere Kundenerwartungen.⁹

9 Überarbeiteter Auszug aus:
Bungart, J.; Supe, V.; Willems, P.: Handbuch zum Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten.
Düsseldorf, Köln, Münster 2001. Herausgeber: Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und
Technologie (MASQT) NRW; Landschaftsverband Rheinland LVR (Integrationsamt) und Landschafts-
verband Westfalen-Lippe (Integrationsamt)

3. Methodenebene I - Prinzipien

3.5 Praktische Erprobung

Der Weg zu einer Ausbildungsstelle oder einem Arbeitsplatz führt oft über ein Praktikum.

In einem Praktikum kann man Berufe und Arbeitsfelder kennen lernen.

Man lernt, was man selber kann, was man noch lernen muss und was einen interessiert. Man merkt, was man nicht schafft, aber man kann auch lernen, was man vielleicht mit Unterstützung schafft (siehe auch 4.2 „Assistenz und Coaching“).

Die grundsätzliche Relevanz der Betriebspraktika hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt belegen verschiedene empirische Untersuchungen. Bei den berufsvorbereitenden und –qualifizierenden Maßnahmen der an der transnationalen EQUAL-Partnerschaft TSW beteiligten Projekte zeigt sich deutlich, dass die meisten der erreichten betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsstellen auf dem ersten Arbeitsmarkt auf ein vorher in dem Betrieb absolviertes Praktikum zurückgehen.

- Das Praktikum beinhaltet neben seiner *qualifizierenden* immer auch eine *diagnostische Funktion* und es ermöglicht eine Fähigkeitserprobung unter *realistischen Bedingungen*.
- Sinnvoll erscheint die Unterscheidung zwischen *Orientierungs-* (eher diagnostische Funktion) *und Vermittlungspraktikum* (eher qualifizierende Funktion) zu sein
- Eine ganz wesentliche Funktion besteht aber auch darin, den Betrieben die Möglichkeit zu geben, *den Arbeitssuchenden kennenzulernen* und sowohl seine arbeitstechnischen Fertigkeiten als auch seine sozialen Kompetenzen festzustellen.
- Das erste Praktikum erfüllt eine zentrale Funktion im Prozess der *Passung* von betrieblichen Anforderungen und Fähigkeiten der Bewerber. Es ergänzt und differenziert maßgeblich die im Vorfeld erstellten Fähigkeits- und Anforderungsprofile.
- Es ist festzustellen, dass *längere Praktika* (Durchschnitt 8 Wochen) tendenziell eher zu Vermittlungserfolgen führten. Der relativ geringe Zusammenhang deutet aber an, dass die Dauer der Einzelmaßnahme nicht primär entscheidend ist. Im Rahmen der EQUAL-Projekte von TSW hat sich gezeigt, dass gerade mehrere kürzere Praktika zu Berufsentscheidungen führen, die mehr auf die Interessen und Wünsche der Betroffenen zurückgehen.
- Die präzise Benennung der Zielsetzungen, die mit dem Praktikum verknüpft werden, und das Ausmaß, inwieweit diese erreicht werden bzw. als erreicht gelten, entscheiden über den weiteren Integrationsverlauf. Dies spricht für die Relevanz einer fundierten und *klaren Zielsetzung* zu Beginn des Praktikums und einer abschließenden *Überprüfung der Ergebnisse*, sowie dementsprechend *detaillierte Arbeitskonzeptionen*.
Daraus folgt: je konkreter die Zielsetzungen und die Inhalte der Praktika bestimmt sind, desto größer sind die Erfolgsaussichten.
- Empirische Ergebnisse lassen vermuten, dass die Art der Probleme, die im Praktikum auftauchen können, für den Eingliederungserfolg weniger bedeut-

sam ist. Ausschlaggebend scheint eher zu sein, dass *auf tretende Probleme rechtzeitig erkannt* und benannt werden. Für den weiteren Verlauf der betrieblichen Eingliederung offenbar entscheidend ist dann die Gestaltung des Prozesses der *Krisenintervention*. Eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten, d.h. ein *betriebsnaher und lösungsorientierter Ansatz*, ist dabei grundlegende Voraussetzung für Erfolge.

- Praktika sensibilisieren Betriebe für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen und für die Offenheit der KollegInnen¹⁰

¹⁰ z. T. übernommen aus: Barlsen, J.; Bungart, J.; Hohmeier, J.; Mair, H.: Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf für Schwerbehinderte mit geistigen Beeinträchtigungen. Münster 1999. Herausgegeben von: Landschaftsverband Westfalen-Lippe/Hauptfürsorgestelle

3. Methodenebene I - Prinzipien

3.6 Förderplanung mit Stärken- und Schwächenprofil

Jugendliche und Unterstützungspersonen machen einen Plan. In dem Plan steht, was man gut kann und was man nicht so gut kann. In dem Plan steht auch, was man noch lernen sollte, damit man seine Ziele erreichen kann.

Förderplanung ist ein Planungsprozess, der von den Kompetenzen und Interessen der Menschen mit Behinderung ausgeht. Geprägt von Wertschätzung und Individualisierung werden in kooperativer Weise Förder- und Unterstützungsangebote sowie Überlegungen zur Gestaltung pädagogischer Prozesse erarbeitet, die zu einer Verbesserung der Lebensqualität dieses Menschen führen.

Was bedeutet das konkret? - Praktische Umsetzung:

Förderplanung verfolgt zunächst den Zweck, einen Plan für die gezielte Förderung und Unterstützung eines bestimmten Kindes, Jugendlichen oder Erwachsenen mit Behinderung zu erarbeiten.

Es stellt sich die Frage, welcher **individuelle Förderbedarf** für die Betroffenen besteht. Der Förderplan formuliert Perspektiven und gibt eine Grundlage für pädagogisches Handeln ab.

Eine kurzfristige Förderplanung, die sich mit eng umgrenzten Fragestellungen beschäftigt, spezifische Lernschwierigkeiten oder ein aktuelles Problemverhalten überwinden möchte, ist wenig geeignet, um ein vertieftes Verständnis von der Situation behinderter Menschen und ihrer Entwicklungsperspektiven zu erhalten.

Eine **langfristig angelegte, situationsübergreifende Förderplanung** setzt an den Anliegen und subjektiven Bedeutsamkeiten der Menschen mit Behinderung an. Ziel ist es, ein ganzheitliches Bild der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person zu erhalten. Es wird überlegt, welche Entwicklungsschritte im Interesse der betreffenden Person initiiert werden sollen.

Die **individuellen Lebenszusammenhänge** müssen berücksichtigt werden. Förderplanung trägt somit auch zu einem besseren Verständnis dessen bei, was eine Lebenssituation eines behinderten Menschen charakterisiert.

Förderplanung benötigt ein theoretisches Selbstverständnis. Grundlegend ist das **Menschenbild**, das wir haben. Behinderung ist nicht zu sehen als Abweichung von einer fiktiven Durchschnittsnorm, sondern sie zeigt die Vielfalt menschlichen Seins. Somit kann sich Förderplanung nicht auf die Feststellung von Abweichungen oder Defiziten konzentrieren und entsprechende ausgleichende Maßnahmen formulieren, sondern sie muss sich für den jeweiligen Menschen interessieren. Im Zentrum steht die Frage, welche Unterstützung und Betreuung benötigt die Person, um sein Leben zu bewältigen.

Kompetenzorientierung richtet den Blick vermehrt auf bestehende Fähigkeiten und neu zu erschließende Ressourcen und nicht auf die Defizite. Das Anknüpfen an Problemen und Schwierigkeiten verhindert das Entstehen von Selbstvertrauen und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Eine prinzipielle Orientierung an individuellen Kompetenzen kann keineswegs bedeuten, individuelle Schwächen gänzlich aus dem Blick zu verdrängen. Vorhandene Schwächen dürfen nicht durch Ignorieren oder eine positive Terminologie verwischt werden.

Die Auseinandersetzung mit Fähigkeiten und Fertigkeiten, die im Handlungsrepertoire eines Menschen nicht oder kaum vorhanden sind, muss, wie auch das **Erkennen eigener Grenzen**, Bestandteil der Förderplanung sein. Es können sehr wohl Förderperspektiven in Hinblick auf vermeintliche Schwächen erarbeitet werden.

Förderplanung erfolgt nicht für einen Menschen mit Behinderung sondern mit ihm. Die **Perspektive der betroffenen Person wird einbezogen**. Der Mensch mit Behinderung wird nicht länger Objekt von Förderbestrebungen, sondern er wird zum Subjekt.

Die Förderung kann sich nicht nur auf die Person selbst konzentrieren, sondern muss stets auch die **Bedingungen seines Umfeldes** (Qualität der Lebens- und Lernbedingungen) mit berücksichtigen. Diese müssen ebenfalls als veränderungs- und förderungswürdig betrachtet werden.

Förderplanung erfordert individuelle Überlegungen für jeden einzelnen Menschen. Es kann **keine verallgemeinerbaren Förderkonzepte** geben.

Individualisierung heißt, so zu fördern, dass jedem das Seine, aber nicht jedem das Gleiche zukommt.

Förderplanung ist eine gemeinsame, kooperative Planung, in die alle an der Erziehung und Betreuung eines Menschen mit Behinderung beteiligten Personen einbezogen sind.

Die **Zusammenarbeit aller Beteiligten** ist unverzichtbar.

In der konkreten Arbeit dient Förderplanung dazu, das pädagogische Vorgehen zu strukturieren.

- Die Formulierung mittel- und längerfristiger Zielperspektiven bringt eine Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit.
- Durch die Förderplanung ist ein Orientierungsrahmen für alle Beteiligten gegeben, **Transparenz** ist gewährleistet.
- Um Praktikabilität und Ökonomie zu gewährleisten, ist eine **Fokussierung auf einige wenige Förderziele** erforderlich.

Eine ständige **Reflexion und Evaluation im Team** ist erforderlich. Die Förderpläne müssen **flexibel** gehandhabt werden.

Individuelle Entwicklungsplanung ist ein methodischer Weg zur Integration von diagnostischen Informationen und Grundlage für weitere Berichte und Planungen.

Ein **individueller Entwicklungsplan** stellt ein Raster für die Einordnung gewonnener Daten und für die Beschreibung der Stärken und Schwächen einer Person.

Prozesse individueller Förder- und Hilfeplanung sind besonders dann angezeigt, wenn ein **Übergang von einer Lebensphase in die nächste** ansteht, wie z.B. vom Kindergarten in die Schule oder der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben.

Die **persönliche Zukunftsplanung** als Methode der individuellen Hilfe- und Förderplanung bietet sich an, um den Übergang in das Erwachsenenleben zu planen. In dem persönlichen Stärken- und Schwächenprofil werden Informationen über die **arbeitsbezogenen Interessen, Kenntnisse, Fertigkeiten, Erfahrungen und sozialen Kompetenzen** dargelegt.

Die Beobachtungen konzentrieren sich auf 3 Kompetenzbereiche:

- Methodenkompetenz: Fähigkeit, neue Dinge zu lernen; selbständig Aufgaben zu lösen; Lernfähigkeit und Arbeitsorganisation/Problemlöseverhalten
- Sozialkompetenz: Fähigkeit, mit anderen zusammenzuleben und zusammenzuarbeiten; Kommunikationsfähigkeit, Gruppen- und Teamfähigkeit
- Personale Kompetenz: Fähigkeit, eigenständig zu leben und zu arbeiten

Die verschiedenen Sichtweisen aller Mitglieder des Unterstützerkreises tragen zu einem differenzierterem Bild bei. Stärken, aber auch Grenzen und Widersprüche werden deutlicher.

Es gilt zu überlegen, wie der/die Jugendliche seine/ihre Kompetenzen, Interessen und Potentiale entwickeln kann und sie für die Umsetzung persönlicher und beruflicher Perspektiven nutzen kann und wie er/sie in diesem Prozess durch Fachkräfte unterstützt werden kann.

Förderplanung ist ein **prozesshaftes Geschehen**, das sich als Abfolge verschiedener aufbauender Schritte darstellen lässt.

Ein idealtypischer Verlauf könnte folgendermaßen aussehen, jedoch verlaufen pädagogische Prozesse oftmals anders, als sie ursprünglich intendiert waren. Deshalb müssen jederzeit Änderungen möglich sein.

Phasen des Planungsprozesses:

- Bildung eines Teams
- Sammlung und Austausch von Informationen
- Bewertung der Informationen
- Formulierung von Förderzielen
- Identifikation von Hindernissen und Unterstützungsfaktoren
- Überlegungen zur Umsetzung der Förderziele
- Verlauf und Dokumentation des Förderprozesses
- Evaluation

3. Methodenebene I - Prinzipien

3.7 Qualifiziertes Personal

MitarbeiterInnen im Übergang von der Schule in den Beruf müssen lernen wie sie gut beraten, begleiten und unterstützen können.

Was bedeutet das konkret?

- Hauptberufliche wie auch ehrenamtliche MitarbeiterInnen im Übergang Schule / Beruf müssen qualifiziert sein.
- Hauptamtliche erwerben durch Ausbildung oder Studium eine Berufsqualifikation. Durch Fortbildungen zu spezifischen Bereichen in ihrem Wirkungsfeld werden sie ExpertInnen in ihrem Arbeitsbereich (Seminare, Schulungen, Berufsbegleitende Ausbildungen...)
- Ehrenamtliche MitarbeiterInnen brauchen Unterstützung, Einarbeitung und Ausbildung von Seiten der Hauptamtlichen. Es muss ein umfangreiches Schulungs- und Fortbildungsangebot bereit gestellt werden.
- Ehrenamtliche MitarbeiterInnen sind kein Ersatz für hauptberufliche MitarbeiterInnen aus dem sozialen Bereich. Ehrenamtliche Tätigkeit ist ein eigenständiges und selbst-bestimmtes Betätigungsfeld.
- Ehrenamtliche MitarbeiterInnen können eine Einrichtung / Institution bereichern durch andere Sichtweisen und Erfahrungen. Ebenso können sie Hauptamtliche unterstützen und entlasten. Sie sind eine unschätzbar wertvolle Ressource für Organisationen und Einrichtungen.
- Ehrenamtliche Tätigkeit schafft neue Perspektiven und Horizonte für das eigene Leben, Erfahrungen und Zufriedenheit sowie ein Gefühl der Zusammengehörigkeit durch Kontakte und Geselligkeit.

Praktische Umsetzung

- Strategien zur Gewinnung von Ehrenamtlichen:
 - Zufriedene Ehrenamtliche werben neue Ehrenamtliche
- Stellenausschreibung für ehrenamtliche MitarbeiterInnen mit klarer Stellenbeschreibung (Wirkungsbereich, Zeitaufwand, Qualifikationen, Ausbildungsmöglichkeiten)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Abgestufte Mitmachmöglichkeiten, flexible Zeitmodelle
- Freiwilligenagenturen
- Einführung in das Sachgebiet und bei den anderen ehrenamtlichen KollegInnen
- Möglichkeit der persönlichen Entwicklung, Fortbildung und Qualifizierung geben

Was bedeutet das für die Gesellschaft?

Die gesellschaftliche Bedeutung des Ehrenamtes reicht weit über die Aspekte der Kostengünstigkeit und Ergänzungsfunktion des öffentlichen und staatlichen Sozial- und Kulturangebotes hinaus, d.h. es darf nicht sein, dass ehrenamtliche MitarbeiterInnen als „billige Ersatzkräfte“ missbraucht werden, um „einzusparen“!

