

Schwerpunktthema: Unterstützte Beschäftigung in Deutschland – ein Überblick

Im Juni 1998 gibt es nach Kenntnis der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) über 150 Integrationsfachdienste sowie etwa 80 Vermittlungskräfte an Werkstätten für Behinderte. Damit hat sich die Zahl der Integrationsfachdienste seit unserem letzten Überblick in den *impulsen* Nr. 1 Anfang 1996 verdoppelt. Viele Modellprojekte sind mittlerweile in die Regelförderung aufgenommen bzw. verlängert worden.

Das bundesweite Modellprojekt Integrationsfachdienste des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA) ist nach mühsamen Vorlauf mit der Bewilligung von je einem entsprechenden Modellprojekt pro Bundesland gestartet. Hier zeigt sich auch, daß auf Bundesebene noch viel zu tun sein wird, um in den nächsten Jahren eine gute, tragfähige Konzeption und gesetzliche Grundlage für die Arbeit von Integrationsfachdiensten zu entwickeln.

Die BAG UB hat gemeinsam mit der BAG Integrationsfirmen und dem Reichsbund ein Positionspapier zur Weiterentwicklung von Integrationsfachdiensten und Integrationsfirmen entwickelt, das wir in dieser Ausgabe dokumentieren. Die BAG UB und die BAG Integrationsfirmen sind auch in Zukunft mit beratender Stimme als Sachverständige am Projektbeirat des Modellprojektes beteiligt.

Es bleiben noch viele Fragen zu der genauen Abstimmung der einzelnen Träger der Rehabilitation offen. Die in diesem Heft dokumentierten Hinweise der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen und der Bundesanstalt für Arbeit sind ein erster Versuch dieses Feld zu regeln. Die BAG UB und die Zeitung *impulse* wird als kritisches Forum die inhaltliche Weiterentwicklung und sozialpolitische Verankerung von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland begleiten.

Die Jahrestagung der BAG UB „Integration – als neue Unternehmenskultur?“ vom 7.-9. Mai 1998 in Mannheim war ein lebendiges Zeugnis dieses notwendigen Diskussions- und Austauschprozesses. Mit unserem Projekt Unterstützte Beschäftigung 2000 und der Entwicklung einer berufsbegleitenden Qualifizierung für IntegrationsberaterInnen, die im September mit dem ersten Durchgang starten wird, wollen wir den uns möglichen Beitrag zur konzeptionellen Weiterentwicklung leisten.

In dieser Ausgabe der *impulse* haben wir neben einem Überblicksartikel über die uns bekannten Entwicklungen in Unterstützter Beschäftigung in Deutschland die MitarbeiterInnen von Integrationsfachdiensten aus unterschiedlichen Regionen mit praktischen Berichten von ihrer Arbeit zu

Wort kommen lassen. Die Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung benötigt möglichst vielfältige Perspektiven und Anregungen. So wollen wir in den nächsten Ausgaben auch gezielt schwerpunktmäßig ArbeitgeberInnen und KollegenInnen (Nr. 10) und unterstützte ArbeitnehmerInnen (Nr.11) zu Wort kommen lassen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre unserer Zeitung und eine schöne Sommerzeit.

Stefan Doose
Geschäftsführer

In diesen *impulsen*:

**Berichte von der
Jahrestagung der
BAG UB in Mannheim**
ab Seite 3

**Qualifizierung in
Unterstützter Beschäftigung**
ab Seite 6

**Positionen und Eckpunkte
zur Weiterentwicklung von
Integrationsfirmen und
Integrationsfachdiensten**
ab Seite 9

Inhaltsverzeichnis

Impressum:

impulse

Nr. 9 Juli 1998
ISSN 1434-2715

Herausgeber:



**Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung e.V.**
Schulterblatt 36,
D-20357 Hamburg
Tel.: 040/ 432 53 123
Fax: 040/ 432 53 125
Email: BAG_UB@t-online.de

Vorsitzender: Rolf Behncke
Geschäftsführer: Stefan Doose

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen
Wohlfahrtsverband und in der European
Union of Supported Employment (EUSE)

Redaktion: Stefan Doose (ver-
antwortlich), Eva-Maria Fehre,
Detlev Jähnert, Angelika
Thielicke, Jörg Schulz (Layout)
Lektorat: Christoph Mühlbach

Druck: Elbe-Werkstatt, Hamburg
Auflage: 1000

Das Mitteilungsblatt *impulse* er-
scheint vierteljährlich und ist im
Mitgliedsbeitrag der BAG UB ent-
halten. Für Nichtmitglieder beträgt
der Bezugspreis 40 DM / Jahr.

Namentlich gekennzeichnete Arti-
kel geben stets die Meinung der
AutorIn wieder.

Die *impulse* gibt es jetzt auch im
Internet: <http://bidok.uibk.ac.at>

Berichte von der Jahrestagung

Integration als neue Unternehmenskultur?	3
Die fast einzige reale Chance	4
Meine erste Fachtagung in Mannheim	5

Neues aus der BAG UB

Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung	6
---	---

Dokumentation und Diskussion

Positionen und Eckpunkte zur Weiterentwicklung von Integrationsfirmen und Integrationsfachdiensten	9
Hinweise für die modellhafte Förderung von Integrationsfachdiensten zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Berufsleben	12
Unterscheidung der Konzepte Unterstützter Beschäftigung nach Gesichtspunkten des Supported Employment und Integrationsdienste im Auftrag der Hauptfürsorgestellen	15

Schwerpunktthema

Unterstützte Beschäftigung in Deutschland - ein Überblick	16
Eutin: Integration durch Innovation	20
Hamburg: Modellprojekt zur beruflichen Orientierung und Qualifi- zierung im Übergang von der Schule in unterstützte Beschäftigung.	22
Oldenburg: Zwei Jahre Integrationsmodell für geistig- und lernbehinderte Menschen	23
Bochum: Projekt Integration	25
Bielefeld: KEIMZEIT	27
Dülmen und Borken: HORIZON-Projekt „Neuer Wind“	29
Dortmund: Berufsvorbereitende Maßnahme für Jugendliche mit Behinderung (F3)	30
Unterstützte Beschäftigung in Hessen	31
Wiesbaden: „bid“ - Beratungs- und Integrationsdienst für schwerbehinderte Menschen	35
Gießen: Der Berufsbegleitende Dienst	37
Reutlingen: Ambulante, berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen	38
München: Unterstützung zur Arbeit für Menschen mit erworbenen Hirnschäden	40

Termine, Literatur ...

DVfR-Arbeitstagung „Zukunft der beruflichen Rehabilitation und Integration in das Arbeitsleben“	28
LeserInnenbriefe	41
Literatur - Fundstellen	42
Schwerpunktthemen der nächsten <i>impulse</i>	43

Die Fotos ab Seite 12 wurden uns freundlicherweise von der Hamburger Arbeitsassistentin (HAA) zur Verfügung gestellt. Sie sind Teil einer permanenten Ausstellung über unterstützte ArbeitnehmerInnen in Hamburg und in den Räumen der HAA zu betrachten. Die Aufnahmen stammen von Jessica Winter, einer Mitarbeiterin der HAA.

Integration als neue Unternehmenskultur?

Jahrestagung der BAG UB vom 7.- 9. Mai 1998 in Mannheim

von Rolf Behnke, BAG UB

Integration als neue Unternehmenskultur? - dieses Thema lockte 150 TeilnehmerInnen zur diesjährigen Jahrestagung der BAG UB im Rahmen der Aktion Grundgesetz in das Novotel nach Mannheim. Mit dem Thema versuchten die VeranstalterInnen einen Ausschnitt der Alltagspraxis von Integrationsfachdiensten in den Mittelpunkt der Diskussion zu rücken, in dem Unterstützte Beschäftigung ihre zentralen Aktivitäten entfaltet. Um auch die Sichtweisen der betrieblichen Partner im Eingliederungsprozeß in die Diskussion mit einzubeziehen, waren verstärkt GesprächspartnerInnen, die sich mit personalpolitischen Fragen primär aus unternehmerischer Perspektive befassen, zur Jahrestagung eingeladen worden.

Auf dem die Jahrestagung einleitenden Podium saßen drei Unternehmer und ein Verwaltungsleiter, die mit Unterstützung von Integrationsfachdiensten schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen, eine Unterneh-

mensberaterin, ein Vertreter einer Zeitarbeitsfirma, sowie ein sogenannter Unternehmenstester.