Leistung und Einsatz der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen müssen nicht nur moralisch anerkannt werden wie z.B. durch Verdienstnadeln und Urkunden, sondern es müssen Strukturen und Finanzmittel bereitgestellt werden, damit das persönliche Engagement, die Kraft und die innovative Kreativität von ehrenamtlichen Engagierten erhalten bleibt (Zahlen von Spesen, Assistenzleistung für behinderte ExpertInnen, Kinderbetreuung ...)

Was bedeutet es für Professionelle?

- Qualifizierung zum partnerschaftlichen Umgang mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in der Einrichtung
 - veränderte Basis,
 - verändertes berufliches Handeln,
 - Qualitätsstandards erweitern durch Mitbestimmung der Ehrenamtlichen,
 - Kommunikation- und Informationsfluss mit den Ehrenamtlichen gewährleisten,
 - Ehrenamtskultur würdigen und wertschätzen
- Vernetztes Arbeiten
 - AnsprechpartnerInnen für Ehrenamtliche festlegen bei Fragen und Problemen,
 - Koordination von Ehrenamtlichen (Einführung, Ausbildung, Tätigkeitsfeld festlegen, Zeiteinteilung, Beratung)

Was bedeutet es für junge Menschen mit Behinderung sowie für betroffene Eltern und Angehörige?

- Wahlmöglichkeiten zwischen Professioneller / Ehrenamtlicher Dienstleistung
- Qualifizierungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung für ehrenamtliche Arbeit

3. Methodenebene I - Prinzipien

3.8 Peer Counseling und Peer Support

Diese beiden Begriffe stammen aus den USA und bestehen aus englischen Wörtern. Übersetzt heißen sie ungefähr: „Beratung und Unterstützung von Betroffenen durch Betroffene“. Also: Behinderte Menschen tauschen mit anderen behinderten Menschen ihre Erfahrungen aus und unterstützen sich so gegenseitig. Oder: Eltern tun das mit anderen Eltern.

„Peer“ kommt aus dem Englischen und bezieht sich auf Menschen, die „gleich“ sind / gleiche Lebensumstände teilen. Peer kann zum Beispiel sein, wer gleichaltrig ist, wer denselben sozio-kulturellen Hintergrund hat, wer ähnliche Ausgrenzungserfahrungen gemacht hat.

In unserem Zusammenhang sind „Peers“ solche Menschen, die auf die gemeinsame Lebenserfahrung zurückgreifen können, mit einer Behinderung in der selben Gesellschaft zu leben.

Die Anfänge des Peer Counseling (bezogen auf Menschen mit Behinderungen) wurden in den 60er und 70er Jahren von schwerstbehinderten Menschen in den USA gemacht, die den Übergang von Anstalten ins „normale“ Leben in der Gesellschaft anstrebten.

Im Laufe der Jahre wurde Peer Counseling zu einem äußerst wichtigen Werkzeug zur Befähigung (Empowerment) behinderter Menschen innerhalb der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung.

Heute gibt es in den USA rund 450 Independent-Living-Centers (CIL), in denen Peer Counseling in allen Lebens- und Arbeitsbereichen erfolgreich praktiziert wird.

In Deutschland versuchen die „Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben - ISL e.V.“ und ihre Mitgliedsorganisationen, mehr Akzeptanz und qualifizierte Arbeitsplätze (bezahlte und ehrenamtliche) für Peer CounselorInnen zu schaffen.

Was bedeutet das konkret?

Peer Counseling in unserem Sinne bedeutet: Behinderte beraten Behinderte - partnerschaftlich, kompetent, solidarisch und „ermächtigend“ (Empowerment) zu selbstbestimmter Lebensführung.

Die dem Peer Counseling zugrunde liegende Annahme ist, dass jeder Mensch, so er die Gelegenheit dazu bekommt, die meisten seiner eigenen Probleme des täglichen Lebens selbst lösen kann.

Demnach besteht die Aufgabe des behinderten Beraters bzw. der behinderten Beraterin - des/der Peer CounselorIn - vor allem darin, aufmerksam und akzeptierend zuzuhören und die Fähigkeiten der nach Unterstützung suchenden Person weiterentwickeln zu helfen, ihre Probleme selbst zu bewältigen.

Das wird dadurch erleichtert, dass der/die BeraterIn (Peer CounselorIn) selbst behindert ist und zu seinen/ihren körperlichen, geistigen oder seelischen Einschränkungen steht, woraus sich eine grössere Vertrauensbasis entwickeln kann.

Außerdem kann der/die behinderte Ratsuchende den/die Peer CounselorIn in einer Modellrolle wahrnehmen, die motivierend zur Bewältigung der eigenen Schwierigkeiten wirken kann.

Praktische Umsetzung

Peer CounselorInnen beraten aus einem bestimmten Bewusstsein, aus einer bestimmten Haltung heraus und mit bestimmten methodischen Ansätzen und Fähigkeiten:

- Orientieren auf Ressourcen, nicht auf Defizite
- Bejahung, nicht Verdrängung, der eigenen körperlichen, geistigen oder seelischen Einschränkungen
- Selbstbewusster Umgang mit der eigenen Behinderung
- Erkennen von Prägungen, Abhängigkeiten und Entwickeln von Problemlösungsstrategien
- Selbstverantwortung erkennen und wahrnehmen
- Diskriminierungen erkennen und praktischen Widerstand entwickeln
- Achtung vor der eigenen Persönlichkeit - partnerschaftliches Akzeptieren und Wertschätzen des Ratsuchenden
- Interesse am Peer, an der Begegnung mit ebenfalls behinderten Menschen
- Empathisches Zuhören
- Nicht-direktive Gesprächsführung und Krisenbewältigung (teilweise beruhend auf Klienten-zentrierter Beratungsmethodik von Carl Rogers)

Was bedeutet das für Professionelle - für junge Menschen mit Behinderung - für Eltern / Angehörige?

Die meisten Mitarbeiter/innen in Behindertenberatungsstellen sind nichtbehindert. Nichts gegen ihr Fachwissen und ihr Engagement. Doch den Mut, das Selbstbewusstsein und die Zähigkeit, die behinderte Menschen oft brauchen, um ihre Rechte durchzukämpfen, all das lässt sich am besten aus dem Erfahrungsaustausch zwischen Gleich-Betroffenen gewinnen.

Gleichbetroffen, gleichgestellt. Das heißt im englischen „peer“. Und „counseling“ meint das sensible Zuhören, die solidarische Grundhaltung, die ein behinderter Berater einbringen muss, um den Ratsuchenden nicht nur Rat zu geben, sondern ihn oder sie zur möglichst eigenständigen Problemlösung zu „ermächtigen“.

Peer CounselorInnen sind Menschen, die mit ihrer eigenen Behinderung leben gelernt haben, die ihre persönlichen Schwächen und Stärken kennen. Sie brauchen keinen Schwächeren, um sich stark zu fühlen.

Das Unglücklichsein anderer ist ihnen nicht egal. Sie müssen deshalb aber auch niemanden „zu seinem Glück“ überreden.

Peer Counseling ist eine emanzipatorische Beratungsmethode.
Wirkungsweise des Peer Counseling:

- Durch Vorbildrolle → Motivation
- Durch einführendes Zuhören → gespürte Akzeptanz und Wertschätzung
- Unabhängige und Träger-übergreifende Beratung → im Mittelpunkt der Ratsuchende
- Orientierung auf Fähigkeiten (nicht Defizite) → Selbstachtung
- Nicht-direktive Beratungsmethodik → Selbstverantwortung und Eigenaktivität

Besondere Wirkungsmöglichkeiten von Peer Counseling beim Übergang Schule-Beruf - Beratung und Training zu Schwerpunktthemen

- Selbstbestimmt Leben trotz schwerster Behinderung - wie geht das?
- Selber "haushalten" und Mittel effektiv einsetzen lernen: Budget-Planung für flexible, individuell am besten passende Hilfen
- Leben und Arbeiten mit Assistenz - Anleitungs- und Organisationskompetenz für schwerbehinderte AssistenznehmerInnen
- Bewerbertraining für behinderte Menschen - besonders, um den TeilnehmerInnen Möglichkeiten zu erschliessen, wie sie mehr Selbstvertrauen bekommen und in Bewerbungssituationen positiv mit ihrer Behinderung umgehen können.
- Z.B. die immer noch weit verbreitete Erwartungshaltung von ArbeitgeberInnen - „Behinderte sind Probleme!“ - im Bewerbungsgespräch überzeugend umdrehen: „Ich bin kein Problem, sondern ExpertIn im Probleme-Lösen - denn das ist das, was ich tagtäglich sogar mehr als andere tue!“ ...
- Peer Counselor als kompetente PartnerInnen ("behinderte ExpertInnen") für Reha-Träger und Fachdienste
- Behinderung und Ressourcenorientierung: "Ability-Mainstreaming". Ähnlich wie in der o.g. Bewerbungssituation auch in Fachgremien, bei Anhörungen, auf Tagungen u.ä. auftreten und überzeugend werben für den weiteren notwendigen Paradigmen-Wechsel: von der bevormundenden, fremdbestimmten Fürsorge hin zur selbstbestimmten, selbstverantwortlichen Teilhabe.

Mehr Informationen und Kontakte: Generell zu Theorie und Praxis des „Peer Counseling“ über die Vereine und Beratungsstellen der „Selbstbestimmt-Leben-Bewegung“ behinderter und chronisch kranker Menschen in den jeweiligen Ländern (z.B. in Deutschland über www.isl-ev.org und in Österreich über www.bizeps.or.at)

Im engeren Sinne bei der Vorbereitung und Gestaltung des Überganges Schule-Arbeitsleben für behinderte Jugendliche z.B. bei Projektträgern in EQUAL II: www.bzsl.de (Berlin und Brandenburg) www.jzsl.de bzw. www.offene-tueren-jena.de (Jena und Thüringen)

4. Methodenebene II - Instrumente

4.1 Zentrales Instrument: Persönliche Zukunftsplanung

In einer Persönlichen Zukunftsplanung kann man mit Verwandten, FreundInnen und Bekannten seinen weiteren Lebensweg planen. Bei der Umsetzung der Träume und Wünsche kann man sich von diesen Personen helfen lassen.

Was bedeutet das konkret?

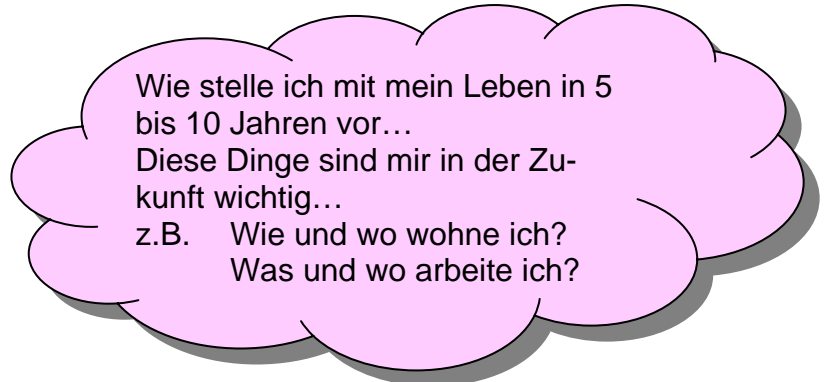
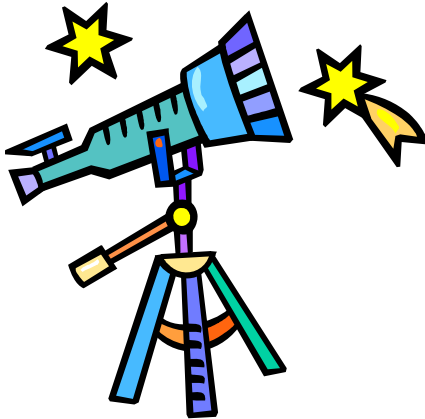
- Orientierung an der planenden Person, sieht diese als einzigartiges Individuum, keine Kategorisierung nach der Behinderungsart
- Planende Person steht im Mittelpunkt; mit ihr reden, nicht über sie
- Stärken, Fähigkeiten und Talente stehen im Vordergrund; Blickrichtung ist nicht auf das gerichtet, was die Person nicht kann (Defizite und Begrenzungen)
- Auseinandersetzung mit Träumen und Wünschen der planenden Person
- Planungsprozess ist abhängig vom Unterstützerkreis
- Zukunftsplanung ist keine Momentaufnahme, sondern fortlaufender Entwicklungsprozess an dem mehrere Personen beteiligt sind (Eltern, Freunde, Fachkräfte,...);
- Nutzung verschiedener Blickrichtungen der Beteiligten; Mitsprache und Mitwirkung aller ist fester Bestandteil; Rückschläge, Um- bzw. Neuorientierungen im Prozess sind nicht ausgeschlossen
- keine feste Verfahrensweise festgelegt, Richtungweisend ist die planende Person bestimmt auch das Tempo des Planungsprozesses

Praktische Umsetzung

- Persönliche Zukunftsplanung bietet ein breites Methodenspektrum
- Information und Vorgespräch über Persönliche Zukunftsplanung mit der betreffenden Person
- Unterstützerkreis wird von betreffender Person festgelegt (Wer kennt mich gut? Wer kann mir bei der Umsetzung meiner Träume und Wünsche helfen? Wer steht mir nahe? ...)
- Die planende Person lädt ihren Unterstützerkreis selbst ein
- Methode MAP (Making Action Plan): Sammeln von Informationen über die planende Person (zu den Themen Geschichte der Person, Träume und Wünsche, Alptraum, Stärken und Fähigkeiten)
- Methode PATH (siehe unten): Wie schaut dein Leben in 5 Jahren aus? Was ist von dem in einem Jahr passiert? - und dann einen Aktionsplan erstellen: Wer macht was mit wem bis wann? Um zu der skizzierten Wunschzukunft zu kommen

1. Schritt: Nordstern

Zuerst wirft man einen Blick in die ferne Zukunft (5-10 Jahre). Man beschreibt wie man Leben, Wohnen, Arbeiten möchte.



2. Schritt: Was ist in einem Jahr mit den Wünschen und Träumen meiner fernen Zukunft passiert?

Der Zeitraum wird von der planenden Person und ihrem Unterstützerkreis festgelegt.
Kann auch kürzer oder länger sein.
Was habe ich schon realisiert, für was bin ich schon auf dem Weg dahin...



3. Schritt: Was tun wir morgen?

Wer ?	Was?	Mit wem? Wen wollen wir mit einbeziehen?	Bis wann?
Wer unterstützt mich bei genauen Ideen und Plänen?	Welche Pläne, welche Ideen, welche Aufgaben gibt es zu erledigen?	Wer kann mir dabei helfen? Eine Person oder eine Einrichtung?	Wann muss die Aufgabe gemacht sein? Bis wann sollte der Plan umgesetzt werden?

Was bedeutet das für die Gesellschaft?