Schon die Bemühungen um das Zustandekommen des Podiums unterstrichen deutlich, daß das Fragezeichen hinter dem Titel der Jahrestagung „Integration als neue Unternehmenskultur?“ durchaus berechtigt ist. Renata Neukirchen vom Vorstand der BAG UB berichtete von den zähen Bemühungen, Vertreter namhafter marktführender Unternehmen für die eine Veranstaltung mit dieser Thematik zu gewinnen. In diesen Erfahrungen wurde deutlich, daß die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung noch lange nicht Bestandteil einer Unternehmenskultur ist und einen ähnlichen Eingang in die Imageüberlegungen findet wie beispielsweise ökologische Fragen. So kann auch mit einer gewissen Berechtigung bezweifelt werden, ob die wohlmeinenden Statements der drei Unternehmer auf dem Podium repräsentativ für die Mehrzahl der Betriebe ist. Eine gewisse Skepsis diesbezüglich wurde auch von dem Unternehmenstester zum Ausdruck gebracht. Die Unternehmensberaterin auf dem Podium sagte ohne Umschweife, daß zwischen der Sprache, wie sie hier auf der Tagung gesprochen wird, und der Denkwelt der meisten Unternehmen nach wie vor Welten klaffen. Gleichwohl wurde von keiner Seite bestritten, daß auf Seiten der Unternehmen auch ein spürbares Interesse geäußert wird, sich mit der Frage der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Bestandteil einer neuen Unternehmensethik auseinanderzusetzen.

In der Sicht an die Podiumsdiskussion anschließenden Workshop-Phase wurden die Diskus-

sionspunkte weiter vertieft werden und gleichzeitig Raum dafür geschaffen, die unterschiedlichen Perspektiven von Unternehmen und Integrationsfachdienste stärker miteinander ins Gespräch zu bringen.

Der zweite Tag der Jahrestagung wurde mit der einleitenden Arbeitsgruppenphase dann vorwiegend dafür genutzt, unterschiedliche Facetten der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu diskutieren. Wie immer konnten die zweistündigen Diskussionen die Problembereiche lediglich anreißen.

Den Abschluß der Tagung bildete ein Beitrag von Herrn Ernst, Sprecher der Arbeitsgemeinschaft der deutschen Hauptfürsorgestellen. Schwerpunkt seines Referats war die Sichtweise der Hauptfürsorgestellen zu den Perspektiven der Integrationsfachdienste insbesondere vor dem Hintergrund der in diesen Tagen ihre Arbeit aufnehmenden, vom BMA finanzierten Modell-Fachdienste. Herr Ernst und der überwiegende Teil des Plenums stimmten dahingehend überein, daß es nicht die Aufgabe der Integrationsfachdienste sein kann, vorwiegend die beim Arbeitsamt gemeldeten arbeitslosen Schwerbehinderten wieder in Lohn und Brot zu bringen. Die Erwartung, daß die sechzehn neu ins Leben gerufene Integrationsfachdienste die Arbeitslosigkeit der 200.000 beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten ernsthaft verminderten, wäre vermessend. Sollte so die mit der Einrichtung der Modell-Integrationsdienste verbundene Erwartung - wie manchen Äußerungen beispielsweise der Bundesanstalt für Arbeit zu entnehmen - angelegt sein, wäre ein entsprechendes Scheitern unausweichlich. Die Zielgruppe der bestehenden wie der neu zu schaffenden Fachdienste liegt



Rolf Behnke, 1. Vorsitzender BAG UB
Foto: Doris Haake

deutlich bei dem Personenkreis der Menschen, die ohne eine besondere Form der Unterstützung kaum eine Chance auf eine berufliche Eingliederung hätten.

Erheblich kontroverser waren die unterschiedlichen Auffassungen in der Frage, inwieweit der Personenkreis der Menschen mit schweren Behinderungen zur Zielgruppe der Integrationsfachdienste gehören sollte. Während aus Sicht der Hauptfürsorgestellen auf Grund der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes sich eine deutliche Grenze in der Vermittelbarkeit dieses Personenkreises ergibt, wiesen die FachdienstvertreterInnen darauf hin, daß mit einer Verstärkung der personellen wie auch finanziellen Unterstützung auch Menschen in den Horizont der Vermittelbarkeit genommen werden könnten, bei denen auf Grund der Schwere der Behinderung Arbeit gegenwärtig nur in Sondereinrichtungen vorstellbar ist.

Resümierend kann festgestellt werden, daß hinsichtlich des Tagungsziels, Unternehmen und Integrationsfachdienste in ein intensiveres Gespräch miteinander zu bringen, allenfalls ein erster Schritt gelungen ist. Erfreulich ist, daß verglichen mit der letztjährigen Jahrestagung der Anteil von Unterstützten ArbeitnehmerInnen an den TeilnehmerInnen erheblich gewachsen ist. Im abschließenden Plenum wurde dies erfreut konstatiert aber gleichzeitig darauf hingewiesen, daß eine Jahrestagung der BAG UB in noch verstärkterem Maße auch ein Forum für Unterstützte ArbeitnehmerInnen sein muß. Positiv ist auch der Erfolg der Vorkonferenz am Vortage der Jahrestagung zu vermerken. Dies gilt nicht nur hinsichtlich der unerwartet hohen Teilnehmerzahl sondern auch hinsichtlich der Qualität der Diskussionen.

Mit dem Novotel in Mannheim war ein Tagungsort gefunden worden, der allen Ansprüchen an eine solche Tagung gerecht wurde.

Die fast einzige reale Chance

von Arndt Kunau, „Wir vertreten uns selbst“ Kassel

Am Donnerstag dem 07.05.98 fuhr ich nach Mannheim, mit der Frage im Kopf zur BAG UB (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung) Vorkonferenz, was ist eigentlich unterstützte Arbeitsassistenz.

Ich hatte zwar schon einige Beiträge darüber in Presse und Fernsehen gelesen und gehört, aber noch nichts richtiges.

Ich nahm an dem ersten Vortrag von Susanne Göbel aus Kassel und Doris Haake aus Hamburg von der Hamburger Arbeitsassistenz über „Zukunftsplanung“ teil, und ich fand diesen Vortrag recht aufschlußreich und sehr interessant.

Vielleicht hätte ich zehn Jahre später geboren werden müssen, denn ich hätte damals in der Zeit, als ich mich um eine Ausbildung im Bürobereich bemüht hatte, auch unterstützte Assistenz nötig gehabt, denn so bin ich leider nie in den Genuß einer richtigen Berufsausbildung gekommen.

Heute dagegen ist die Unterstützte Beschäftigung für viele Betroffene aus Sonderschulen, Integrationsklassen aber auch aus WfBs (Werkstatt für Behinderte) die einzige reale Chance, auf dem freien Arbeitsmarkt überhaupt einen Ausbildungs- oder gar einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Mit Hilfe der „Unterstützten Beschäftigung“ ist es gewährleistet, daß der oder die Betroffene die individuelle Unterstützung bekommt, die er/sie braucht, um den zum Teil selbst für nicht Betroffene sehr schwierigen Ausbildungs- und dann später Arbeitsalltag zu meistern.

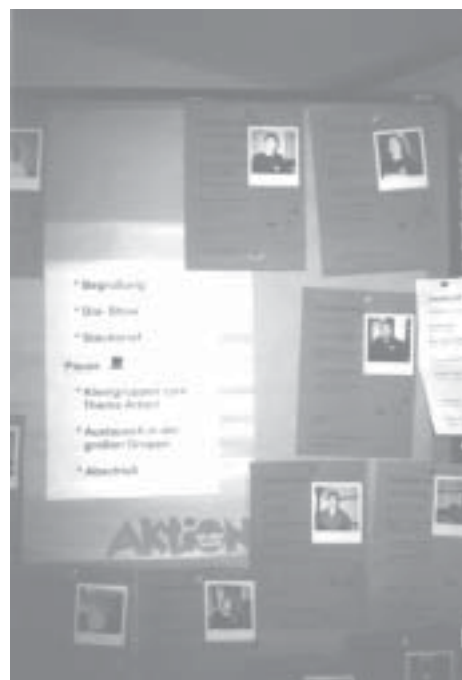
In der Arbeitsgruppe für unterstützte Arbeitnehmer mit Carolin Emrich, wurde für mich deutlich, daß für jeden einzelnen Behinderter sehr phantasievolle Unterstützungsmöglichkeiten gesucht und gefunden werden müssen.

Der Vortrag „Wir vertreten und

selbst“ zusammen mit Doris Haake und mir, die auch eine Bundessprecherin der deutschen „People First“ und Selbstbestimmungsbewegung ist, hat wieder einmal gezeigt wie wenig der Gedanke der Selbstbestimmung hier in Deutschland verbreitet ist, und daß auf diesem wie auch auf dem Gebiet der Unterstützten Beschäftigung viel Arbeit geleistet werden muß. Der Gedanke der Selbstbestimmungsbewegung besagt, daß die Ideen und Entscheidungen von den Betroffenen selbst ausgehen müssen, und höchstens mit Hilfe von Unterstützern formuliert werden können.