- Beteiligte an der Zukunftsplanung (Unterstützerkreis) und das soziale Umfeld der Person tragen Mitverantwortung und sind Mitgestalter an der Umsetzung der Ziele
- Veränderte Sichtweise auf Menschen mit Behinderungen (nicht mehr Orientierung an der Behinderung sondern an Stärken und Fähigkeiten jeder einzelnen Person)
- Paradigmenwechsel in der Behindertenarbeit

- Es reden nicht mehr Fachleute über eine Person, sondern es wird mit der Person geredet (ExpertInnen in eigener Sache, Person steht im Mittelpunkt)
- Sensibilisierung in Bezug auf Selbstbestimmung der planenden Person von Seiten der Gesellschaft

Was bedeutet das für Professionelle?

- Persönliche Zukunftsplanung verlangt ein verändertes Rollenverständnis von Professionellen. Sie sollten planende Personen unterstützen und befähigen ihre Zukunft mit dem Unterstützerkreis selbst zu gestalten (Hilfe zur Selbsthilfe)
- Mitbestimmung und Mitwirkung der planenden Person fördern und unterstützen
- Sensibilisierung und Information der Beteiligten
- Neue Strukturen und Wege möglich machen
- Ernst nehmen von Wünschen, Bedürfnissen und Träumen der planenden Person, auch wenn sie unrealistisch erscheinen

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

- Werden mit ihren Wünschen, Träumen und Bedürfnissen ernst genommen
- Selbstverantwortung für die eigene Zukunft
- Aktive Beteiligung am Planungsprozess ist Grundlage der Zukunftsplanung
- Möglichkeit aus festgefahrenen Strukturen auszubrechen und eigene Wege gehen
- Unterstützerkreis hilft bei der Planung und Umsetzung des Lebenstraumes;
- Planende Person wird nicht alleingelassen mit der Zukunftsplanung

Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen müssten zur optimalen Umsetzung erfüllt sein?

- Vorhanden sein von Fachkräften die Zukunftsplanungen durchführen (+ Vorbereitung und Nachbereitung), die die neutrale Moderation und Dokumentation übernehmen
- Bereitschaft von Beteiligten sich auf das Thema einzulassen und sich dafür Zeit nehmen
- Mut und Motivation bei Menschen mit Behinderung sich mit ihrer Zukunft auseinanderzusetzen und eine Zukunftsplanung anzugehen

Mehr Informationen und Kontakte: Das Netzwerk People First Deutschland e.V. (Selbstvertretung von Menschen mit Lernschwierigkeiten und so genannter geistiger Behinderung) hat eine Webseite eingerichtet, auf der man sich über Ziele, Methoden, Lehrmaterial u.ä. informieren und in Kontakt mit einem Netzwerk von AnwenderInnen kommen kann: www.persoенliche-zukunftsplanung.de.

Praktisch angewendet für den Übergang Schule-Beruf wurde und wird es z.B. in den EQUAL-I und EQUAL-II-Projekten von ACCESS (Erlangen): www.access-ifd.de, BZSL (Berlin / Birkenwerder): www.bzsl.de und JZsL (Jena/Thüringen): www.jzsl.de

4. Methodenebene II - Instrumente

4.2 Job-Coaching (Arbeitsbegleitung) – in Deutschland

Jemand hilft dir beim Einarbeiten, deine Arbeit selbstständig gut zu machen und dich in einem Betrieb zurechtzufinden.

Was bedeutet das konkret?

Job-Coaching erhöht die Chancen auf Integration auf den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf.

Hierfür einige Gründe:

- Ein Job-Coach unterstützt eine/n ArbeitnehmerIn / PraktikantIn mit Behinderung individuell an seinem/ihrer Arbeitsplatz im Betrieb
- Job-Coaches erhalten einen Überblick über die Stärken und Schwächen eines / einer unterstützten ArbeitnehmerIn und können darauf eingehen
- Job Coaches wiederholen Arbeitsvorgänge, geben Hilfen und Tipps für die Einarbeitung des/der unterstützten ArbeitnehmerIn, dies entlastet die MitarbeiterInnen vor Ort
- Job-Coaches helfen bei der Orientierung im Betrieb, dem Kennenlernen der betrieblichen Infrastruktur und beim Sich-zu-Recht-Finden in der neuen Arbeitsumgebung
- Ein Job-Coach übernimmt die Vermittlerrolle zwischen Betrieb und dem/der unterstützten ArbeitnehmerIn (Einarbeitung, Arbeitsplatzgestaltung, Sensibilisierung der MitarbeiterInnen vor Ort, Erstellung von Hilfsmitteln zum selbständigem Arbeiten, Krisenintervention, Konfliktlösung, etc.)
- Job-Coaches unterstützen die soziale Integration, durch Vorbildfunktion, das Einfinden in die Betriebskultur (Verhalten am Arbeitsplatz, Regeln und Verbote) und das Herstellen von Kontakten zu den anderen MitarbeiterInnen
- Job-Coaches suchen eine betriebliche Ansprechperson für den/die ArbeitnehmerIn und bleiben in Kontakt mit ihm/ihr für Rückmeldungen und Absprachen
- Der Job-Coach nimmt die Bedürfnisse beider Parteien ernst: die des/der unterstützten ArbeitnehmerIn wie die des Betriebes
- Stück für Stück zieht sich der Job-Coach zurück, je nach Situation und Selbständigkeit des/der ArbeitnehmerIn

Praktische Umsetzung

Im Vorfeld:

- Kennen lernen von Job-Coach und dem/der zukünftigen unterstützten ArbeitnehmerIn
- Abklären der Aufgaben des Job-Coaches
- Nähere Infos über Betrieb und Arbeit geben
- Stärken / Schwächen abklären

Vor Ort:

- Handlungsorientiertes Lernen, da viele unterstützte ArbeitnehmerInnen kognitive Beeinträchtigungen haben
- Ständiges Wiederholen von Arbeitsabläufen üben und durchgehen
- Organisieren von Hilfsmitteln für reibungslosen Arbeitsablauf
- Rückmeldungen einholen sowohl vom Betrieb, als auch von dem/der unterstützten ArbeitnehmerIn
- Stärken / Schwächen Profil erstellen - oder abgleichen, wenn schon vorhanden
- Qualifizierungsplan erstellen für konkreten Arbeitsbereich
- Hilfsmittel und Arbeitsmaterialien für den/die TeilnehmerIn organisieren oder ggf. erstellen
- Als Ansprechperson für Betrieb und TeilnehmerIn zur Verfügung stehen in Konflikt- oder Krisensituationen

Was bedeutet das für die Gesellschaft?

- Bereitschaft von Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes sich auf unterstützte MitarbeiterInnen einzulassen, diese als MitarbeiterInnen und den Job-Coach in seiner Rolle zu akzeptieren.
- Das gilt auch für die anderen MitarbeiterInnen eines Betriebes.
- Wichtig ist die generelle Wertschätzung der Tätigkeiten eines Job-Coaches. Die Finanzierung für Job-Coaching muss gewährleistet sein - nicht nur in Modellprojekten, sondern als Regelfinanzierung.
- Gleiches gilt für die Ausbildungsmöglichkeiten zum Job-Coach.
- Dies setzt natürlich voraus, dass Qualifizierungsmöglichkeiten für Job-Coaches angeboten werden.

Was bedeutet das für Professionelle?

- Erkennen der Bedeutung einer speziellen Ausbildung oder Fortbildung zum Job-Coach als Notwendigkeit, wenn man in diesem Bereich tätig sein will.
- Als Job-Coach muss man sich auf die Bedürfnisse beider Seiten einstellen: Die des/der unterstützten ArbeitnehmerIn und die des Betriebes. Die Vermittlerfunktion fordert Einfühlungsvermögen in beide Parteien.
- Als Job-Coach sollte man sich der Stärken und Schwächen eines/einer TeilnehmerIn bewusst sein und sich mit ihnen auseinandersetzen, um ein bestmöglichstes Ergebnis am Arbeitsplatz zu erreichen.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

- Bereitschaft sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszuprobieren und eine Anstellung anzustreben mit Unterstützung durch einen Job-Coach.
- Diesen in seiner Rolle akzeptieren und annehmen ist eine wichtige Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit am Arbeitsplatz.

Der Begriff „Job-Coaching“ wird in Deutschland mittlerweile sehr weiträumig verwendet, keineswegs nur in Bezug auf behinderte Menschen.

Mehr Informationen zu Job-Coaching im engeren Sinne, also für behinderte Jugendliche beim Übergang Schule-Berufsleben, finden Sie bei:

Integrationsfachdienst ACCESS gGmbH Erlangen: www.access-efd.de (hier auch unter dem Stichwort „Arbeitsbegleiter“)

Hamburger Arbeitsassistenten und Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) e.V. (hier jeweils als Kernelement für die nachschulische Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz und längerfristig beim Arbeiten mit „Unterstützter Beschäftigung“): www.hamburger-arbeitsassistenten.de und www.bag-ub.de

4. Methodenebene II - Instrumente

4.3 Clearing, Arbeitsassistenz, Berufsausbildungsassistenz und Job-Coaching in Österreich

Diese vier Angebote stehen in Österreich für Jugendliche mit Behinderung, die an der Nahtstelle Schule-Beruf stehen, zur Verfügung. Sie vernetzen sich untereinander und sorgen somit für einen möglichst sanften Übergang des Jugendlichen von einer Lebensstation in die nächste.

Damit kommen eine Reihe weiterer - zum Teil auch in einander greifende und sich bedingende - Instrumente zum Einsatz, deren Elemente jedoch keinesfalls nur in Österreich schon bekannt sind und auch anderswo intensiv(er), nutzbringend und systematisch genutzt werden könn(t)en.

Inhaltlich und gleichsam zweckmäßig erfolgt dies jedoch bedingt durch unterschiedliche Systeme und Gesetzesgrundlagen teilweise unter einer jeweils landesspezifisch anderen begrifflichen und organisatorischen Zuordnung.

So setzt in der österreichischen Praxis beispielsweise die Berufsausbildungsassistenz das Clearing voraus und die Arbeitsassistenz nutzt mittlerweile die Möglichkeiten des Clearings, um Ressourcen zu sparen.

In den folgenden Abschnitten werden die jeweiligen Instrumente im Einzelnen kurz erläutert.

Was ist Clearing?

Clearing ist ein Beratungsangebot für Jugendliche mit Behinderung zwischen dem 13. und dem vollendeten 24. Lebensjahr, die nicht so genau wissen, wie es beruflich weitergehen soll oder einfach eine Beratung brauchen.

Es ist ein Angebot für Jugendliche, die

- in der Sonderschule oder Integrationsklasse sind oder waren.
- psychische Probleme haben.
- aufgrund einer Körper- oder Sinnesbehinderung Probleme haben.

Es handelt sich also um ein Verfahren und Prozess zur Abklärung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten für junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf.

Die Beratung kostet nichts und ist freiwillig.

Wie gestaltet sich die praktische Umsetzung und was sollten auch Angehörige und Mitarbeiter/Innen wissen?

Das Clearing läuft in sechs Phasen ab: Erstkontakt, Vereinbarung zur Erstellung eines Neigungs- und Fähigkeitsprofils, Analysephase, Umsetzungsphase, Abschlussphase, Entwicklungsplan.

Clearing erfragt und greift Wünsche und Vorstellungen auf, was Jugendliche in Zukunft gerne machen würden. Gemeinsam wird versucht, diese Ideen zu sammeln und dann zu schauen, welche Möglichkeiten es für sie gibt.

Auf diese Weise finden wird ein genau für sie geeigneter Beruf herausgefunden. Bei diesem Prozess werden sie durch Clearing-Fachleute beraten, betreut, begleitet und auch getestet.

Zu der gemeinsamen Arbeit gehört:

- heraus finden, was sie/er gerne macht und gut kann.
- eine Liste der Stärken erstellen, aber auch der Dinge, die schwerer fallen.
- feststellen, welche Kurse ihnen noch weiterhelfen können.
- zu zeigen, welche Berufe überhaupt möglich sind.
- einen Plan machen, der eine Karriere zeigt.
- miteinander erkunden, wie es im Wohnort mit möglichen Arbeitsplätzen aussieht.
- Kontakt mit anderen Stellen herstellen, die auch weiterhelfen.
- Stellen organisieren, wo geschnuppert werden kann.
- wenn nötig, auch medizinische oder psychologische Tests zu ermöglichen.

Die Leistung beinhaltet demnach insbesondere:

- Erstellung eines Neigungs- und Eignungsprofils,
- Durchführung einer Stärken/Schwächen-Analyse,
- Feststellen eines allfälligen Nachschulungsbedarfs,

- Aufzeigen beruflicher Perspektiven,
- darauf aufbauend die Erstellung eines Karriere-/Entwicklungsplans,
- Erschließung des in der Region vorhandenen Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Unterstützungsangebotes,
- Anbahnung von Kontakten, die für die weitere Integration erforderlich sind (z. B. Qualifizierung, Arbeitsassistenz ...)
- Veranlassung und Organisation von Schnupperarbeitsplätzen,
- Arbeitspsychologische und arbeitsmedizinische Testungen

Gibt es nähere Informationen?

Ja. Im Internet zu finden unter <http://www.clearing-noe.at>

Was ist Arbeitsassistenz?

Arbeitsassistenz ist die Beratung und Hilfe für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung. Es ist für sie nicht leicht, die richtige Arbeit zu finden. Deshalb wird mit ihnen beraten, was sie arbeiten können und welche Arbeit zu ihnen passt.

Der Arbeitsassistent oder die Arbeitsassistentin überlegt mit ihnen, was geändert werden kann - zum Beispiel am Arbeitsplatz. Probleme werden gemeinsam mit den Betroffenen gelöst.

Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung haben ein Recht auf besondere Hilfe. Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten sagen ihnen, welche Hilfe es für sie gibt. Sie können zur Arbeitsassistenz kommen oder die Assistenz kommt zu ihrem Arbeitsplatz. Das geht während der Arbeitszeit. NutzerInnen müssen für diese Hilfe nichts bezahlen.

An welche Zielgruppe richtet sich die Arbeitsassistenz?

- Sonder- und Integrationsschüler/Innen
- Menschen mit so genannter geistiger Behinderung
- Menschen mit Mehrfachbehinderung
- Arbeitssuchende Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung
- Körperbehinderung

Welche Unterstützungen werden den Kundinnen und Kunden der Arbeitsassistenz angeboten?

Unterstützung und Orientierung

- bei der Berufsfindung
- bei der Arbeitssuche
- bei Vorstellungsgesprächen
- bei Schnupperpraktika
- in der ersten Zeit im Betrieb
- bei Problemen in der Firma
- für den Versuch, die weitere Lebensgestaltung mitzuplanen, wenn die berufliche Reife noch nicht gegeben ist.

Welche Leistungen werden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angeboten?

Information

- über das Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistenz, betreffend der Einstellung beeinträchtigter Menschen
- über deren individuelle Leistung und vielfältige Einsetzbarkeit
- über finanzielle Fördermöglichkeiten

Beratung

- bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen mit besonderem Unterstützungsbedarf
- im Umgang mit ArbeitnehmerInnen mit intellektueller Beeinträchtigung

Unterstützung und Begleitung

- bei Anlaufschwierigkeiten am Arbeitsplatz
- bei Behördenkontakten
- bei Krisensituationen am Arbeitsplatz

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, um Unterstützung durch die Arbeitsassistenten in Anspruch nehmen zu können?