Die Abschlußkundgebung zeigte auf, daß die Unterstützte Beschäftigung durchaus auch für die Kostenträger akzeptabel ist, das die sehr diskriminierende Bezeichnung „geistig behindert“ es aber auch ist.

So gesehen waren der BAG UB Kongreß in Mannheim eine neue Erfahrung für mich, und ich hoffe, nicht der letzte in dieser Art, in Zukunft aber bitte mit mehr Seminarangeboten für die Betroffenen selbst.



Ergebnisse der Arbeitsgruppe für unterstützte ArbeitnehmerInnen. Foto: Doris Haake

Meine erste Fachtagung in Mannheim

von Volker Reiling, Nieder-Ramstadt

Ich heiße Volker Reiling, bin 27 Jahre alt und wohne in Nieder-Modau bei Darmstadt. Ich bin Maler und Lackierer, kann diesen Beruf aber schon seit einiger Zeit nicht mehr ausüben. Nach längerer Arbeitslosigkeit wurde ich vom Arbeitsamt Darmstadt in den Arbeitstrainingsbereich der Nieder-Ramstädter-Heime geschickt. Nachdem ich verschiedene Arbeitsbereiche ausprobiert habe, habe ich mich für die Metallwerkstatt entschieden. Dort habe ich 2 Jahre gearbeitet.

In unserer Werkstatt gibt es eine Fachkraft für Berufliche Integration: Fr. Wiesenberg. Bei ihr habe ich eine Vorbereitungsmaßnahme für einen Außenarbeitsplatz durchgeführt. Danach konnte ich gleich ein Praktikum in einer Seniorenwohnanlage machen. Ich arbeite dort als Wohnbereichshilfe und helfe bei der Vorbereitung und Einnahme der Mahlzeiten, der Reinigung der Zimmer und der Wäscheverteilung. Mit den Bewohnern und den Kollegen verstehe ich mich sehr gut. Inzwischen habe ich mein Praktikum beendet und werde für ein weiteres halbes Jahr beschäftigt.

Fr. Wiesenberg machte mich auf die Fachtagung der BAG UB in Mannheim aufmerksam. Ich habe mich gleich angemeldet. Der Arbeitgeber hat mich dafür freigestellt und die Kosten für die Tagung hat die Werkstatt übernommen. Ich war sehr aufgeregt, da ich noch nie an einer Fachtagung mit so viel Leuten teilgenommen habe.

1. Tag: Ankunft und Workshop „Persönliche Zukunftsplanung“

Wir sind morgens im „Novotel“ Mannheim angekommen und haben erstmal Namensschilder bekommen, die wir uns auf das T-Shirt kleben konnten. Dadurch konnten wir uns schneller kennenlernen.

In dem Workshop „Persönliche Zukunftsplanung“ haben wir uns mit den Lebensstilkarten kennengelernt. Lebensstilkarten sind kleine Kärtchen, auf denen Fragen und Bilder über verschiedene Lebensbereiche stehen, z.B. über Hobbys und Freizeitgestaltung oder berufliche Tätigkeiten. Ich weiß jetzt noch immer, was mir Walter aus Wien erzählt hat.

Nach dem Mittagessen hat Doris Haake aus Hamburg uns ihre persönliche Zukunftsplanung vorgestellt. Das hat mich sehr begeistert. Sie hat sich sehr viele Gedanken über ihr Leben gemacht und hat viele gute Ideen. Ich kann jedem raten, sowas auch mal zu probieren.

Abends haben wir uns gleich verabredet mit den anderen Seminarteilnehmern eine riesengroße Pizza zu essen. Am meisten hat mich Jochen, der blind ist, beeindruckt. Als seine Pizza kam, hat er sie mit seinen Händen ertastet und sich Gedanken gemacht, wie er sie verarbeiten kann. Jede Hilfe von uns oder dem Kellner hat er abgelehnt. Er kam sehr gut allein zurecht.

2. Tag: Pressekonferenz und Workshop über unsere Arbeit

Der Freitag begann mit einer Pressekonferenz. Wir erzählten über unsere Arbeit und unsere Arbeitgeber. Am nächsten Tag war der Artikel in der Mannheimer Tageszeitung.

Nachmittags machten wir uns zusammen mit Arbeitgebern Gedanken über unsere Arbeitsplätze. Beeindruckt hat mich ein Landschaftsgärtner aus München, der Probleme mit seinem behinderten Angestellten bespricht und bearbeitet und auch sonst gut mit ihm umgeht. Ich hatte den Eindruck, er sieht ihn als Mensch und nicht als Behinderten.

Abends gab es ein super Buffet und einen Diskjockey. Leider hat dieser

unsere Musikwünsche nicht erfüllt. Trotzdem war es ein gelungener Abend. Die Hotelbar war gut.

3. Tag: „People First“ (der Mensch zuerst) stellt sich vor

Am Samstag morgen haben Doris und Arndt die Gruppe „People First“ vorgestellt. Das ist eine Gruppe von Menschen mit Behinderung, die für ihre Selbstbestimmung und ihre Rechte eintritt. Zum Beispiel wollen wir wie andere auch ernst genommen werden und gleichberechtigt sein. Ich war sehr beeindruckt, daß es auf der ganzen Welt People-First-Gruppen gibt, die sich auch einmal im Jahr zu einer großen Konferenz treffen.

Arndt, der eine Körperbehinderung hat und im Rollstuhl sitzt, braucht eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung. Trotzdem kann er mit einem Computer arbeiten. Er hat einen Spezialcomputer, der das, was Arndt sagt, in Texte schreibt. Arndt arbeitet für People-First und erstellt Prospekte und Bilder.

Mit besonderen Hilfsmitteln können auch Menschen mit Behinderung auf verschiedenen Arbeitsplätzen arbeiten. In einer Bäckerei zum Beispiel hat ein Arbeitgeber für einen Menschen mit Behinderung, der nicht zählen konnte, mehrere Backbleche herstellen lassen, auf die ein farbiges Raster aufgedruckt war. Dadurch hatte der Beschäftigte keine Schwierigkeiten mehr, die richtige Anzahl auf das Backblech zu legen.

Gesamturteil

Ich war und bin völlig begeistert von der Fachtagung in Mannheim. Besonders gefallen hat mir, daß ich mit allen reden konnte: mit Arbeitgebern und Schicki-Micki-Typen mit Anzug und Krawatte.

Ich habe die Idee, verschiedene Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung zu fotografieren und die Dias bei der nächsten Fachtagung vorzustellen.

Ich freue mich schon auf die nächste Fachtagung!!!

Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung

Für Integrationsberater und Integrationsberaterinnen

Menschen in Arbeit begleiten - ein neues, herausforderndes Arbeitsfeld

In den letzten Jahren sind bundesweit viele Integrationsfachdienste und Vermittlungsdienste entstanden, die Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten.

Der Prozeß der beruflichen Integration ist für IntegrationsberaterInnen ein vielfältiges und herausforderndes Arbeitsfeld. Es umfaßt die

- individuelle Berufsplanung mit der Erarbeitung eines Fähigkeitsprofils
- Arbeitsplatzakquisition
- Arbeitsplatzanalyse und Arbeitsplatzanpassung
- Unterstützung des betrieblichen Einarbeitungs- und Qualifizierungsprozesses
- weiterführende Beratung und Unterstützung.

Die verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses erfordern von IntegrationsberaterInnen jeweils spezifische Fachkompetenzen und die Einnahme unterschiedlicher Rollen in der Beratung und Unterstützung.

Die vorliegende berufsbegleitende Qualifizierung möchte den Bedarf an Fortbildung und Professionalisierung in diesem Arbeitsfeld aufgreifen.

Mit dem Konzept Unterstützter Beschäftigung liegt ein erfolgreicher, mittlerweile vielfach erprobter, konzeptioneller und methodischer Ansatz zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung vor.

Für die berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung werden wir mit zahlreichen PartnerInnen erstmals systematisch die vorliegenden Erfahrungen und Ansätze aufarbeiten und neue Praxismaterialien entwickeln.

Der Kurs führt Sie durch alle Pha-

sen des Integrationsprozesses und vermittelt praxisnah alle Kenntnisse, die Sie benötigen, um Menschen mit Behinderung erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern.