Der Kunde soll

- arbeitssuchend sein (AMS)
- „Job ready“ sein – das heißt arbeitsfähig und arbeitswillig
- motiviert sein einen Arbeitsplatz zu erlangen
- eine Arbeitsleistung von zumindest 50 % einer durchschnittlichen Arbeitskraft erbringen können

Welches Ziel verfolgt die Arbeitsassistenten mit ihrer Arbeit?

- Erlangung und Erhaltung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen

Bietet die Arbeitsassistenten auch Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Fragen?

- Die Arbeitsassistenten arbeiten mit der Arbeitskammer, Wirtschaftskammer und diversen Interessensvertretungen zusammen

Wird man bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche unterstützt?

- Die Arbeitsassistenten stellen sich auf die Fähigkeiten der Arbeitssuchenden ein und unterstützen individuell und kompetent

Ist für die Inanspruchnahme der Dienste ein Kostenbeitrag zu leisten?

- Die Dienste der Arbeitsassistenten sind frei zugänglich und kostenlos

Wo finden sich nähere Informationen zu diesen Themenbereichen?

Unter <http://www.caritas-wien.at/211.htm> und http://www.noe.lebenshilfe.at/info_job.htm

Was ist die Berufsausbildungsassistenz (BAS)?

Die MitarbeiterInnen der Berufs-Ausbildungs-Assistenz (BAS) unterstützen Personen in ihrer Berufsausbildung, und zwar dann, wenn sie benachteiligt sind und ohne Hilfe keine Lehre oder Berufsausbildung machen könnten. Es handelt sich um Jugendliche mit sozialen Nachteilen, Lernschwierigkeiten oder körperlicher Behinderung. Die BAS gibt es in Österreich überall dort, wo sie gebraucht wird.

Für wen gibt es die BAS und was tut sie?

Die BAS ist da für alle Personen, die

- zum Teil wie in der Sonderschule unterrichtet wurden, oder
- im letzten Pflichtschuljahr Unterstützung gebraucht haben, oder
- die Hauptschule nicht erfolgreich abschließen, oder
- eine Behinderung nach dem Behinderten-Einstellungs-Gesetz haben, oder
- aus persönlichen Gründen wahrscheinlich keine Lehrstelle finden werden.

Die BAS

- arbeitet eng mit der Berufsschule, den Betrieben und anderen Einrichtungen der Ausbildung zusammen.
- berät die Betriebe und Ausbildungs-Einrichtungen zu Förderungs-Möglichkeiten.
- informiert darüber, wie Menschen im Beruf und in der Gemeinschaft gut eingebunden werden.
- bemüht sich, damit alle einen Platz zur Berufsausbildung finden.
- hilft bei amtlichen Wegen.
- unterstützt bei Problemen, die in der Berufs-Ausbildung auftreten können.
- ist behilflich, wenn Probleme auftreten, und versucht dafür Lösungen zu finden.

Die BAS bietet ihre Leistungen den Nutzerinnen und Nutzern übrigens kostenlos an.

Was sollten Lehrbetriebe, PädagogInnen und Angehörige über die BAS und ihre Grundlagen wissen?

Auf Basis des § 8b BAG bietet die integrative Berufsausbildung eine neue Möglichkeit für Jugendliche mit Behinderung. Ausbildende Betriebe werden vom Arbeitsmarktservice und Bundessozialamt aus den Mitteln der Beschäftigungsoffensive gefördert.

Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf können nun

- a) die Lehrzeit verlängern, wenn sie in der Lage sind, einen Lehrabschluss zu schaffen, aber vielleicht länger dafür brauchen.
Die Ausbildung in einem Lehrberuf kann um ein Jahr, in Ausnahmefällen um maximal zwei Jahre verlängert werden. Es besteht Berufsschulpflicht.
- b) eine Teilqualifizierung erlangen, wenn nicht angenommen werden kann, dass sie in der Lage sind, einen vollen Lehrabschluss zu schaffen. Hier werden Teil-

bereiche eines Lehrberufes erlernt. Im Ausbildungsvertrag werden die Fertigkeiten und Kenntnisse, die erlernt werden sollen und die Ausbildungsdauer (zwischen ein und drei Jahren) festgelegt.

Es gibt im Einvernehmen auch die Umstiegsmöglichkeiten zwischen den Formen der integrativen Berufsausbildung und der regulären Lehre.

Während der gesamten Dauer der integrativen Berufsausbildung werden die Auszubildenden von der BAS begleitet und unterstützt.

Voraussetzung dafür ist:

- Clearing - Abklärung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeit für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf zwischen dem 13. und dem vollendeten 24. Lebensjahr
- Bestätigung des AMS (Arbeitsmarktservice)

Welche Aufgaben haben BerufsausbildungsassistentInnen?

- Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche
- Partner bei Lehr-/Ausbildungsvertragsabschluss
- Unterstützt bei Abwicklung der Förderansuchen für die Betriebe
- Kontakt zu Betrieb und Berufsschule
- Organisation von Lernhilfen während des Berufsschulbesuchs
- Begleitung des Jugendlichen bis zum Ausbildungsabschluss

Wo finden sich nähere Informationen zu diesen Themenbereichen?

Unter <http://www.clearing-noe.at>

Was ist Job-Coaching?

Job-Coaching ist eine begleitende Hilfe für Menschen mit Behinderung, wenn sie eine Tätigkeit in einem neuen Betrieb beginnen. Sie werden unterstützt, wenn sie neue Arbeiten erlernen müssen oder Probleme mit Kollegen oder Kolleginnen haben.

Mit einem professionellen Team wird für Menschen mit Behinderung eine berufliche Integrationsbegleitung angeboten. Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses oder speziell in der Anfangsphase neuer Aufgabenstellungen - also ebenso bei Umstrukturierung oder Ausweitung von Tätigkeiten in bestehenden Arbeitsverhältnissen - werden intensive Unterstützungsleistungen vor Ort angeboten.

Ziel ist es, zur Absicherung des Arbeitsverhältnisses die/den neue/n MitarbeiterIn bestmöglich und auf schnellstem Wege in ihre/seine neue Tätigkeit einzuschulen. Die Unterstützung erfolgt unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher und sozialer Aspekte und ist für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen kostenlos.

Wer ist die Zielgruppe von Job-Coaching?

- Sonderschulabgänger/Innen
- Integrationsschulabgänger/Innen
- Menschen mit Lernschwierigkeiten
- Menschen mit Mehrfachbehinderung
- Jugendliche, die im Rahmen einer integrativen Lehre durch die Berufsausbildungsassistenz (BAS) begleitet werden
- Menschen mit Körperbehinderung

In welchen Bereichen wird Job-Coaching z. B. tätig?

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- beim Einstieg ins Berufsleben direkt am Arbeitsplatz,
- in Beratungsgesprächen beim Erlernen neuer Tätigkeiten,
- in Krisen- und Konfliktsituationen im Betrieb,
- bei Bedarf wird der Weg zur Arbeit und zurück im Rahmen eines Fahrten-trainings trainiert.

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

- im Umgang mit Arbeitnehmer/Innen mit Lernschwierigkeiten,
- bei der individuellen Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz,
- bei der Ausbildung und Einschulung in den verschiedensten Tätigkeitsbereichen und Branchen,
- bei der individuellen Arbeitsplatz- und Ablaufgestaltung,
- bei der Qualifizierung ihrer neuen Mitarbeiter/Innen.

Wer gibt nähere Informationen zum Job-Coaching?

Herr Josef Schönhofer, Kontakt per Email: jschoenhofer@caritas-wien.at

4. Methodenebene II - Instrumente

4.4 Trägerübergreifendes Persönliches Budget - in Deutschland

Das Persönliche Budget ist ein Geldbetrag, den man selber vom Amt bekommt. Man kann sich davon die Unterstützung und Hilfe einkaufen, die man braucht und sich wünscht.

Man kann sich auch die Person aussuchen, die einem helfen soll. Mit dieser Person bespricht man, wobei man Hilfe haben möchte. Nachdem diese Person geholfen hat, bezahlt man sie selber.

Budget bedeutet im Allgemeinen, dass man eine bestimmte Summe zur Verfügung hat. Bekommt ein Mensch mit Behinderung ein Persönliches Budget, so heißt das, er erhält einen festen Geldbetrag, der vorher individuell dem Unterstützungsbedarf entsprechend ermittelt wurde. Mit diesem Geldbetrag kann man sich dann seine Hilfe selbst zusammenstellen.

Persönlich bedeutet in diesem Fall, dass Art und Umfang der Hilfe genau auf den jeweiligen Menschen mit Behinderung und seine Bedürfnisse abgestimmt werden.

Was bedeutet das konkret?

Wer Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe oder der „Hilfe zur Pflege“ hat, kann diese Leistungen als Persönliches Budget beantragen.

Die Bezeichnung **trägerübergreifend** besagt, dass der Mensch mit Behinderung seine gegebenenfalls verschiedenen (Teil-)Leistungen nicht wie bisher mit verschiedenen Rehabilitations- bzw. Leistungsträgern verhandeln muss. Er erhält diese Leistungen von einem zuständigen Leistungsträger, der sie im Namen aller am Persönlichen Budget beteiligten Leistungsträger ausführt. Die Leistungen erfolgen sozusagen aus einer Hand. Dieser Leistungsträger wird Budgetbeauftragter genannt und dient als Ansprechpartner für alle Budgetleistungen.

Mögliche Leistungsträger, die ein Budget geben können, sind: alle klassischen Rehabilitationsträger (Krankenkassen, Bundesagentur für Arbeit, Unfall- und Rentenversicherung, Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge), außerdem die Pflegekassen, der Sozialhilfeträger mit der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen und der Hilfe zur Pflege, sowie die Integrationsfachdienste.

Praktische Umsetzung

Möchte ein Mensch mit Behinderung seinen Unterstützungsbedarf über das Persönliche Budget finanzieren, so muss er als erstes einen Antrag bei einem der erwähnten möglichen Leistungsträger stellen. Der Leistungsträger, bei dem dieser Antrag gestellt wird, ist im weiteren Verlauf dann der Budgetbeauftragte.

Bei welchem Leistungsträger der behinderte Mensch seinen Antrag stellt und wen er somit zum Budgetbeauftragten bestimmt, liegt in seinem Ermessen. Mit anderen Worten, der behinderte Mensch kann sich bereits bei der Antragstellung überlegen und selbst entscheiden, mit welchem Leistungsträger er in Zukunft verhandeln möchte.

Nach der Antragstellung folgt ein Bedarfsfeststellungsverfahren. Daran sind der/die AntragstellerIn und alle Leistungsträger beteiligt, die eine (Teil-)Leistung erbringen. Hierbei wird einmalig und individuell der gesamte Unterstützungsbedarf des/der AntragstellerIn festgestellt.

Steht der individuelle Bedarf fest, werden Verhandlungen über eine Zielvereinbarung geführt. Eine Zielvereinbarung ist ein Vertrag zwischen dem Budgetbeauftragten und der antragstellenden Person. Darin wird z.B. festgehalten, wie nachgewiesen werden soll, dass der festgestellte individuelle Bedarf gedeckt oder die Qualität der Unterstützung gesichert wird. Es kann darin ganz genau festgelegt werden, welche Maßnahmen für eine Bedarfsdeckung erforderlich sind, wer für die Umsetzung dieser Maßnahmen verantwortlich ist und wann diese Umsetzung geschehen soll.

Beispielsweise kann geregelt werden, dass der Budgetbeauftragte dem/der AntragstellerIn einmal im Monat den festgelegten Geldbetrag auf sein/ihr Konto überweist und der Mensch mit Behinderung am Ende des Monats Quittungen über die Ausgaben von dem Budget einreicht.

Wird diese Zielvereinbarung von einem der Vertragspartner nicht eingehalten, kann die Leistung gestrichen werden. Von der Behörde kann jedoch keine Rückzahlung gefordert werden.

Ein Budget wird in der Regel für zwei Jahre gewährt und der Bedarf anschließend wieder neu überprüft.

Gesetzlicher Rahmen

Seit dem 27. Dezember 2003 ist das Trägerübergreifende Persönliche Budget im §57 des deutschen Sozialgesetzbuches XII gesetzlich verankert. Darin heißt es, dass anspruchsberechtigte behinderte Menschen Eingliederungshilfe auch als Teil eines Persönlichen Budgets beantragen können. Seit dem 1. Juli 2004 gilt diese Regelung und das Persönliche Budget kann beantragt werden. Allerdings liegt die Bewilligung eines solchen Antrages bis zum 1. Januar 2008 im Ermessen des Kostenträgers. D.h. bis dahin kann der Kostenträger entscheiden ob er die Leistungen in Form eines Persönlichen Budgets bewilligt oder die bisherige Vorgehensweise beibehält. Ab dem 1. Januar 2008 besteht dann ein rechtlicher Anspruch auf das Persönliche Budget.

Welche Leistungen insgesamt budgetfähig sind, also in Form eines Persönlichen Budgets finanziert werden können, wird im § 17 des deutschen Sozialgesetzbuches IX erläutert. Demnach gehören zu budgetfähigen Leistungen alle Leistungen, die sich auf alltägliche, regelmäßig wiederkehrende und regiefähige Bedarfe beziehen und als Geldleistungen oder durch Gutscheine erbracht werden können.

Ebenfalls im SGB IX befindet sich die Budgetverordnung, welche die detaillierteren Regelungen zum Persönlichen Budget festlegt. Diese gilt auch seit dem 1. Juli 2004. Sie regelt wo der Antrag auf ein Persönliches Budget gestellt werden kann, welche

Voraussetzungen dafür erforderlich sind und wie der verwaltungsinterne Ablauf aussehen sollte.

Das Persönliche Budget ist eine Möglichkeit, jedoch kein Zwang, d.h. ein Mensch mit Behinderung kann einen Antrag stellen, muss dies jedoch nicht tun.

Was bedeutet das für Professionelle?

Die Leistungsgewährung durch ein Persönliches Budget - bzw. die weitgehend vom Nutzer selbst bestimmte Leistungsgestaltung mit seinem Persönlichen Budget - beinhaltet ein verändertes Rollenverständnis von Professionellen. Der Mensch mit Behinderung wird als Experte in eigener Sache betrachtet und fungiert als Arbeitgeber.

Dem Menschen mit Behinderung müssen demnach mehr Kompetenzen zugesprochen werden und somit ist auch ein Wechsel von einer Defizit-Orientierung hin zu einer Ressourcenorientierung erforderlich.

Außerdem müssen Einrichtungen und Dienste wie z.B. Pflegestationen, Werkstätten für behinderte Menschen oder Berufsbildungswerke lernen, Menschen mit Behinderungen als zahlende Kunden zu betrachten.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

Das Persönliche Budget ist ein Instrument, das zu mehr Selbstbestimmung und eigenverantwortlicher Lebensgestaltung für behinderte Menschen beitragen kann. D.h. ein behinderter Mensch, der ein persönliches Budget bekommt, kann z.B. darüber entscheiden, von wem er die Hilfe haben möchte, an welchem Ort und wobei er sie braucht, aber auch wie er diese Hilfe bezahlt.

Beispielsweise kann der Budgetempfänger bestimmen, ob er das Geld einsetzt, um sich einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt für behinderte Menschen mit entsprechender Arbeitsassistenz, Arbeitsplatzausstattung und Fahrdienst zu finanzieren, oder ob er mit dem gleichen Geld lieber versucht sich einen Ausbildungsplatz mit Assistenz und anderen erforderlichen Maßnahmen zu ermöglichen.