Die Zielgruppe

Die Qualifizierungsmaßnahme richtet sich an MitarbeiterInnen von

- Integrationsfachdiensten,
- Werkstätten für Behinderte und
- anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

Inhalte der Qualifizierung

Die berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme Unterstützte Beschäftigung besteht aus acht aufeinander aufbauenden Kursmodulen, die in ein Abschlußprojekt münden. Zu jedem Kursmodul gibt es umfangreiches Kursmaterial mit praktischen Anregungen und Aufgaben sowie ein dreitägiges Kompaktseminar.

Jede TeilnehmerIn soll im Kursverlauf zwei Menschen mit Behinderung durch den Integrationsprozeß begleiten.

Die Struktur der Qualifizierung

Das Studienmaterial

Jedes der vorgestellten Kursmodule besteht aus umfangreichen schriftlichen Studienmaterialien, die praxisnah in das jeweilige Thema einführen. Fallbeispiele, praktische Arbeitsmaterialien, Reflexions- und Praxisaufgaben sowie vertiefende Literatur sind dabei wichtige Bestandteile der Module.

Praxis- und Arbeitsaufgaben

Zu jedem Modul gibt es eine größere Praxisaufgabe, zu der eine schriftliche Rückmeldung durch die jeweilige TutorIn erfolgt.

Eigene Fallarbeit

Jede TeilnehmerIn soll im Verlauf der Qualifizierung zwei Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln und durch die gesamten Phasen des Integrationsprozesses begleiten.

Praxisseminare

Zu jedem Modul findet ein dreitägiges Kompaktseminar statt. Diese Seminare dienen der inhaltlichen Vertiefung, dem fachlichen Austausch und der praktischen Übung der Modulinhalte. Die Seminare finden jeweils von Donnerstag bis Samstag statt.



Modul 1: Unterstützte Beschäftigung - Überblick und Philosophie

- Überblick über den Kurs
- Hilfen zum Studium des Kurses
- Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung
- Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe
- Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung
- Implementation von Unterstützter Beschäftigung
- Die verschiedenen Rollen der IntegrationsberaterInnen im Prozeß der beruflichen Integration

Modul 2: Förderungsrecht und Rehabilitation in Deutschland - die Grundkenntnisse

- Das System der beruflichen Rehabilitation
- Schwerbehindertengesetz
- Arbeitsförderung
- Eingliederungshilfe
- Grundlagen des Arbeitsrechtes
- Kooperationsbeziehungen im Geflecht der beruflichen Rehabilitation

Modul 3: Individuelle Berufsplanung – Jede BewerberIn ist einmalig

- Kundenorientierte Beratungs- und Dienstleistungsangebote
- Berufsorientierungs- und Berufswahlprozesse
- Übergang Schule - Beruf
- Persönliche Zukunftsplanung - Methoden und Praxis
- Kundenprofile erstellen - Fähigkeiten erkunden
- Unterstützende Gruppenangebote organisieren
- Die Rolle der BeraterInnen
 - Selbstverständnis
 - Case-Management - Vernetzung im Einzelfall
 - Moderation und Problemlösung
 - Assistenz

Modul 4: Marketing und Arbeitsplatz- akquisition - Der Weg zur Beschäftigung

- Marketing in Unterstützter Beschäftigung
- Das Positionieren des Dienstes in der Öffentlichkeit
 - Corporate Identity
 - gezielte Öffentlichkeitsarbeit
- Der Arbeitsmarkt - Situation und Megatrends
 - den regionalen Arbeitsmarkt erkunden
 - Bedenken und Motivation von ArbeitgeberInnen
- Strategien der Arbeitsplatzakquisition
- BewerberInnen präsentieren
- Handlungskompetenzen der IntegrationsberaterInnen:
 - eigene Grundhaltung im Kontakt mit Betrieben
 - Umgang mit Vorbehalten
 - Präsentieren, Telefonieren, Verhandeln mit Arbeitgebern

Modul 5: Betriebe beraten - betriebswirtschaftliches Denken und Arbeitsplatzanalyse

- Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse
 - Betriebswirtschaftliche Grundhaltungen
 - Personalentwicklungskonzepte
 - Arbeitsorganisation
 - Leistungsbemessung
- Arbeitsplatzanalyse
 - Die Kultur des Betriebes erkunden
 - Arbeitsplatzanforderungen beschreiben
 - Arbeitsplätze im Betrieb (er)finden und entwickeln
- Rolle der IntegrationsberaterInnen:
 - Personalberatung und Personaldienstleistung

Modul 6: Qualifizierung - Lernen am Arbeitsplatz

- Lern- und Lehrwege
- Aufgaben- und Tätigkeitsanalyse
- Strategien und Methoden der Qualifizierung
 - Förderung von Arbeitsfähigkeiten, sozialer Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen
 - Planung und Entwicklung geeigneter Unterstützungsstrategien
 - Arbeitsplatz und -anforderungen modifizieren
 - Hilfsmittel entwickeln und Einsatz technischer Hilfen
 - Förderung der kollegialen Unterstützung am Arbeitsplatz
- Rolle der IntegrationsberaterInnen im betrieblichen Qualifizierungsprozeß

Modul 7: Erhalt der Arbeitsplatzes - Weitergehende Unterstützung und Krisenintervention

- Ausblenden der Arbeitsassistenz
- langfristige Unterstützung der ArbeitnehmerInnen
 - Kontakte zu Betrieben pflegen
 - Ausweitung der Arbeitsaufgaben und -verantwortung
 - Krisenintervention
 - Umgang mit Kündigungen
 - Unterstützung der ArbeitnehmerInnen von außen
- Arbeit im Spannungsfeld von Wohnen, Freizeit und Partnerschaft
- Berufliche Weiterentwicklung der unterstützten ArbeitnehmerInnen fördern, Karriereplanung
- Rolle der IntegrationsberaterInnen

Modul 8: Qualitätssicherung, Projektarbeit und Organisationsentwicklung - Lernende Organisationen

- Qualitätssicherung
- Projektarbeit
- Organisationsentwicklung
- Umstrukturierung von Institutionen
 - Veränderung von Rollenbeschreibungen
 - Umgang mit Widerständen
- Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung

Regionale Studiengruppen

Ergänzend zu den Kompaktseminaren werden die TeilnehmerInnen regionale Studiengruppen bilden, in denen die Kursinhalte und Praxisaufgaben gemeinsam reflektiert werden und die Möglichkeit der kollegialen Beratung besteht. Zusammen mit den Kompaktseminaren bilden diese Studiengruppe die soziale Komponente der Qualifizierung.

TutorInnen

Weitere Unterstützung erhalten die TeilnehmerInnen durch eine TutorIn, die sie durch die Praxisaufgaben begleitet, bei Seminaren und im Rahmen eines regelmäßigen Telefon-tutoriums zur Verfügung steht. Auf Wunsch ist auch eine direkte Praxisbegleitung am Arbeitsplatz möglich.

Telefonische Hotline

Neben den regelmäßigen Telefon-tutorien steht das Projektteam den KursteilnehmerInnen jederzeit für Nachfragen und bei Problemen zur Verfügung.

Praktikum

Die TeilnehmerInnen werden im Rahmen der Qualifizierung ein einwöchiges Praktikum in einem anderen Integrationsfachdienst innerhalb Deutschlands oder einem Supported-Employment-Projekt in einem Land der Europäischen Union machen.

Abschlußprojekt und Kolloquium

Die Qualifizierung mündet in ein zweimonatiges Abschlußprojekt, das der inhaltlichen Weiterentwicklung der eigenen Arbeit dienen soll. Die Qualifizierung endet mit einem abschließenden Kolloquium.

Zertifikat

Die erfolgreiche Teilnahme an der Qualifizierung wird durch die Teilnahme an den Praxisseminaren, die schriftlichen Praxis- und Arbeitsaufgaben, das Abschlußprojekt und das abschließende Kolloquium nachgewiesen. Die TeilnehmerInnen erhal-

ten bei erfolgreicher Teilnahme ein Zertifikat der BAG UB.

Kursverlauf

Es werden zunächst zwei Kursdurchgänge für jeweils 18 TeilnehmerInnen angeboten. Der erste Kurs beginnt mit der Aussendung der Kursmaterialien im August 1998 und endet mit dem Kolloquium im November 1999. Der zweite Kursdurchgang startet im September 1999 und endet im Dezember 2000.

Kosten

Die Kursgebühren betragen 4.400 DM pro TeilnehmerIn. Darin enthalten sind die Seminargebühren für die acht dreitägigen Kompaktseminare, inklusive Unterkunft und Verpflegung, die umfangreichen Kursmaterialien, ein Fahrtkostenzuschuß bei einem Praktikum in einem Land der Europäischen Union und die Betreuung der KursteilnehmerInnen durch die TutorInnen.

Unterstützung durch die ArbeitgeberInnen

Für die erfolgreiche Teilnahme an der berufsbegleitenden Qualifizierung streben wir Kooperationsvereinbarungen mit den jeweiligen ArbeitgeberInnen an, in denen die Unterstützung und Freistellung für das Studium der Kursmaterialien, insbesondere der Bearbeitung der Praxisaufgaben und des Abschlußprojektes sowie die Teilnahme an den Kompaktseminaren zugesagt wird. Für die Kompaktseminare sind im Laufe der sechzehnmonatigen Qualifizierung mindestens sechzehn Tage Freistellung erforderlich. Hinzu kommt das einwöchige Praktikum in einem anderen Integrationsfachdienst.



Seminartermine und -zeiten

1. Seminar: 24.-26. September 1998
2. Seminar: 19.-21. November 1998
3. Seminar: 21.-23. Januar 1999
4. Seminar: 4. - 6. März 1999
5. Seminar: 22.-24. April 1999
6. Seminar: 10.-12. Juni 1999
7. Seminar: 1. - 3. Juli 1999
8. Seminar: 16.-18. September 1999

Die Seminare beginnen üblicherweise Donnerstags um 14.00 Uhr und enden Samstags um 17.00 Uhr.

Seminarort

Der erste Seminaredurchgang findet im BFW Nürnberg, Schleswiger Str. 101, 90427 Nürnberg statt. Die Unterbringung erfolgt in Einzelzimmern mit Dusche/WC und Schreibtisch. Nürnberg hat eine schöne Altstadt und ist gut mit der Bahn (IC und ICE) zu erreichen.

Das Anmeldeverfahren

Sie können sich ab sofort bei uns für einen der beiden Durchgänge bewerben. Aufgrund der begrenzten Platzkapazitäten werden wir bei Bedarf ein Auswahlverfahren durchführen, das sowohl den Eingang der Anmeldung, als auch eine vielfältige Zusammensetzung der Lerngruppe berücksichtigt.

Positionen und Eckpunkte zur Weiterentwicklung von Integrationsfirmen und Integrationsfachdiensten

von *Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.*, *Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung*, *Sozialverband Reichsbund e.V.*

I. Zum Modellvorhaben

Wir begrüßen und befürworten die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vorgelegte Konzeption für Integrationsfirmen und Integrationsfachdienste zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben. Diese Konzeption entspricht inhaltlich auch unseren langjährigen Bestrebungen und Initiativen. In den Grundsätzen stimmt sie weitgehend überein mit dem vom Sozialverband Reichsbund vorgelegten Modellvorschlag vom August 1986 zur Verbesserung der Eingliederungschancen durch spezielle Beratungsdienste und den „Leitlinien zur Förderung von Beschäftigungsbetrieben für Behinderte“ vom August 1992. Nach positiver Beschlußfassung im Beirat für die Rehabilitation der Behinderten am 30.6. und 18.11.1997 kommt es jetzt darauf an, **das Modellvorhaben rasch umzusetzen**, damit den von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen mit Behinderungen schnell und nachhaltig geholfen werden kann. In den bestehenden Projektbeirat sollten auch Vertreter der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen und der BAG Unterstützte Beschäftigung einbezogen werden.

II. Förderung bereits bestehender Projekte

Unabhängig von den Modellprojekten kommt es heute darauf an, die bereits zahlreich bestehenden Integrationsfirmen, Beratungs- und Assistenzprojekte in ihrem Bestand zu erhalten und weiterzuentwickeln. Dazu müssen bereits vor Ablauf der Modellphase (im Jahr 2001) **zumindest vorläufige finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen** geschaffen werden, die insbesonde-

re auch den Rehabilitationsträgern neue Wege zur Förderung der beruflichen Eingliederung aufzeigen und die weitere Entwicklung in diesem Bereich vorantreiben.

Wir fordern **alle Träger der Rehabilitation**, insbesondere die Bundesanstalt für Arbeit und die Rentenversicherung auf, schon während der Modellphase neue Wege der beruflichen Eingliederung zu erproben und in allen ereigneten Fällen die bestehenden Integrationsfachdienste und Integrationsfirmen einzuschalten und zu fördern. Dies ist im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Grundlagen und Öffnungsklauseln durchaus möglich.

III. Forderungen und Vorschläge im Bereich Integrationsfirmen

- Integrationsfirmen und Beschäftigungsprojekte sind eigenständige Firmen, Betriebe oder Betriebsabteilungen, in denen Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung oder wegen sonstiger Umstände besonders betroffen sind und deren Eingliederung in das Arbeitsleben trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Fachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt. Integrationsfirmen und Beschäftigungsprojekte ergänzen das vorhandene Instrumentarium zur beruflichen Eingliederung und arbeiten mit den vorhandenen Einrichtungen und Diensten eng zusammen. Sie sind Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und stehen im Wettbewerb mit anderen Marktteilnehmern. Der Anteil besonders betroffener Schwerbehinderter

nach §6 Schwerbehindertengesetz (SchwbG) in Integrationsfirmen sollte auch im Hinblick auf die wirtschaftliche Existenzfähigkeit nicht zu hoch angesetzt werden.

- Zusätzlich zu dem flächendeckenden Angebot in Werkstätten für Behinderte (als Sonderarbeitsmarkt für vorwiegend geistig Behinderte) kommt es heute und in Zukunft darauf an, auch den Menschen mit Behinderungen ein adäquates Arbeitsplatzangebot zu machen, für die im Hinblick auf ihr Leistungsvermögen die Behindertenwerkstatt nicht in Betracht kommt. Ziel muß es sein, **in jedem Arbeitsamtsbezirk** in ausreichendem Umfang ein alternatives Arbeitsplatzangebot in Integrationsfirmen und Beschäftigungsprojekten zu schaffen und auf Dauer zu erhalten.
- Im Unterschied zu den anderen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten in Integrationsfirmen größtenteils Menschen mit Behinderungen, deren berufliche Eingliederung auch wegen der schwierigen Arbeitsmarktlage besonders erschwert ist. Dies setzt einer betriebswirtschaftlich-rationalen Arbeits- und Produktionsweise Grenzen, mit der Folge erheblicher wirtschaftlicher Belastungen und Nachteile im Wettbewerb. Derartige Nachteile werden jedoch nach geltendem Recht nur höchst unzureichend ausgeglichen. Zum Ausgleich dieser besonderen wirtschaftlichen Belastungen sollten darum über die individuellen Leistungen hinaus im Rehabilitations- und Schwerbehindertenrecht Möglichkeiten einer **projektbezogenen Förderung** eröffnet werden.

- Im Hinblick auf eine projekt- bzw. firmenbezogene Förderung sollte ein förmliches Anerkennungsverfahren für Integrationsfirmen angestrebt werden. Die Anerkennung wäre dann Voraussetzung für die Inanspruchnahme öffentlicher Fördermittel, die nicht personen-gebunden sind (Projektförderung). Eine vorläufige Anerkennung könnte auch an die Erfüllung einer besonders hohen Beschäftigungsquote (z.B. 30 %) geknüpft werden.
- Eine finanzielle Förderung der Beschäftigungs-/Integrationsprojekte darf sich nicht nur auf Investitionen (Sachkosten) beschränken, sondern muß auch notwendige Personalkosten einschließen (z.B. für externe Beratung und Management). Eine Förderung in pauschalierter Form ist anzustreben, über deren konkrete zweckentsprechende Verwendung dann jede Firma selbst entscheiden kann.
- Wie es auch schon der Referentenentwurf des BMA für ein SGB IX vorsah, ist bereits heute den Hauptfürsorgestellten leistungsrechtlich die Möglichkeit zu geben, Kosten für eine betriebswirtschaftliche Beratung bei Firmengründung sowie bei späteren Erweiterungs- und Ersatzinvestitionen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zu finanzieren. Dies gilt unabhängig davon, ob letztlich eine Förderung des Projekts erfolgt, denn gerade auch eine negative Prognose ist zur Vermeidung von Fehlinvestitionen öffentlicher Mittel wichtig.
- Anders als bei der behindertengerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen nach §26 Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) sieht §15 SchwbAV (Schaffung neuer geeigneter Arbeitsplätze) keine Förderung von Ersatzinvestitionen vor. Hier sollte eine Leistungsmöglichkeit eröffnet werden, die u.U. an einen besonders hohen Beschäftigungsanteil von Men-

schen mit Behinderungen - wie sie bei Integrationsfirmen üblich ist - gebunden werden könnte.