Menschen mit Behinderung können durch das persönliche Budget also mehr Wahlmöglichkeiten erlangen.

Solche Entscheidungen und vor allem der Organisations- und Verwaltungsaufwand können dabei sehr belastend und manchmal auch überfordernd sein. In diesen Fällen ist theoretisch die „Budgetassistenz“ als Unterstützung für den/die BudgetempfängerIn vorgesehen. Die Budgetassistenz kann z.B. bei der Bedarfsplanung, bei der Rechnungslegung oder auch bei der Assistenzsuche helfen.

Wie die praktische Umsetzung bzw. die Finanzierung dieser Budgetassistenz aussehen kann, wird gerade in Modellversuchen getestet.

Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?

Umfassende Informationen über die Möglichkeiten, Vor- und Nachteile, Voraussetzungen oder Verfahrensweisen des Persönlichen Budgets können Eltern und Angehörige

hörigen dabei helfen, ihre Kinder dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben zu führen.

Gerade bei noch nicht volljährigen Kindern mit Behinderung ist es wichtig, dass sich die Eltern oder Angehörigen informieren. Sie sind diejenigen, die meistens die Anträge für ihre Kinder stellen müssen. Sie können ihren Kindern damit möglicherweise andere Wege in ihre Zukunft öffnen und für sich weniger Sorgen und mehr Optimismus in Bezug auf die Zukunftschancen ihrer Kinder ermöglichen.

Eltern bzw. Angehörige zählen meistens zu den engsten Bezugspersonen ihrer Kinder. Daher ist es besonders wichtig, dass sie sie zum Erweitern und Austesten neuer Möglichkeiten ermutigen und dabei unterstützen.

Bei der Interessenvertretung `Selbstbestimmt Leben´ Deutschland - ISL e.V. wurde Anfang 2004 das „**Forum Persönliches Budget**“ gegründet, das sich für die bedarfsgerechte Umsetzung der Regelungen zum Persönlichen Budget einsetzt.

Weitere Informationen und Kontakte dazu über: www.persoenliches-budget.org

4. Methodenebene II - Instrumente

4.5 Wörterbuch für leichte Sprache – in Deutschland

Das Wörterbuch für leichte Sprache übersetzt schwere Worte. Es erklärt schwere Worte. Es ist ein gutes Nachschlagewerk.

Das Wörterbuch hilft beim Schreiben von Texten in leichter Sprache. Es ist eine gute Anleitung für leichte Texte.

Im Wörterbuch gibt es auch eine CD-Rom mit Bildern. Diese Bilder kann man in Texte einfügen, damit man noch schneller und leichter versteht, worum es geht.

Was bedeutet das?

Deutsche Sprache - schwere Sprache! Arbeiten Sie mit Menschen aus Werkstätten für Behinderte oder aus Wohnheimen oder mit Menschen, die aus welchen Gründen auch immer Schwierigkeiten mit Fremdworten und Fachbegriffen haben? Wollen Sie mit diesen Menschen enger und gleichberechtigter zusammenarbeiten? Dann müssen Sie so sprechen oder schreiben, dass die Menschen Sie verstehen können.

Grübeln Sie oft darüber nach, wie Sie schwierige Dinge einfach sagen können? Wir haben viel darüber nachgedacht und für Sie das Wörterbuch für leichte Sprache entwickelt. Das Buch wurde gemeinsam von Menschen mit Lernschwierigkeiten und deren UnterstützerInnen erarbeitet.

Praktische Umsetzung

Im Wörterbuch finden Sie neben einem Wörterverzeichnis zu unterschiedlichen Themen eine Menge Beispiele dafür, wie Sie Schriftstücke verständlicher machen können.

Außerdem gibt es im Wörterbuch viele Tipps und Tricks für leichte Sprache und eine CD-Rom mit Bildern, die für Ihre Arbeit mit Menschen mit Lernschwierigkeiten hilfreich sein wird."

Diesem Wörterbuch liegen auch die „Europäischen Richtlinien für leichte Lesbarkeit“ der „Inclusion Europe“ bei, der Europäischen Vereinigung von Organisationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und deren Familien.

Gegliedert ist das Buch in fünf Teile:

- Im ersten Teil finden Sie "Tipps und Tricks" zum Verfassen von Publikationen, sowohl was die Struktur von Sätzen betrifft als auch Aufbau und Layout. Eine zusätzliche Orientierung stellen besonders gute und besonders schlechte Beispiel-Texte dar.
- Im zweiten Teil "Das Wörterbuch" stehen rund 400 Wort-Erklärungen zu verschiedenen Bereichen des täglichen Lebens wie Arbeit, Behinderung, Computer, Geld, Gesundheit, Politik, Gesetze und Wohnen. Der Abschnitt Bildung beinhaltet nicht nur Synonyme und eine Erklärung für die Vokabeln "Seminar", "ReferentIn", "Agenda", sondern wartet auch mit zehn goldenen Regeln für Vorträge, bei denen Menschen mit Lernschwierigkeiten dabei sind, auf.

Aus dem Thementeil Gesundheit lässt sich z.B. eine Vorlage für eine einfache Medikamenten-Information hervorragend verwenden, auf der bildhaft dargestellt ist, wann man welches Medikament wie lange und wofür nehmen muss.

- Im dritten Teil wird die Verwendung der beiliegenden CD-ROM mit Bildern und Kopiervorlagen erklärt.
- Im vierten Teil "Sag es einfach" folgt ein Abdruck der Europäischen Richtlinien für leichte Lesbarkeit von Inclusion Europe. Sie behandeln zusätzlich die Anwendung von Hörkassetten, Videos und interaktiven Medien.
- Über noch mehr brauchbare Nachschlagewerke und Bilder-Programme informiert Sie der letzte Teil. Dazu folgt eine Übersicht mit Buchtiteln von Werken, die es bereits in leichter Sprache gibt.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung - für Eltern / Angehörige - für Professionelle ?

Das Wörterbuch für leichte Sprache ist viel mehr als nur ein Wörterbuch: nämlich eine Mappe zum praktischen Arbeiten und direkte Unterstützung zum Verfassen leicht lesbarer und verständlicher Texte inklusive CD-Rom.

Eine heiße Empfehlung für all jene, die bei der Erklärung verschiedener Wörter immer wieder mal ins Schwitzen geraten.

Es ist geeignet für alle, die Informationen besonders für Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich machen wollen.

Es kann selbständig von Frauen und Männern mit Lernschwierigkeiten benutzt werden, die Wörter in einfache Sprache übersetzt haben möchten.

Es ist ein wichtiges Arbeitsmittel für UnterstützerInnen behinderter Menschen.

Bestellangaben:

Ein Wörterbuch für leichte Sprache. 5., überarbeitete Auflage Mai 2004

ISBN 3-937945-02-4 16,00 Euro (+ Versand)

Herausgeber: Netzwerk People First Deutschland e.V.

Kölnische Straße 99 D - 34119 Kassel

Telefon: +49 (0)561 - 7 28 85 - 55 Fax: +49 (0)561 - 7 28 85 - 48

E-Mail: info@people1.de Internet: www.people1.de

Dieser Text entstand unter Verwendung von Informationen des Herausgebers auf seiner Webseite www.people1.de und einer Rezension von Heidrun Aigner, Berufsverband der BehindertenbetreuerInnen / Österreich für die Webseite www.behindertenarbeit.at

4. Methodenebene II - Instrumente

4.6 NUEVA - „NutzerInnen evaluieren“ - in Österreich

Nueva ist die Abkürzung für „Nutzerinnen und Nutzer evaluieren“. Das heißt: Selbstbetroffene befragen Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen zum Thema Wohnen.

Die Antworten, die sie bekommen, geben sie in den Computer ein und werten sie aus.

So entsteht eine genaue Beschreibung für jedes Wohnangebot.

Was bedeutet das?

Nueva ist ein innovatives Evaluationsverfahren, das die Qualität von betreuten Wohnangeboten misst und in einem Qualitätsprofil beschreibt.

Das Besondere daran: Nueva wird von Selbst-Betroffenen, also von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung durchgeführt.

Praktische Umsetzung

Alle diese Beschreibungen werden dann im Nueva Katalog veröffentlicht. Anhand des von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung entwickelten Nueva - Fragebogens wird das Wohnangebot erfragt.

Die Nueva Expertinnen und Experten besuchen die Bewohnerinnen und Bewohner zu Hause und befragen sie in Einzelinterviews. Nach der Befragung werden die Ergebnisse ausgewertet, danach wird ein Qualitätsprofil erstellt.

Das Qualitätsprofil zeigt, wie es für die Bewohnerinnen und Bewohner jetzt in diesem Wohnangebot ist.

Den Abschluss der Evaluierung bilden zwei Präsentationen: eine ausführliche für die Verantwortlichen, eine leicht verständliche für die Bewohnerinnen und Bewohner.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung?

Das Nueva Verfahren wird aus der Sichtweise der Bewohnerinnen und Bewohner entwickelt. Die Kriterien und Fragen von Nueva werden von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung aus ihren eigenen Erfahrungen als Nutzerinnen und Nutzer von betreuten Wohnangeboten aufgestellt.

Nicht alle Menschen können in Form eines rein verbalen Interviews befragt werden. Deshalb gibt es die teilnehmende Beobachtung als Methode für Menschen mit basalen Bedürfnissen. Außerdem ist jede Frage des Fragebogens, sowie jede Antwortmöglichkeit in Form eines Bildes dargestellt.

Nueva beschreibt Wohnangebote auch nach der Eignung für Menschen mit speziellen Bedürfnissen: es gibt Checklisten für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer, für pflegebedürftige Menschen, für blinde Menschen und für gehörlose Menschen.

Die Ergebnisse der Evaluierung werden kundengerecht angeboten: Für Kundinnen und Kunden betreuter Wohneinrichtung gibt es den Nueva Katalog. Im Nueva Katalog finden Sie eine genaue Beschreibung aller Wohnangebote für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung.

Die Nueva Peer Wohnberaterinnen und Peer Wohnberater beraten Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung zum Thema Wohnen. Mit Hilfe der Nueva Peer Wohnberatung können Menschen mit Lernschwierigkeiten einen passenden Wohnplatz für sich finden. Im Rahmen eines Interviews können Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung sich ihr persönliches Bedürfnisprofil erstellen lassen und mit den Angebotsprofilen von betreuten Wohnangeboten vergleichen.

Bei Nueva können Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung eine Ausbildung machen. Nach der Ausbildung können Sie arbeiten und Ihr eigenes Geld verdienen.

Sie sind dann Expertin oder Experte für betreutes Wohnen.

Was bedeutet das für Eltern / Angehörige?

Er ist für Angehörige, Freundinnen und Freunde und Sachwalter von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen, damit sie einen geeigneten Wohnplatz für sie suchen können.

Was bedeutet das für Professionelle?

Für die Anbieterinnen und Anbieter betreuter Wohneinrichtungen gibt es nicht nur die Ergebnisse der Evaluierung des eigenen Wohnangebotes, sondern darüber hinaus auch Benchmarking-Daten sowie die Möglichkeit spezielle Fragestellungen auszuwerten.

So bietet Nueva zahlreiche Möglichkeiten für Anbieterinnen und Anbieter betreuter Wohnangebote zur Optimierung Ihres Angebots. Vor allem in den Bereichen Qualitätsmanagement und Controlling, internes und externes Benchmarking, Marketing und Positionierung sowie zielgruppengerechte Konsumentinformation.

Die öffentlichen Stellen können die Qualitätsprofile der einzelnen Wohnangebote als Grundlage der Qualitätskontrolle heranziehen. Durch regionale Vergleiche, Bundesländervergleiche, Durchschnittswerte etc. in der Auswertung kann Nueva auch die Sozialplanung unterstützen. Auch Anbieter betreuter Wohnangebote werden von den Nueva Expertinnen und Experten beraten. Wenn Sie in der Planungsphase für ein neues Wohnprojekt sind, können Sie die Nueva-Expertinnen und Nueva-Experten als kompetente Fachleute mit einbeziehen.

Was bedeutet das für die Gesellschaft?

Empowerment und Kriterien zur Selbstbestimmung waren ein zentraler Punkt in der Verfahrensentwicklung. Qualitätsmanagement und Sozialbereich sind ja nun schon lange keine Unbekannten mehr.

In den letzten 10 - 15 Jahren wurde im Behindertenbereich eine Reihe von qualitätsfördernden Maßnahmen und Schritten gesetzt. Sie sind die Basis dafür, dass Wohnen immer mehr als professionelle Dienstleistung gesehen wird, die für Kundinnen und Kunden erbracht wird und nicht mehr unbedingt als „schützende Heimstätte oder als Förderstätte“ für unmündige und unselbständige Behinderte, die ewig zu fördern sind.

Information und Vergleichbarkeit der Angebote muss jetzt beginnen, damit dann, wenn das Wählen Wirklichkeit wird, auch die dafür notwendigen Entscheidungs-Grundlagen da sind.

Diese will Nueva für die potentiellen Kundinnen und Kunden der Zukunft bieten.

Nähere Infos unter: www.atempo.at

4. Methodenebene II - Instrumente

4.7 Individueller Transitionsplan (ITP) - in den Niederlanden

Ungefähr zwei Jahre vor Schulabschluss macht jeder behinderte Schüler bzw. jede behinderte Schülerin ein persönliches Zukunftsgespräch: Welchen Beruf will ich lernen? Wie will ich am liebsten wohnen? Was würde ich später gern in meiner Freizeit erleben?

Lehrerinnen und Lehrer und die Eltern helfen dabei mit Informationen.

Dann wird ein Plan gemacht: Die Hauptperson - also der behinderte Schüler oder die behinderte Schülerin - sagt, was sie in den nächsten Jahren lernen und ausprobieren will, damit sie ihre Ziele erreicht. Die Lehrerinnen und Lehrer und die Eltern sagen, wie sie das am besten unterstützen können. Das wird in einem Plan zusammengefasst und in kleine und große Schritte aufgeteilt.

Der Plan wird von allen Beteiligten unterschrieben - wie ein Vertrag. Damit wissen alle, wer was bis wann tut und können sich aufeinander verlassen.

Was bedeutet das?

In der Schule soll gezielt für das Leben nach der Schule gelernt werden: Nicht nur in Hinsicht auf eine künftige Berufsausbildung und Arbeit, sondern auch in Hinsicht auf das möglichst selbständige Wohnen, auf eine aktive und befriedigende Lebens- und Freizeitgestaltung.

Zum einen sind dafür Fähigkeiten und Fertigkeiten wichtig, die allen Schülerinnen und Schülern nützen und die man im Unterricht oder in Projekten gemeinsam mit einer ganzen Klasse oder Gruppe erlernen und erproben kann.

Doch wie die Zukunft einer behinderten Schülerin oder eines behinderten Schülers tatsächlich aussieht, hängt wesentlich ab:

- von ihren bzw. von seinen individuellen Ressourcen (körperlichen, geistigen, Temperament, Vorlieben, Talenten ..., auch von persönlichen Beziehungen, Vorbildern, Normen, den gewohnten Lebensumständen u.ä. in der Familie),
- von ihren bzw. seinen eigenen Aktivitäten (statt Abwarten und Geschehen-Lassen: selber Fragen und Tun),
- von der - dabei zu entwickelnden - Fähigkeit, die eigenen Ressourcen und ggf. notwendige Hilfen von außen für das Erreichen der persönlichen Ziele effektiv nutzen zu können (Empowerment)
- und davon, ob wichtige Bezugspersonen in Familie, in der Schule und in weiteren "zuständigen Institutionen" (z.B. Wohnheim, Sozialamt, Berufs- und Arbeitsberatung) diesen individuellen Ansatz verstehen und unterstützen - und ob sie ihre Arbeitsweise darauf einstellen und dafür geeignete Methoden und Instrumente nutzen bzw. selbst entwickeln.