- Um Wettbewerbsnachteile - auch gegenüber Behindertenwerkstätten - ausgleichen zu helfen, sollte für anerkannte Integrationsfirmen die Möglichkeit der Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe eröffnet werden.

IV. Forderungen und Vorschläge im Bereich Integrationsfachdienste

- Fachdienste zur Integration von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben ergänzen und unterstützen die Arbeitsämter, Reha-Träger und Hauptfürsorgestellten bei der Erfüllung ihrer diesbezüglichen Aufgaben. Sie sind unabhängige Partner in einem regionalen Kooperationsverbund mit den Kostenträgern, Arbeitgebern und Einrichtungen (Schulen und Reha-Einrichtungen). Sie sollten immer dann beteiligt werden, wenn die berufliche Eingliederung der Menschen mit Behinderungen auf besondere Schwierigkeiten stößt und mit außergewöhnlich hohem personellen Aufwand verbunden ist. Integrationsfachdienste beraten und unterstützen Menschen mit Behinderungen im Vorfeld der Arbeitsaufnahme (Arbeitsplatzsuche und Bewerbung) und bei der Festigung des Arbeitsverhältnisses (Einarbeitung am Arbeitsplatz, Arbeitsassistent). Sie stehen den Betrieben und Verwaltungen mit Rat und Tat zur Seite.
- **In jedem Arbeitsamtsbezirk** muß es mindestens auch einen größeren Integrationsfachdienst geben, der - träger- und behinderungsübergreifend - die berufliche Eingliederung fördert und begleitet.
- Bestehende Beratungsstellen und Arbeitsassistenten einer Region sollten sich im Wege der Vernetzung und Kooperation zusammen-

schließen. Behinderungsspezifisches Fachwissen und Erfahrung sind optimal zu nutzen, damit den Arbeitgebern und allen Beteiligten in der Region ein effektives und ganzheitliches Dienstleistungsangebot zur Verfügung steht. Eine Zersplitterung von Fachdiensten nach Behinderungsgruppen, Kostenträgern, oder nach „abgebenden“ Einrichtungen muß nach Möglichkeit vermieden werden.

- Zur Förderung einer engen Zusammenarbeit der Integrationsfachdienste mit allen beteiligten Stellen (Kostenträger, Arbeitgeber, „abgebende“ Einrichtungen) sind regionale Kooperationsverträge anzustreben.
- Integrationsfachdienste müssen die Unterstützung am Arbeitsplatz solange wie nötig, d.h. im Einzelfall auch dauerhaft anbieten können.
- Integrationsfachdienste sollten aus interdisziplinären Teams von mehreren Mitarbeitern mit einer arbeitspädagogischen Zusatzausbildung als Arbeitsassistent bestehen.

V. Finanzierung der neuen Aufgaben

- Die innovativen Maßnahmen und Projekte zur beruflichen Eingliederung arbeitsloser Schwerbehinderter werden bisher vorwiegend aus Mitteln der **Ausgleichsabgabe** von den Hauptfürsorgestellten gefördert und getragen. Integrationsfachdienste wurden bisher sogar ausschließlich über die Ausgleichsabgabe finanziert. Den Hauptfürsorgestellten ist zuzustimmen, daß die überwiegende Finanzierung dieser Ansätze aus Mitteln der Ausgleichsabgabe so nicht fortgesetzt werden kann. Insbesondere die Rehabilitationsträger sind daher voll in die Aufgaben- und Finanzverantwortung für Integrationsfachdienste und -firmen einzubinden.
- Die Grundsätze und Förderrichtli-

nien für das Modellvorhaben sehen zwar grundsätzlich die Nachrangigkeit einer Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe „unter Anrechnung vergleichbarer Leistungen Dritter“ vor, allerdings gibt es diese vergleichbaren Leistungen Dritter bis heute nicht. Auch zur Förderung und Weiterentwicklung der heute schon bestehenden Integrationsfirmen und -fachdienste erscheint es daher notwendig, in den für **die einzelnen Träger der Rehabilitation** maßgeblichen Rechtsvorschriften ganz eindeutige und konkrete Bestimmungen zur Finanzierung von Fachdiensten und Beschäftigungsprojekten zu verankern. Die heute schon bestehenden Öffnungsklauseln („sonstige Hilfen/Leistungen“) reichen dazu nicht aus, wie die Praxis gezeigt hat.

- Wesentliches Ziel des Gesetzes zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft ist die berufliche Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Integrationsfirmen und -fachdienste gehören dazu. Entsprechend dieser Zielsetzung sind die Mittel der Ausgleichsabgabe vorrangig für Leistungen zur beruflichen Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwenden (§11 Abs. 3 SchwbG, §14 Abs. 2 und §41 Abs. 3 SchwbAV).
- Von den Gesamtausgaben der Ausgleichsabgabe (einschließlich Ausgleichsfonds) entfielen im Jahr 1995 bundesweit auf die institutionelle Förderung (insbesondere WfB und Wohnstätten) mit 525 Mio. DM fast ebensoviel wie für die berufliche Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Teilweise wird mehr als die Hälfte der Ausgleichsabgabemittel für die institutionelle Förderung ausgegeben, nämlich im Bereich einzelner Hauptfürsorgestellen und beim Ausgleichsfonds (1995). Mittel der Ausgleichsabgabe sollen jedoch

vorrangig für Leistungen zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebotes sowie für Leistungen der begleitenden Hilfe verwendet werden.

- Gerade in Zeiten einer anhaltend hohen und steigenden Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter und damit einhergehend wachsender Anforderungen an die Vergabe von Ausgleichsabgabemitteln kann dieser Zielkonflikt grundsätzlich nur durch eine striktere Beachtung des gesetzlich geforderten **Vorrangs für den allgemeinen Arbeitsmarkt** gelöst werden. Die Finanzierung der beruflichen Rehabilitation einschließlich der Werkstätten für Behinderte ist primär Aufgabe der gesetzlichen Sozialleistungsträger. Auch kann nicht länger hingenommen werden, daß sich - mit Blick auf die Ausgleichsabgabe - immer mehr Bundesländer bei der institutionellen Mitförderung aus originären Haushaltsmitteln zurückziehen.

VI. Leistungen für psychisch Behinderte und Lernbehinderte

- Psychisch Behinderte und Lernbehinderte zählen zu dem Personenkreis, dessen berufliche Eingliederung auf besondere Schwierigkeiten stößt und der darum dringend auf das besondere Angebot der Integrationsfachdienste und Integrationsfirmen angewiesen ist. Oftmals sind sie jedoch nicht als Schwerbehinderte anerkannt, was rechtlich zur Folge hat, daß sie keinen Anspruch auf besondere Hilfen nach dem SchwbG und der Ausgleichsabgabe-Verordnung haben. Soweit und solange die Förderung von Integrationsfirmen und -fachdiensten vorwiegend aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erfolgt, werden diese Menschen mit Behinderungen benachteiligt. Zwar versuchen einige Hauptfürsorgestellen im Einzelfall - unter Zuhilfenahme sog. „Ersatztatbestände“

- hier vorübergehend Abhilfe zu schaffen. Auf Dauer jedoch wird dadurch das Problem einer fehlenden Schwb-Anerkennung nicht gelöst und die Menschen mit Behinderungen werden von den besonderen Hilfen ausgeschlossen. Allein schon zur Schließung dieser Lücke im Leistungsrecht ist es darum notwendig, neben den Hauptfürsorgestellen auch **die Träger der Rehabilitation** voll in die Aufgaben- und Finanzverantwortung für die Integrationsfachdienste und -firmen einzubinden und das Rehabilitationsrecht entsprechend zu ergänzen.

Darüber hinaus müßte auch im Schwerbehindertenrecht eine rechtlich einwandfreie Lösung des Problems erfolgen, die nicht auf sog. „Ersatztatbestände“ zur Schwb-Anerkennung zurückgreifen muß. Denkbar wäre, die Schwelle der Gleichstellung nach §2 SchwbG mit einem GdB von derzeit 30 auf zukünftig 20 zu senken. Im Hinblick auf diejenigen Menschen mit Behinderungen, die zwar auf besondere Hilfen angewiesen sind, sich aber aus therapeutischen Gründen dem förmlichen Anerkennungs- und Gleichstellungsverfahren nicht unterziehen, muß auch geprüft werden, das Schwerbehindertenrecht grundsätzlich für alle die Menschen mit Behinderungen zu öffnen, die wegen besonderer Betroffenheit auf die besonderen Leistungen, Hilfen und Schutzvorschriften des SchwbG und der SchwbAV angewiesen sind. Insofern würde leistungsrechtlich das Schwerbehindertenrecht dem Rehabilitationsrecht angepaßt werden.

Stand: Februar 1998

Unterzeichner:

Anton Senner, 1. Vorsitzender BAG Integrationsfirmen

Rolf Behncke, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Hans Fiedler, 1. Bundesvorsitzender des Sozialverbandes Reichsbund

Hinweise für die modellhafte Förderung von Integrationsfachdiensten zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Berufsleben

1. Ausgangslage

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird von 1998 - 2001 modellhaft Integrationsfachdienste und Beschäftigungs-/Integrationsprojekte zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben fördern. Es hat dazu „Vorläufige Grundsätze“ und „Förderrichtlinien“ erarbeitet, die in ihrer Fassung vom 17.11.1997 vom Beirat für die Rehabilitation der Behinderten beschlossen wurden.

Das Modellvorhaben der Integrationsfachdienste ist im Schnittstellenbereich zwischen den Aufgabenbereichen der Bundesanstalt für Arbeit, der Hauptfürsorgestellen und der Träger der beruflichen Rehabilitation angesiedelt. Dabei wird berücksichtigt, daß sich die Berührungspunkte der Arbeit dieser Dienste mit den genannten Leistungsträgern im Laufe der Betreuung von Schwerbehinderten verändern. So ist der Integrationsfachdienst in der Phase der Anbahnung von Beschäftigungsverhältnissen für arbeitslose Schwerbehinderte im Zuständigkeitsbereich der Bundesanstalt für Arbeit (ergänzend) tätig, nach Be-

gründung eines Arbeitsverhältnisses dagegen zu dessen Stabilisierung und Sicherung (ebenfalls ergänzend) im Zuständigkeitsbereich der Hauptfürsorgestellen.

Die Leistungsträger bleiben dabei für die Durchführung der ihnen obliegenden Aufgaben verantwortlich. Sie beauftragen den Integrationsfachdienst mit der Wahrnehmung spezifischer Aufgaben (vgl. Ziff. 4 der „Vorläufigen Grundsätze“), die sie nicht selbst durchführen, und legen dabei Art, Umfang und Dauer des im Einzelfall notwendigen Einsatzes fest. Der jeweilige Auftraggeber überwacht in fachlicher Hinsicht die Arbeit der Dienste (vgl. Ziff. 5 der „Vorläufigen Grundsätze“).

Bei der beschriebenen Konstellation ist es dringend erforderlich, daß die Verantwortlichkeiten und die Steuerung der Dienste durch den jeweiligen Auftraggeber klar festgelegt werden. Dies erfordert Koordination und ein hohes Maß an Kooperation, insbesondere wegen des fließenden Zuständigkeitswechsels. Die „Vorläufigen Grundsätze“ sehen deshalb den Abschluß einer Rahmen-

vereinbarung vor. Diese sollte insbesondere musterhaft die Verfahrensabläufe beschreiben, eine standardisierte Form der Auftragsvergabe regeln, sowie Berichtspflichten vorsehen.

Die Auftraggeber sollten jeweils über den Stand der laufenden Fälle - auch wenn sie noch nicht oder nicht mehr die eigene Zuständigkeit betreffen - informiert sein, u.a. um ggf. ein eigenes Tätigwerden, zum Beispiel im Hinblick auf Förderleistungen, schnell zu ermöglichen. Dabei sollten die Verfahren einfach gehalten werden, um eine Dokumentation der Fälle gegenüber mehreren Beteiligten ohne mehrfachen Aufwand durchführen zu können. Hierbei sollte während des Modellvorhabens auch die wissenschaftliche Begleitung einbezogen sein, um deren Datenerhebung und Dokumentation mit abzudecken.

2. Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt/Hauptfürsorgestelle und Integrationsfachdienst (IfD)

Arbeitsamt und Hauptfürsorgestelle setzen sich mit ihren eigenen Fachkräften für eine ergebnisorientierte Planung, Steuerung, Beratung und Kontrolle der Aufgabendurchführung durch den IfD ein. Sie achten darauf, daß die Belange der Schwerbehinderten wie die der Betriebe berücksichtigt werden. Sie sorgen für eine fachlich qualifizierte und möglichst einheitliche Aufgabendurchführung.

2.1 Steuerungsfunktion des Arbeitsamtes und der Hauptfürsorgestelle

Regionales Arbeitsamt und Hauptfürsorgestelle bilden ein gemeinsames Gremium (zwei Personen), wel-



Gerlinde Czwalina, Foto: J. Winter

ches die konkrete Betreuungs- und Eingliederungsarbeit durch den Integrationsfachdienst im Rahmen der jeweils eigenen Zuständigkeit und Entscheidung sicherstellt. Weitere Personen der Träger der beruflichen Rehabilitation können ggf. in dieses Steuerungsteam einbezogen werden.

Das Steuerungsteam stellt sicher:

- Konzentration der Bemühungen des IfD auf die Integration/Vermittlung/Betreuung der Schwerbehinderten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Absprachen zum gemeinsamen fallbezogenen Auftreten von Arbeitsamt, Hauptfürsorgestelle und IfD in Betrieben
- Auswahl der Betreuungsfälle

2.2 Zugang zum Integrationsfachdienst

Der IfD wird in der Regel vom Arbeitsamt oder der Hauptfürsorgestelle zur Beratung und Betreuung Schwerbehinderter eingeschaltet. In kurzfristigen Beratungsfällen kann der IfD auch von anderen Institutionen eingeschaltet werden. Ein unmittelbarer Zugang durch den Schwerbehinderten zur Beratung ist grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Einer vorherigen Zustimmung durch das Arbeitsamt oder der Hauptfürsorgestelle bedarf es in solchen Fällen nicht.

Jede Anmeldung, die zu einem Erstkontaktgespräch führt, ist vom IfD einheitlich zu erfassen und entsprechend zu dokumentieren.

2.3 Beratung und Betreuung

Zu unterscheiden ist zwischen kurzfristigen Beratungsaufträgen und längerfristigen Betreuungsaufträgen.

2.3.1 Beratungsfälle

Beratung ist eine qualifizierte persönliche, fachdienstliche Auseinandersetzung mit einem Schwerbehinderten, welche über eine Auskunft oder die Zuständigkeitsprüfung hinausgeht. Ziel ist es, im Einzelfall geeignete Lösungswege aufzuzeigen. Be-

ratung leistet in diesem Sinne die Abklärung der Vermittlungsvoraussetzungen, Motivationsförderung und Entscheidungshilfe (bis maximal fünf persönliche Kontakte).

Während der Beratungsphase hat der IfD folgende Aspekte zu klären bzw. daran mitzuwirken:

- Die Zuordnung zum Personenkreis,
- Die Zuständigkeit eines Leistungsträgers
- Motivation bezüglich der Kontaktaufnahme (Wünsche, Erwartungen, Ängste)
- Schulischer und beruflicher Werdegang (Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen)
- Entwicklung der Behinderung/Erkrankung
- Besonders zu berücksichtigende Funktionseinschränkungen
- Erörterung der beruflichen Absichten und Erwartungen
- Aufklärung über das Bewerbungsverfahren
- Aufklärung über die Möglichkeiten des IfD

Über das Ergebnis von Beratungsfällen, hat der IfD im Einzelfall nach Formblatt (Anlage 1.4) zu berichten. Dabei soll über Anzahl, Beratungsinhalt, Beratungsergebnis sowie über den Beratungsaufwand berichtet werden.

2.3.2 Betreuungsfälle

Betreuung durch den IfD erfolgt nur bei entsprechendem Auftrag des Arbeitsamtes und der Hauptfürsorgestelle (Anlage 1.1). Ein Betreuungsfall tritt immer dann ein, wenn längerfristige Bemühungen zur Erreichung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich sind.

2.4 Betreuungsauftrag, Berichte und Dokumentationsverfahren

Sobald geklärt ist, daß eine Betreuung durch den IfD erforderlich ist, erteilt das Arbeitsamt bzw. die

Hauptfürsorgestelle diesem hierzu einen Auftrag, aus dem sich die vom IfD zu leistenden Aufgaben ergeben (vorläufiger Eingliederungsplan).

Der zuständige Mitarbeiter des Arbeitsamtes bzw. der Hauptfürsorgestelle ist über den Verlauf und die Ergebnisse der Eingliederungs Bemühungen zu informieren.

Ergeben sich im Rahmen der Tätigkeit des IfD Eingliederungschancen für Schwerbehinderte, hat der IfD das Arbeitsamt bzw. die Hauptfürsorgestelle unverzüglich einzuschalten, damit von dort die Beurteilung von Förderungsmöglichkeiten erfolgen kann. Förderungszusagen dürfen vom IfD nicht getroffen werden.