Der Individuelle Transitionsplan (ITP) ist solch ein Instrument, speziell für den Einsatz im schulischen Bereich.

Er wurde im EQUAL-Projekt "Empowerment door transitie" (Empowerment durch Transition) der niederländischen Vereinigung der Sonderschulen VMT (Vereniging van Mytyl- en Tytyl-scholen) von Mitte 2002 bis Oktober 2004 entwickelt, mit ca. 60

behinderten SchülerInnen und ihren LehrerInnen aus 6 Schulen erprobt und soll künftig in diesem Bereich angewendet und weiter entwickelt werden. Mehr dazu (zur Zeit nur in Holländisch) auf der Webseite www.vmtscholen.nl/actueel.htm unter der Rubrik "EQUAL Nieuwsbrief".

Methodisch gesehen ist der ITP eine Konkretisierung und Anpassung der „Persönlichen Zukunftsplanung“ (siehe 4.1) auf die spezielle Situation in den niederländischen VMT-Schulen. Dort lernen fast ausschließlich schwer- und schwer mehrfach behinderte SchülerInnen; die anderen sind inzwischen meist in Regelschulen integriert. Die VMT-Schulen werden zur Zeit in den oberen Klassen reformiert, so dass sie sehr differenzierte Inhalte und Abschlüsse sowie praktische Arbeitserprobungen ermöglichen.

LehrerInnen und weitere SchulmitarbeiterInnen erhalten mehr Verantwortung, in ihren Unterricht auch außer- und nach-schulische Aspekte einzubeziehen und die behinderten SchülerInnen zu befähigen, die neuen individuellen Wahlmöglichkeiten und Gestaltungsmöglichkeiten zu erkennen und zu nutzen.

Damit dies gelingt, müssen der/die einzelne SchülerIn, seine/ihre Eltern und die SchulmitarbeiterInnen „vernetzt“ arbeiten. Die Vernetzung der Fachleute und Erziehungsberechtigten darf aber nicht dazu führen, dass der/die SchülerIn sich von ihrer Übermacht „erdrückt“ fühlt.

Im ITP vereinbaren deshalb alle Beteiligten, was sie tun können und ganz konkret tun wollen, damit die Hauptperson ihre Ziele erreicht. Dieser Kontrakt enthält dazu Angaben aus Sicht des/der SchülerIn, der Eltern und der Schule. Schriftlich fixiert wird nur das, womit alle Beteiligten einverstanden sind (also keine „internen Dossiers“ nur zur alleinigen Verständigung zwischen den Fachleuten) und was alle Beteiligten voneinander wissen sollten, um effektiv zusammenarbeiten zu können.

Diese Transparenz und Verbindlichkeit bietet für alle eine verlässliche und vertrauensvolle Arbeitsgrundlage. Zugleich wird die Hauptperson darin ermutigt und bestätigt, selbst ihre Zukunft für sie passend zu gestalten.

Praktische Umsetzung

Im ITP sind langfristige und kurzfristige Ziele sowie ein Zeitpfad enthalten, in dem konkrete Aktivitäten, mit denen diese Ziele realisiert werden sollen, festgelegt sind.

Dieser ITP funktioniert als ein Lern- und Arbeitsvertrag, der durch beide Partner unterzeichnet wird und in dem die Schule und der/die Jugendliche einander kontrollieren.

Das Ganze wird regelmäßig ausgewertet und diskutiert, und es finden Erörterungen über den Fortgang statt. Dies geschieht in einem interdisziplinären Team.

Gegliedert ist das Buch in fünf Teile:

- Im Alter von 15 / 16 Jahren - das heißt etwa 2 bis 3 Jahre vor dem Schulabschluss - findet eine erste Orientierung statt in Bezug auf Wünsche, Ideen und Möglichkeiten für die Zukunft nach der Schule.

- Dabei geht es vor allem um die Bereiche Berufsausbildung / Arbeit, Wohnen und Freizeit. Informationen dazu werden an die behinderten Schülerinnen und Schüler sowie an ihre Eltern verteilt.
- Dann werden in Einzelgesprächen die eigenen Möglichkeiten jedes Schülers bzw. jeder Schülerin genau besehen und individuelle Grenzen werden abgetastet (assessment).
- Verschiedene Sachverständige in der Schule (LehrerInnen, Unterrichtshilfen, AssistentInnen, Wohnheim-MitarbeiterInnen usw.), die mit dem/der Jugendlichen zu tun haben, werden gebeten mitzudenken: Was können sie dazu beitragen, damit der/die Jugendliche seine/ihre Ziele erreicht ? Was könnte dafür in einem bestimmten Unterrichtsfach - in Praktika - im Wohnheim usw. ausprobiert werden ?
- Daraus werden langfristige und kurzfristige Ziele abgesteckt. Ein Zeitablauf wird beschrieben mit konkreten Aktivitäten, um diese Ziele verwirklichen zu können. Alle Informationen werden aufeinander abgestimmt und in einem Gesamtplan schriftlich festgehalten - dem Individuellen Transitionsplan (ITP).
- Der ITP wird von allen drei "Hauptparteien" geprüft, für richtig befunden und unterschrieben.
- Ab jetzt fungiert der ITP als Lern- und Arbeitsstrecke, zugleich als Grundlage für (Zwischen-)Erfolgskontrollen.

Was bedeutet das für junge Menschen mit Behinderung - für Eltern / Angehörige - für Professionelle ?

- Behinderte Schülerinnen und Schüler lernen, sich individuell erstrebenswerte und passende Ziele für ihr Leben nach der Schule zu setzen.
- Sie lernen, was sie tun können und tun müssen, um dies zu erreichen.
- Sie lernen dies praktisch Schritt für Schritt und können auf Grund der dabei erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten immer besser selber steuern, wohin und wie schnell es gehen soll.
- Sie erfahren sich immer mehr als Subjekte, als selbstverantwortliche GestalterInnen.
- Sie erfahren ihre LehrerInnen und Eltern immer weniger als Vormund und Fürsorger, sondern immer mehr als UnterstützerInnen und PartnerInnen.
- Entsprechende Erfahrungen machen die Eltern/Angehörigen und die Professionellen.

 Dieser Text entstand unter Verwendung von Informationen des niederländischen EQUAL-Projektkoordinators Freerk Steendam. Nachfragen an: f.steendam@chello.nl

Er beinhaltet auch Interpretationen und Wertungen aus Sicht des OPEN-DOORS-Teilprojektes „Individuelle Berufswegeplanung für behinderte Schülerinnen und Schüler“ des Berliner Zentrums für Selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen - BZSL e.V., das in engem Austausch mit dem niederländischen Partner stand. In EQUAL II wird das BZSL-Teilprojekt „INTRANSAL“ das Instrument ITP auf deutsche Verhältnisse anpassen und weiterentwickeln.
 Nachfragen hierzu an: info-equal@bzsl.de

4. Methodenebene II - Instrumente

4.8 Handbuch zur Qualitätssicherung von Angeboten von Behinderten für Behinderte - in Deutschland

Mit „Angeboten von Behinderten für Behinderte“ meinen wir vor allem solche Angebote, in denen Beratung nach dem Prinzip des „Peer Counseling“ erfolgt. Damit diese Beratung gut läuft, ist es grundsätzlich wichtig, dass der Berater oder die Beraterin selbst behindert ist.

Das allein reicht aber noch nicht. Dazu ist noch mehr nötig, zum Beispiel, dass sich die BeraterInnen ständig weiterbilden, dass die Beratungsstelle gut zugänglich ist, dass die schriftlichen Informationen zuverlässig sind und immer auf den neuesten Stand gebracht werden - und so weiter.

Damit ein Verein oder eine Gruppe von Betroffenen weiß, was alles zu beachten ist, um ein gutes Beratungsangebot aufzubauen und möglichst dauerhaft gut weiterzuführen, haben erfahrene behinderte BeraterInnen des Jenaer Zentrums für Selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen - JZsL e.V. - dieses „Handbuch zur Qualitätssicherung“ entwickelt.

Was bedeutet das konkret?

Obwohl sie für die Chancengleichheit behinderter Menschen notwendig sind, zählen Beratungsstellen für Behinderte in Deutschland nur zu den so genannten „freiwilligen Leistungen“ im Rahmen des Sozialrechts. Es gibt kaum Regelfinanzierungen - und deshalb für die gemeinnützigen Vereine und Verbände, die Beratungs-Träger sind, große finanzielle Unsicherheiten.

Der Hauptteil des Personals in diesen Beratungsstellen wird über Arbeitsförderungs-Massnahmen oder ähnliche befristete Programme bezahlt. Daraus resultiert zum einen ein häufiger Personalwechsel, zum anderen auch Mangel an qualifiziertem Personal. Ein einmal erreichtes Niveau ist so nur schwer zu halten.

Die Einbeziehung behinderter Menschen, wie sie von den Vereinten Nationen in den Standard Rules gefordert wird, ist in Deutschland nur in Ansätzen zu finden. Durch die besonderen finanziellen Arbeitsförderungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind zwar im sozialen Bereich verstärkt behinderte Beraterinnen oder Berater zu finden. Sie haben aber meist keine fachliche Bildung bzw. Weiterbildung in der Methodik des Peer Counseling (das heißt, die eigene Betroffenheit in besondere Kompetenz umzuwandeln, so dass sie die eigenen Erfahrungen und Auseinandersetzungen mit der Behinderung bewusst in der Beratung einsetzen können).

Auch fehlt ihnen eine berufliche Perspektive als BeraterInnen, da sie nach dem Auslaufen der befristeten Förderungen meist wieder arbeitslos werden bzw. keine neue Stelle im Beratungsbereich finden und wieder in andere Berufe wechseln müssen.

Auf Grund von Befragungen in Behinderten-Beratungsstellen von Vereinen und Verbänden im Bundesland Thüringen und des bundesweiten Vergleichs mit Best-Practice-Beispielen im Bereich Peer-Counseling und Peer-Counseling-Weiterbildung

sowie im Bereich Arbeits- und Beratungs-Organisation hat das Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben - JZsL e.V. Ende der 90er Jahre ein Handbuch erstellt.

Das Handbuch enthält eine Sammlung aller für Beratungsstellen relevanten Unterlagen.

Es dient der besseren Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen, der Ermutigung zum Schaffen neuer Beratungsstellen und der Aufwertung des Prinzips des Peer Counseling.

Praktische Umsetzung

Die Umsetzung der Leistungsbeschreibung für Beratungsangebote von behinderten Menschen für behinderte Menschen aus diesem Handbuch bietet für Beratungsträger eine gute Arbeitsgrundlage sowie die Möglichkeit

- das eigene Beratungsangebot zu verbessern;
- für den Ratsuchenden das vorgehaltene Angebot darzustellen;
- finanzielle Anträge zielgerichtet auch für einzelne Bereiche zu stellen;
- mehr Transparenz für das ganzheitliche Angebot zu bekommen;
- der besseren Nachvollziehbarkeit für die Geldgeber, wo die Mittel benötigt werden;
- dass die Geldgeber das Angebot mit anderen besser vergleichen können.

Was bedeutet das für die Träger von Beratungsstellen für Menschen mit Behinderungen?

- Die bewusste Einbeziehung behinderter Menschen in den Beratungsprozess muss unbedingt weiter verstärkt werden.
- Wir wollen die Chance nutzen, Qualitätsstandards selbst zu definieren, ehe es andere für uns tun.
- Auch Beratungsstellen für behinderte Menschen unterliegen sich ändernden Rahmenbedingungen und immer knapper werdenden finanziellen Mitteln. Daraus ergibt sich auch die Notwendigkeit für eine Auseinandersetzung mit den eigenen Angeboten.
- Die bisherigen Fördermöglichkeiten boten selten eine Steuerung bzw. Koordinierung der Arbeit, so dass die Angebote auch recht unterschiedlich vorhanden sind.
- Mit einer Qualitätsdiskussion haben wir selbst die Möglichkeit, zu untersuchen, warum zum Beispiel bestimmte Angebote angenommen werden und warum nicht. So kann es zu einer Verbesserung des Angebotes und der besseren Zufriedenstellung der Ratsuchenden kommen.

Das Handbuch umfasst insgesamt 74 Seiten und kann für 11,50 Euro (incl. Porto und Verpackung) bestellt werden bei:

Jenaer Zentrum für Selbstbestimmtes Leben e.V.

Herrmann-Pistor-Straße 1

D - 07745 Jena

Tel: +49 (0)3641 - 33 13 75, Fax: +49 (0)3641 - 39 62 52

E-Mail: info@jzsl.de Internet: www.jzsl.de

4. Methodenebene II - Instrumente

4.9 CD-Rom Leitfaden zur Arbeitgeberakquisition - in Österreich und Deutschland

Dieser Leitfaden ist ein Hilfsmittel für Professionelle, die nach Praktikumsplätzen oder nach Arbeitsplätzen für behinderte Menschen suchen.
In diesem Leitfaden gibt es Hinweise und Tipps - zum Beispiel für solche Fragen:
Wie geht man auf Arbeitgeber zu?
Wie finde ich den richtigen Arbeitsplatz für meine Klientin oder für meinen Klienten?

Dieser Leitfaden wurde im Zeitraum 2003 bis Mitte 2005 von EQUAL-ProjektmitarbeiterInnen der ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH in Erlangen und der Caritas Wien entwickelt, unter Mitwirkung von EQUAL-ProjektmitarbeiterInnen des Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben - JZsL - und des Berliner Zentrums für Selbstbestimmtes Leben - BZSL.

Dabei stellten die Mitarbeitenden schnell fest, dass es durchaus sehr unterschiedliche Wege gibt, erfolgreich auf Arbeitgeber zuzugehen.

Grundsätzlich unterscheiden die AutorInnen zwischen dem allgemeinen Zugang zu Arbeitgebern durch Öffentlichkeitsarbeit, um sie auf das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufmerksam zu machen und der konkreten Arbeitsplatzsuche für eine KlientIn.

Auf einer CD-Rom werden die Wege in einzelnen Kapiteln beschrieben. Dazu gibt es Checklisten und Beispiele.

Die AutorInnen wollen mit ihrem Werk konkrete Hilfestellungen geben. Sie schrieben damit einen Leitfaden aus der Praxis für die Praxis.

Was bedeutet das konkret?

Der Leitfaden gliedert sich in die Bereiche Unternehmenssensibilisierung und Einzelfallakquise. Alle Kapitel gliedern sich in Analyse, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung.

Durch diese Systematisierung sollen sowohl die Gemeinsamkeiten als auch die Unterschiede einzelner Wege deutlich werden. Sie sind außerdem eine Hilfe bei der Feststellung, ob der anvisierte Weg – etwa die Planung eines Benefizkonzerts oder eines Seminars – der richtige Weg zur Erreichung des anvisierten Ziels und der Zielgruppe ist. Zum anderen helfen sie bei der konkreten Planung einer Maßnahme.

Praktische Umsetzung

In der Einzelfallakquise wird in 5 Kapiteln der Weg vom Erstkontakt mit der KlientIn bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrags beschrieben.

Der Bereich Unternehmenssensibilisierung beschäftigt sich mit thematischen Veranstaltungen, Medienarbeit, Internetauftritt, Integrationspreis und Messeauftritt. Ergänzt

wird es mit einem Kapitel zum Thema Informationsmaterial, das zeigt, wie ansprechendes Informationsmaterial entwickelt werden kann.

Durch Beispiele werden die einzelnen Kapitel verdeutlicht. Checklisten helfen bei der Vorbereitung der Maßnahmen.

Die CD-Rom ist von Systematik und Handhabung her wie ein Internetauftritt aufgebaut und ermöglicht dadurch auch für am PC Ungeübte eine einfache Navigation.

Was bedeutet das für Professionelle?

Professionellen wird mit dieser CD-Rom ein Arbeitsmittel an die Hand gegeben, das es ihnen ermöglicht, sich einen schnellen Überblick zu verschaffen über die Gestaltung unterschiedlicher Akquisitionswege.

Checklisten und Beispiele helfen bei der Strukturierung der Planungen.

Fragen und Bestellwünsche an:

Caritas Wien / Österreich:

Otto Lambauer olambauer@caritas-wien.at

ACCESS gGmbH Erlangen / Deutschland:

Karl-Heinz Miederer kh.miederer@access-ifu.de

5. Forderungen zur Durchsetzung der Qualitätsstandards im Übergang Schule-Beruf – Beitrag zum horizontalen und vertikalen Mainstreaming

Damit der Übergang von der Schule in den Beruf für jeden Menschen mit Behinderung gut gelingt, müssen den Fachleuten, PolitikerInnen und anderen Personen, die etwas entscheiden, gute Beispiele gezeigt werden.

Damit dies dann an allen Orten auch umgesetzt wird, müssen die Beispiele als Forderungen aufgestellt werden. Damit sollen sich dann die Fachleute, PolitikerInnen und anderen Personen, die etwas entscheiden, beschäftigen, damit sie zu guten Ergebnissen kommen.

Damit die Qualitätsstandards tatsächlich umgesetzt werden können, sind verschiedene, zurzeit bestehende Strukturen zu ändern und weiterzuentwickeln (horizontales und vertikales Mainstreaming). Dazu sind Forderungen an die Fachleute aus Politik, Verwaltung und an die Leistungsanbieter zu richten. Auch die Menschen mit Behinderung, ihre Eltern und Angehörigen sollten sich damit auseinandersetzen.

Für Änderungs- und Verbesserungsprozesse sind zwei Grundvoraussetzungen zu erfüllen:

- 1. Unter der Zielsetzung der „Inklusion“ ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in allen Lebensbereichen zu gewährleisten.**
- 2. Ein stärken- und ressourcenorientiertes Menschenbild ist Grundlage des Handelns aller am Prozess Beteiligten (Menschen mit Behinderungen, Eltern und Angehörige, professionelles und ehrenamtliches Personal).**

Die folgenden Forderungen basieren auf diesen Grundvoraussetzungen:

- Zur Sicherung der Wahlmöglichkeiten sind regional ausreichende Angebote besonders in den Bereichen Freizeit, Bildung, Beruf und Wohnen bereit zu stellen. Sind noch keine entsprechenden Angebote (z.B. „Schule für Alle“) vorhanden, sind diese nach und nach planvoll aufzubauen.
- Die Angebote müssen für alle Menschen gleichermaßen, d.h. auch unabhängig von Behinderung und Geschlecht sowie entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse zugänglich sein.
- Der Zugang zu den Angeboten und deren Nutzung ist barrierefrei (vor allem baulich, technisch, sprachlich und nicht-sprachlich) zu gestalten.
- Die verschiedenen Angebote sind inhaltlich sinnvoll aufeinander abzustimmen und zu vernetzen.
- Eine unabhängige Beratung zu den Angeboten ist sicherzustellen.
- Der Wunsch nach Erfahrungsaustausch, Beratung und Unterstützung von Betroffenen durch Betroffene - „Peer Counseling“ - ist ernst zu nehmen. Entsprechende Austausch- und Beratungsmöglichkeiten sind sicher zu stellen.
- Bei allen Angeboten steht die Person im Mittelpunkt. Angebote sind daher personenorientiert (und nicht maßnahmenorientiert) zu gestalten.
- Die Angebote haben den jeweils aktuellen fachlichen Standards der Qualitätssicherung und -entwicklung zu entsprechen.

- Die Angebote sind finanziell so auszustatten, dass ausreichend sächliche und personelle Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Es ist Personal einzusetzen, welches aufgrund seiner Aus- und Weiterbildung fachlich aktuell qualifiziert ist.
- Menschen mit Behinderungen sind an allen sie betreffenden Prozessen der Entscheidungsfindung und -umsetzung direkt zu beteiligen (z.B. durch ein persönliches Budget). Die Entscheidungsträger (Politik, Verwaltung, Leistungsanbieter) müssen entsprechende Mitbestimmungsstrukturen nachweislich vorhalten.
- Ein lebenslanges Lernen ist durch entsprechende Angebote der Aus- und Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.
- Es sind Strukturen zu gewährleisten, dass sich Eltern und Angehörige behinderter Menschen Kompetenzen in der Vertretung ihrer und der Interessen ihrer Kinder zur umfassenden Teilhabe in der Gesellschaft aneignen können.

Ergänzung:

Innerhalb des **Thematischen Netzwerks „Menschen mit Behinderungen“** (regelmäßige Treffen von Entwicklungspartnerschaften zum Thema „Menschen mit Behinderungen“) wurden in Deutschland weitere Standards bzw. Forderungen entwickelt. Das Netzwerk setzt hierbei an den positiven Beispielen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an. Dazu wurden Best-Practice-Aktivitäten vorgestellt und diskutiert sowie anhand eines einheitlichen Rasters beschrieben. Zudem wurde eine sog. „Checkliste zur Strukturverbesserung“ entwickelt, mittels derer Entscheidungsträger in Politik, Ministerien und bei den Leistungs- bzw. Kostenträgern Notwendigkeiten und Möglichkeiten zur Strukturverbesserung prüfen können. Inhalte der Checkliste sind:

Personenzentrierter Ansatz:

Eine individuelle und zielgerichtete Unterstützung zur Teilhabe für Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben durch die verschiedenen Leistungs- und Reha-Träger ist zu sichern.

CaseManagement:

Nach einschlägiger Expertenmeinung gilt das Case-Management als Zielführung für Menschen mit komplexem Hilfebedarf. Die Umsetzung dieses Instrumentes in der Praxis ist zu realisieren.

Empowerment:

Menschen mit Behinderungen sind an der Entscheidungsfindung von Umstrukturierungsprozessen konkret und direkt zu beteiligen.

Arbeitsmarktpolitik:

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Sicherung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verbindlich zu verbessern.

Auswirkungen und Konsequenzen:

Die Auswirkungen von Sozialgesetzgebung und institutionellen Umstrukturierungsprozessen sind bereits bei der Planung zu berücksichtigen und in ihren praktischen Konsequenzen zu prüfen.

Integrierte Versorgung:

Auf regionaler Ebene sind die voneinander getrennten Strukturen auf Seiten der Leistungsträger und Leistungserbringer zu ganzheitlichen und integrierten Dienstleistungen zusammenzuführen

Anhang 2.2.1

Weitere Stichpunkte zu „Selbstbestimmung“

Nachfolgend einige weiterführende Stichpunkte, die in knapper und informativer Form, aber nicht notwendig erschöpfend das Thema vertiefen und weiter veranschaulichen. Als Ergebnis gründlicher Auseinandersetzung der Arbeitsgruppe mit dem Begriff „Selbstbestimmung“ und seine Bedeutung im Alltag behinderter und nicht behinderter Menschen laden sie als Anreiz und zur Orientierung ein, sich weiter darüber zu verständigen.

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur optimalen Umsetzung

Selbstbestimmung

- löst als Begriff spontan *allgemeine und programmatische Ideen* aus, z.B.
 - Wünsche
 - Träume
 - selbstbestimmt
 - fremdbestimmt
 - Recht auf Teilhabe
 - Eigenverantwortung
 - Autonomie
 - Selbstorganisation
 - eigene Lebensplanung
 - ernst genommen werden
 - so wenig Unterstützung wie möglich, so viel Unterstützung wie nötig (= den Mittelweg finden)
 - Selbständigkeit im Rahmen der Behinderung
 - Selbstbestimmung = Selbstvertretung
 - für und mit Klientinnen und Klienten arbeiten
 - Verantwortung übernehmen
- ist *direkt und individuell* auf verschiedene Akteurinnen und Akteure *konkretisiert*.
Zum Beispiel bedeutet Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung(en):
 - Entscheidungssituationen haben
 - Einblick in Unterstützungsvarianten und Alternativen erhalten
 - Entscheidungen treffen
 - verschiedene Möglichkeiten kennen
 - wählen können
 - ausprobieren / kennen lernen
 - zugestandene Rechte wahrnehmen
 - Kontrolle und Steuerung selbst in der Hand haben
 - Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsweise - Dauer, Lage und Verteilung, aber auch das Wo, Wie und Womit - selbst (mit-)bestimmen
 - Wissen um sozialpolitische und rechtliche Angelegenheiten ausbauen.

- bezieht immer den *eigenen Blickwinkel* der daran aktiv beteiligten Personen ein.
- weist *Bezugspersonen* verschiedene *Aufgaben und Rollen* in unterschiedlichen *Funktionszusammenhängen* zu.

Da sind zum Beispiel Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Kolleginnen und Kollegen, Familienangehörige, Freundinnen und Freunde besonders hervor zu heben. So haben Eltern oder Partner des persönlichen Umfeldes bzw. Professionelle auf pädagogischer und sozialpolitischer Ebene folgende Aufgaben und Rollen:

- Entscheidungssituationen schaffen
- Einblick in Unterstützungsvarianten und Alternativen geben
- Respekt vor Entscheidungen zeigen
- für Beratung und Vereinbarung sorgen
- partnerschaftliche Organisation von Hilfen ermöglichen
- Unterstützung bedarfsgerecht gestalten, gewähren oder versagen
- Wissen um sozial-politische und rechtliche Angelegenheiten ausbauen
- Gegenseitige Achtung schaffen – so haben nicht zuletzt auch Eltern ein Recht auf ihre eigene Selbstbestimmung.

Selbstbestimmung zu verwirklichen ist abhängig von den jeweiligen Ausgangs- Standpunkten mit ihren

- *Blickwinkel auf Selbstbestimmung*, wie z. B. von der jeweiligen Beziehung zu Menschen mit Behinderung und von dem jeweiligen Handlungsfeld. Das wird angesprochen zum Beispiel im betrieblichen Alltag durch ArbeitgeberInnen/KollegInnen und Kollegen, im Wohnbereich durch WohngruppenmitarbeiterInnen, bei Entscheidungen im Familienkreis durch Eltern.
- *Grenzen von Selbstbestimmung*: Vorwiegend ein von Professionellen und Eltern angesprochenes Thema in Bezug auf individuelle, gesetzliche und institutionelle Grenzen und Rahmenbedingungen. Besonders auffällig zum Beispiel im Rahmen von Bildungseinrichtungen, Wohneinrichtungen, WfbM, Arbeitszeitressourcen usw.
- *Wünschen und Bedürfnissen*, die vor allem von (jungen) Menschen mit Behinderung thematisiert und in einzelnen Bereichen klar benannt werden. Angeführt werden zum Beispiel Geld verdienen, Freunde haben, mobil sein usw.
- *Normalitätsvorstellungen*, als gedankliche Situationen, die mit denen anderer nicht behinderter Menschen vergleichbar sein und erreicht werden sollen.
- *abzuwägenden Vor- und Nachteilen* bezüglich alltäglich erfahrbarer Wirklichkeit - zum Beispiel der von Einrichtungen: Eine enge Anbindung an verschiedene Einrichtungen (z. B. Schulen, feste Anstalten für weiterführende Bildungsmaßnahmen, Wohnheime, Krankenhäuser, Ämter usw.) ermöglichen einerseits gezielte (z. B. pädagogische) Unterstützung und spezielle Entwicklungswege durch Förderung und Training. Jedoch erschweren andererseits oft auch Vorgaben und Abhängigkeiten von Einrichtungen die Suche nach eigenen Wünschen und deren Durchsetzung. Extreme Abhängigkeitsverhältnisse entstehen erfahrungsgemäß vor allem in Werkstätten und Wohneinrichtungen. Selbstbestimmung wird so zum Teil blockiert.

Aufgaben zur *Klärung von Chancen und Grenzen*, Selbstbestimmung leben zu können, sind besonders zweckmäßig:

- In der pädagogischen Praxis:
 - Wahlmöglichkeiten schaffen,
 - Entscheidungssituationen herstellen,
 - Entscheidungen respektieren.
- In der Beratung:
 - das *Verständnis und Aufgaben von Beratung* definieren
 - Konsequenzen von Entscheidungen mit den Betroffenen zusammen reflektieren.
- Bei der lebenspraktischen Hilfe:
 - Alltagsorganisation individuell ermöglichen
 - *Grenzen* erkennen und berücksichtigen.
- Einschränkungen ernst nehmen, aber nicht jede vermeintliche Grenze akzeptieren.
- Unabhängige Strukturen und Räume zur *Entfaltung* schaffen.
- *Gefühl* für Selbstbestimmung in den Alltag einarbeiten und laufend überprüfen.
- *Macht in Beziehungen* zwischen Menschen mit Behinderungen und Familienangehörigen / Professionellen den jeweiligen Möglichkeiten nach angemessen und flexibel einsetzen.

Das familiäre und das professionelle Umfeld haben eher die Macht und die Möglichkeiten, einerseits auf einen Teil ihrer Selbstbestimmung zu verzichten und andererseits über die Grenzen der Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung zu bestimmen. Eine vergleichbare Möglichkeit zum Verzicht und zum Einfordern von Selbstbestimmung haben auf Assistenz / Unterstützung angewiesene Menschen meist nicht im selben Ausmaß.
- Das *Verständnis von Rollen* als AssistentInnen, UnterstützerInnen, Eltern, BeziehungspartnerInnen reflektieren.
- *Partnerschaft* gleichberechtigt gestalten.

Das beinhaltet Forderungen nach Reflexionsschleifen, in denen alle Beteiligte in ihrer Rolle als Menschen mit Behinderungen, als Professionelle und als Angehörige einen Gedankengang vertiefen und Überlegungen - im besten Fall miteinander - vergleichen und prüfen.

Sie fragen sich immer wieder selbst: Wer bestimmt eigentlich wann über wen? Das entwickelt Sensibilität für Selbstbestimmung und hält sie wach. So wird die Auseinandersetzung um Selbstbestimmung in den jeweiligen (Arbeits-)Alltag aufgenommen.

Entsprechend zur eingangs erwähnten Begriffsbestimmung ist *personenbezogen* ein möglichst hohes Maß an *Möglichkeiten der selbständigen Lebensführung und der persönlichen Selbstversorgung* erforderlich.

Anschaulich greifbar und umsetzbar bedeutet das zum Beispiel:

- Über Mobilität verfügen
- Zugang zu Informationen haben
- An Bildung und Ausbildung teilhaben

- Entscheidungskompetenz erhalten und sichern
- UnterstützterInnen gewinnen
- Soziale Kontakte entwickeln und ausbauen.
- Zur eigenen Behinderung stehen und positiv mit ihr umgehen können, sie nicht verstecken, überspielen, verdrängen müssen.
- Sich selbst als ganze Persönlichkeit wahrnehmen, achten und wertschätzen können, also die Behinderung nicht davon abspalten müssen.
- Aus Selbstachtung Verantwortung übernehmen können.
- Den besonderen Wert von "Peer Counseling" und "Peer Support" kennen und nutzen.
- Misserfolge, Fehlschläge ertragen und daraus lernen können.
- Eigene Stärken und Fähigkeiten kennen - „ich weiß, was ich kann und wie es geht“.
- Eigene Schwächen und Grenzen kennen - zu wissen, „was ich noch nicht so gut kann und wo ich Hilfe brauche“.
- Verschiedene Durchsetzungs- und Erfolgsstrategien kennen und passend einsetzen können (z. B. bitten, Charme einsetzen, hartnäckig sein, flexibel sein, kämpfen ...).

Weiteres Wissen ist zu schöpfen aus den Fragen:

- Wie kann ich noch stärker und fähiger werden?
- Welche Ziele habe ich und in welchen Bereichen will ich sie verwirklichen?
- Wo und bei wem finde ich Anregung, wer könnte mir als Vorbild dienen?
- Wo und wie kann ich mir Hilfe und Unterstützung organisieren?
- Worauf muss ich achten, was kann ich tun, damit Helfer/innen und Unterstützer/innen wirklich mir helfen und mich nicht fremdbestimmen?
- Welche Rechte habe ich und wie kann ich sie durchsetzen?
- Welche Pflichten und Verpflichtungen habe ich?

Zusammenfassende Einordnung

Die genannten Punkte sind Grundlage und Teil der erforderlichen Diskussion aller Beteiligten. Sie dienen als praktische Hilfe zur Annäherung bei der Ermittlung von einzeln und persönlich weiter zu veranschaulichenden Einflussgrößen für ein von Selbstbestimmung geprägtes, menschengerechtes Leben mit all den darin eingebetteten Entscheidungsprozessen und Beziehungsgeflechten in seinen verschiedenen Phasen und Situationen.

Alle am Prozess beteiligten Partnerinnen und Partner können untereinander z. B. weiter klären, welches Rollenverständnis sie in ihren verschiedenen Positionen und aus ihren unterschiedlichen Perspektiven haben oder einnehmen wollen. Wann bestimmt wer aus welcher Rolle / Haltung heraus und mit welchem Standpunkt über wen? Sind die Einstellungen stimmig und notwendig oder zweckmäßig veränderbar?

Die Phase „Übergang Schule - Beruf“ setzt dabei schon relativ früh im individuellen Entwicklungsprozess bei Menschen mit Behinderungen an. Wichtige und stabilisierende Strukturen für handlungsorientierte Zugänge werden herausgebildet, die auch später für andere Problemlösungsstrategien wieder eingesetzt und weiter ausgebaut werden.

Anhang 2.2.2

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf können selbst bestimmen!

Zu diesem Thema ein Text des Geschäftsführers des Vereins „Netzwerk People First Deutschland e.V.“, Stefan Göthling. Dieser Verein setzt sich für die Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten (früher „geistige Behinderung“) ein. Er wird von selbst betroffenen Menschen geleitet, die sich dabei gegebenenfalls der Hilfe von assistierenden Unterstützerinnen und Unterstützern bedienen.

Jeder Mensch kann selbst bestimmen.

Dabei ist es nicht wichtig, ob die Person Dinge allein tun kann oder nicht. Zum Beispiel kann die Person ihr Zimmer gelb streichen, wenn eine Assistenzperson es für sie tut.

Jeder Mensch zeigt, wer er ist, wenn er Dinge selber entscheidet und auswählt. Das fängt bei ganz kleinen Dingen an. Zum Beispiel wenn eine Person lieber Turnschuhe statt Sandalen anziehen will. Oder wenn jemand lieber ein Nutellabrot statt einem Käsebrot essen will.

Über manche Menschen sagt man, sie könnten auch die einfachsten Dinge nicht selbst entscheiden oder auswählen. Diese Menschen werden meistens schwerstbehindert oder schwerstmehrfachbehindert genannt.

Wir beim Netzwerk People First Deutschland e.V. sagen, dass sie Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf sind. Sie brauchen mehr Unterstützung für ihr Leben. Und sie brauchen oft mehr Unterstützung und Zeit, damit sie mitteilen können, was sie wollen. Man muss lernen, wie sich Menschen, die schwer oder nicht sagen können, was sie wollen, sich mitteilen (können). Man muss lernen, wie sie ihre Selbstbestimmung zeigen.

Das Netzwerk People First Deutschland e.V. sagt, dass alle behinderten Menschen ein Recht auf Selbstbestimmung haben. Wir sagen auch, dass alle behinderten Menschen Dinge in ihrem Leben selbst bestimmen können.

Es gibt viele Dinge, die man selbst bestimmen kann. Zum Beispiel:

- Wo man lebt.
- Was man arbeitet.
- Was man in der Freizeit macht.
- Welche Kleidung man anziehen will.
- Was man essen will.
- Welche Person einen unterstützt.
- Mit welchen Menschen man gerne zusammen ist.
- Welche Farben man mag.
- Welche Gerüche man mag.

- Wo man in seinem Zimmer sitzen oder mit dem Rollstuhl stehen will. Ob man zum Beispiel aus dem Fenster blicken will oder lieber ein schönes Bild anschauen.

Alle Menschen können also Dinge für ihr Leben selbst bestimmen.

Selbstbestimmung hat nicht damit zu tun, dass die Entscheidungen große Entscheidungen sind. Selbstbestimmung hat nur damit zu tun, dass man sich für oder gegen etwas entscheidet. Das kann jede Person. Und das macht auch jede Person schon, egal wie viel Unterstützung sie sonst in ihrem Leben braucht.

Es gibt zwei Herausforderungen, wenn es um die Selbstbestimmung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf geht:

1. Wie kann man ihre Art der Selbstbestimmung verstehen?
2. Wie schaffen wir es, ihr Umfeld, uns und auch die Gesellschaft davon zu überzeugen, dass sie Dinge auch selbst entscheiden können?

Zu 1. Wie können wir ihre Art der Selbstbestimmung verstehen? Es gibt immer eine Möglichkeit!

Man muss die Möglichkeiten nur suchen und auch finden wollen. Das braucht oft viel Zeit und Geduld. Und vor allem braucht es unsere Bereitschaft, für die kleinen Signale offen zu sein, sie zu erkennen und zu wissen, wie sie zu deuten sind. Dabei können die Menschen, die den Mann oder die Frau gut kennen, helfen. Aber am wichtigsten ist, dass man von der Person selber lernt.

Diese Dinge sollte man über die Person auf jeden Fall wissen

- Wichtig ist: Wie sagt die Person „ja“ und „nein“? Und wie zeigt die Person wie es ihr geht.
- Wichtig ist: Welche Möglichkeiten können wir für die Person finden, „ja“ und „nein“ zu sagen?

Beispiele für Hilfsmittel sind:

- Nicken und Kopf schütteln
- Augen nach oben und Augen nach unten
- Gesichtsmimik
- zustimmende Töne und ablehnende Töne
- Zeichen der Körpersprache beachten (Puls, Körpertemperatur)
- Daumen rauf und Daumen runter
- Symbolkarten, zum Beispiel mit einem plus und minus, mit Daumen rauf und Daumen runter, eine grüne Karte und eine rote Karte usw.
- Bildtafeln
- Buchstabiertafeln
- Computerprogramme, Sprachcomputer
- „Schatzkisten“ / Ordner / Collagen usw.. Damit sind Orte gemeint, an denen die Person (natürlich auch mit Unterstützung) Bilder, Gegenstände, Kassetten usw. sammelt, die zeigen, was sie mag und vielleicht auch was sie nicht mag.

So wird das Bild, das es von dieser Person gibt, immer reichhaltiger und umfassender und die Person selbst dazu beisteuern, in dem sie eben auch Gegenstände hinzufügt oder weg nimmt.

Andere Personen sollten auch die Möglichkeit haben, etwas zu der „Schatzkiste“ beizusteuern, wobei man hier immer im Kopf behalten sollte, dass es sich dann um Informationen aus zweiter Hand handelt. Toll ist es natürlich, wenn man mit der betreffenden Person eine Möglichkeit findet, selbst zu entscheiden, welche Informationen von anderen in die „Schatzkiste“ rein dürfen und welche nicht.

- Wichtig ist auch, dass eine Person zeigen kann, ob es ihr gut geht, nicht so gut geht oder gar nicht gut geht.
Beispiele für Hilfsmittel sind:
 - siehe oben
 - Bälle mit unterschiedlichen Gesichtern

Und natürlich sollte man die eigene Phantasie walten lassen. Wenn man eine Person beobachtet, fallen einem sicher noch mehr Dinge auf, wie sie einem zeigt, was sie mag und was sie nicht mag oder wie es ihr geht.

Zum Beispiel: Bewegungen, Verhalten, Dinge, die sie in der Hand hält usw.

Alle diese Dinge können helfen, herauszufinden, was jemand möchte.

Zu 2. Das können wir tun, damit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf Dinge selbst entscheiden können!

Es geht meistens schneller, etwas über den Kopf eines Menschen hinweg zu bestimmen. Das stimmt besonders für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.

Das ist aber Fremdbestimmung. Und Fremdbestimmung kann auch bedeuten, dass man den Menschen unterdrückt und ihm Gewalt antut.

Selbstbestimmung ist ein Recht, das alle Menschen haben. Damit auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ihr Recht auf Selbstbestimmung nutzen, muss man ihre Zeichen sehen wollen. Man muss wollen, dass der Mensch, der Hilfe braucht, selbst entscheidet. Man muss ihn ernst nehmen.

Jetzt noch ein paar Tipps und Ideen, was wir tun können, um die Selbstbestimmung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ernst zu nehmen und andere davon zu überzeugen, dass sie es können:

- Wir müssen immer darauf hinweisen, dass Selbstbestimmung ein Recht aller Menschen ist. Man kann Selbstbestimmung nicht nur ein paar Menschen „erlauben“. Selbstbestimmung ist kein Geschenk, das nur manche bekommen.
- Wir müssen den Familien, Fachleuten, Politikerinnen und Politikern, der Gesellschaft klar sagen, dass Selbstbestimmung viele Formen hat:
 - Selbstbestimmung hat nicht nur etwas damit zu tun, dass eine Person klar sagen kann, was sie will. Sondern Selbstbestimmung hat auch damit zu tun, dass eine Person uns auf ihre Art zeigt, was sie will oder nicht will und was ihr gut tut oder nicht gut tut.
 - Selbstbestimmung hat nicht nur mit den großen Entscheidungen im Leben zu tun (zum Beispiel: Arbeit, Wohnen, Freizeit, Freundschaften). Selbstbestimmung habe auch mit den vielen kleinen Alltäglichkeiten (zum Beispiel ob jemand beim Duschen mit dem Waschlappen von o-

ben nach unten gewaschen werden will oder von unten nach oben oder von rechts nach links) zu tun.

- Wir müssen den Familien, Fachleuten, Politikerinnen und Politikern, der Gesellschaft praktische Beispiele geben, wie sie die Selbstbestimmung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf „erkennen“ können (siehe Beispiele oben).
- Wir müssen den Familien, Fachleuten, Politikerinnen und Politikern, der Gesellschaft gute Beispiele „zeigen“. Das können wir zum Beispiel durch (Bilder)Geschichten, Artikel oder Filme. Wir müssen Vorbilder sein und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf wo immer möglich in unsere Arbeit mit einbeziehen.



Netzwerk People First Deutschland e.V.

Stefan Göthling, Geschäftsführer

Kölnische Str. 99

34119 Kassel

Deutschland

Telefon (0561) 7 28 85 -55, -54 oder -56

Fax (0561) 7 28 85 -58

E-mail info@people1.de

Internet www.people1.de

Anhang 3.4 Beispielhafte Ergebnisse einer Kundenbefragung im Bereich Integrationsfachdienste (IFD)

Wie im Text 3.4 Nutzer- und Kunden-Orientierung angekündigt, folgt hier als Beispiel das Ergebnis einer „Kundenbefragung“: Nutzerinnen und Nutzer bzw. Kundinnen und Kunden von verschiedenen Integrationsfachdiensten (u.a. Menschen mit Behinderungen und Betriebe) wurden befragt, wie sie sich künftig die Beratungs- und Unterstützungsleistungen des IFD wünschen. Daraus entwickelten sich leitende Prinzipien für die künftige Arbeit der IFD:

Arbeitsleitende Prinzipien für Nutzer

- Auf die Wahrung und Verwirklichung der Rechte des Nutzers wird geachtet (z.B. gesellschaftliche Teilhabe, Datenschutz).
- Entscheidungen werden nur gemeinsam mit dem Nutzer getroffen.
- Aktuelle Fähigkeiten und spezifische Entwicklungsmöglichkeiten des Nutzers werden während der Eingliederung laufend berücksichtigt.
- Unterstützungsangebote werden solange aufrechterhalten, bis eine Klärung über den weiteren Werdegang erreicht ist oder die Begleitung auf Wunsch des Nutzers beendet wird.
- Die Fähigkeit des Nutzers, Situationen wahrzunehmen und einzuschätzen, wird unterstützt.
- Dem Nutzer wird selbständiges Handeln ermöglicht.
- Eine Kontinuität der Unterstützung wird für die Dauer der Begleitung angestrebt.
- Der Fachdienst hat sich mit den Wünschen und Bedürfnissen des Nutzers ernsthaft auseinanderzusetzen - und zwar auch dann, wenn sie zunächst unrealistisch oder unverständlich erscheinen sollten.
- Der Fachdienst meldet dem Nutzer regelmäßig bzw. nach Absprache seine Sicht auf den Verlauf der Eingliederung zurück.

Arbeitsleitende Prinzipien für Betriebe

- Der Fachdienst erfragt die Interessen und Wünsche der Betriebe und setzt sich mit diesen auseinander.
- Betriebe werden von Anfang an auf zu erwartende Anforderungen, die mit der Einstellung eines Bewerbers verbunden sein können, hingewiesen.
- Der Fachdienst sichert dem Betrieb zu, so bald wie möglich Fragen und Probleme im Verlauf der Eingliederung zu klären.
- Regelmäßige Gespräche über den Eingliederungsverlauf werden durchgeführt, in denen unter anderem die Einhaltung von Vereinbarungen und notwendige Veränderungen hinsichtlich des Anforderungsniveaus besprochen werden.¹¹

¹¹ Der Text ist ein überarbeiteter Auszug aus:

Bungart, J.; Supe, V.; Willems, P.: Handbuch zum Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten. Düsseldorf, Köln, Münster 2001. Herausgeber: Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie (MASQT) NRW; Landschaftsverband Rheinland (LVR (Integrationsamt) und Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Integrationsamt)

Netzwerk Übergang Schule - Beruf

Selbstbestimmung und Integration behinderter Menschen