Die Betreuung des Schwerbehinderten ist vom IfD jeweils fallbezogen zu dokumentieren (Anlage 1.1).

2.4.1 Zwischenberichte

Der IfD berichtet vierteljährlich nach Betreuungsaufnahme über den Stand der Entwicklung des Einzelfalles nach einem vorgegebenen Berichtsschema (Anlage 1.2).

Die Weiterbetreuung gilt als vereinbart, wenn nicht innerhalb von 6 Wochen nach Vorlage des IfD-Berichtes das Arbeitsamt oder die Hauptfürsorgestelle dem IfD die Betreuungsgenehmigung für den konkreten Einzelfall begründet entzieht.

Unabhängig von dieser Regelung ist eine begründete Aufforderung zur Darstellung der aktuellen Situation sowie einer fachdienstlichen Stellungnahme möglich.

2.4.2 Abschlußberichte

Der IfD berichtet über jeden abgeschlossenen Betreuungsfall im Zeitraum von 3 Monaten nach einvernehmlicher bzw. einseitiger Beendigung der Betreuung (Anlage 1.3). Maßgebend hierfür ist der Zeitpunkt des letzten Betreuungskontaktes.

2.4.3 Auswertung und Jahresberichte

Der IfD hat für das Arbeitsamt, die Hauptfürsorgestelle und das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung einen Jahresbericht zu erstellen, in dem er die Entwicklung seiner Arbeit darstellt, die erreichten Betreuungsergebnisse aus seiner Sicht kommentiert und auf sonstige Arbeitsinhalte eingeht.

Die Ergebnisse können dann als Grundlage für ein jährliches gemeinsames Auswertungsgespräch über die Arbeit des Integrationsfachdienstes und die regionale Zusammenarbeit dienen. Zu diesem Auswertungsgespräch können auch weitere regionale Kooperationspartner eingeladen werden.

3. Die Zusammenarbeit mit dem Fachdienst zur psychosozialen Betreuung

Die IfD haben mit den bestehenden Fachdiensten zur psychosozialen Betreuung /berufsbegleitenden Diensten (PSD/BBB) nach §31 Abs. 2 SchwbG eng und fallbezogen zusammenzuarbeiten. Dies gilt vor allem für die Kooperation mit Arbeitgebern.

4. Fallübergabe vom Integrationsfachdienst auf den Psychosozialen Dienst/Berufsbegleitenden Dienst

Die Fallübergabe vom IfD auf den PSD/BBB erfolgt noch nicht, wenn

- der Schwerbehinderte seit Beginn des Arbeitsverhältnisses in einer konstanten Entwicklung steht und regelmäßig Hilfestellung benötigt, um eine Arbeitnehmerrolle (zunehmend) zu übernehmen
- lediglich ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wurde (zur Vorbereitung und Sicherstellung der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis)
- mehrfach Änderungen im

personalen Umfeld des Betriebes stattfanden, die immer wieder eine Sicherstellung der vereinbarten betrieblichen „Spielregeln“ durch den IfD erfordern

- der Integrationserfolg durch sonstige Schwierigkeiten (z.B. problematische Wohnsituation macht Umzug erforderlich) akut gefährdet ist.

Die Fallübergabe erfolgt

- wenn der Integrationserfolg erreicht ist,
- spätestens mit Auslaufen der Arbeitsamtsförderung und Einsetzen der evtl. erforderlichen Weiterförderung durch die Hauptfürsorgestelle (§ 27 SchwbAV).

5. Spezielle Aufgaben der Hauptfürsorgestelle in Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung der Modellvorhaben

Auf der Grundlage der bestehenden Dokumentationssysteme bei den Hauptfürsorgestellen entwickelt die Begleitforschung ein einheitliches Dokumentationsdesign.

Das System dient

- der Steuerung der Einzelfälle
- der Sicherung der Prozeßqualität
- der Vergleichbarkeit der regionalen Entwicklungen
- der Darstellung der erreichten Arbeitsergebnisse.

Dabei kann die Hauptfürsorgestelle in Absprache mit der Begleitforschung alle betreuungsrelevanten Daten aus dem Meldeverfahren erfassen und so regelmäßig Auswertungen über die Arbeit des jeweiligen Fachdienstes erstellen. Sie leitet die Erhebungsbögen an die Begleitforschung weiter.



Gerlinde Czwalina, Foto: J. Winter

Schulung/Fortbildung

Die Hauptfürsorgestelle kann die Fachdienste in der Entwicklung ihrer Fachlichkeit, bei der optimalen Kooperation und insbesondere in betrieblichen Belangen unterstützen. Bestehende Fortbildungsangebote der Hauptfürsorgestellen für ihre eigenen Fachdienste sind für IfD-Mitarbeiter der Bundesmodelle offenQuelle: Arbeitsgemeinschaft der deutschen Hauptfürsorgestellen.

Stand: Mai 98

Quelle:
Arbeitsgemeinschaft der deutschen Hauptfürsorgestellen

Anmerkung:

Die in den Hinweisen erwähnten Anlagen können Sie auch bei der BAG UB anfordern. Bitte schicken Sie uns dazu einen adressierten und mit DM 2,20 frankierten Briefumschlag.

Unterscheidung der Konzepte Unterstützter Beschäftigung nach Gesichtspunkten des Supported Employment und Integrationsdienste im Auftrag der Hauptfürsorgestellen

Ergebnis der Arbeitsgruppe 5: Integrationsfachdienste - Konzeptionen, Praxis, Perspektiven von *Berthold Deusch, Hauptfürsorgestelle Baden - Karlsruhe*

Unterstützte Beschäftigung	Integrationsdienst Hauptfürsorgestelle
<ul style="list-style-type: none"> • Jeder Behinderte, der möchte, hat grundsätzlich das Recht auf eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlungsfähigkeit im Sinne von Arbeits- und Erwerbsfähigkeit muß vorliegen.
<ul style="list-style-type: none"> • Primär mehr für geistig Behinderte konzipiert; zwischenzeitlich auch für anderen Schwerstbehinderte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ursprünglich primär für psychisch Behinderte, mittlerweile jedoch auch für vermittlungsfähige Geistig- und Lernbehinderte sowie in Ausnahmefällen für Körperbehinderte.
<ul style="list-style-type: none"> • Grundsatz: erst plazieren, dann im Laufe der Tätigkeit qualifizieren. Externe Job Coaches entlasten die Betriebe und sorgen für die erforderliche betriebliche Qualifikation, so lange dies erforderlich ist. Besonders schwerbehinderte Personen sind neben dem „Training on the Job“ auch auf ständige Unterstützungsleistung Dritter dauerhaft angewiesen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plazierung erfolgt nach erfolgreicher medizinischer/beruflicher Rehabilitation; ggf. intensiver Abklärungsarbeit des Integrationsdienstes. Die Leistungsfähigkeit kann durch „Training on the Job“ durch einen internen (oder in Ausnahmefällen auch externen) Job Coach für einen Klienten in einem überschaubaren und vereinbarten Zeitraum entwickelt werden. Nach Erfahrungen der Fachdienste wird jedoch die Präsenz von externen Job Coaches grundsätzlich als störend empfunden (entspricht nicht der betrieblichen Normalität - Betriebe sorgen selbst für die erforderliche Einarbeitung neuer Mitarbeiter), deshalb sollten die für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter zuständigen, direkten Vorgesetzte als interne Job Coaches gewonnen werden und von den Integrationsberatern auf diese Funktion vorbereitet werden.
<ul style="list-style-type: none"> • Supported-Employment-Projekte verstehen sich als Alternative zur WfB. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationsfachdienste im Auftrag der Hauptfürsorgestellen verstehen sich als Ergänzung zu WfB.
<ul style="list-style-type: none"> • Die eigene Leistungsfähigkeit des Behinderten plus die Leistungsfähigkeit der Unterstützungsperson sollten 100% Leistungsfähigkeit ergeben; dabei kann die Leistungsfähigkeit der zu unterstützenden Personen auch gegen Null gehen - entsprechend hoch muß der langfristige Unterstützungsanteil sein. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestleistungspotentiale und Fähigkeitsanteile des Behinderten müssen eine Plazierung am allgemeinen Arbeitsmarkt rechtfertigen. Der Behinderte soll die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen soweit als möglich selbst erfüllen können. Eine ständige Unterstützungsperson ist dauerhaft nicht vorgesehen. Der Behinderte muß aufgrund eigener Leistungsfähigkeit längerfristig durchschnittlich 50% Normalleistung erbringen (in Ausnahmefällen jedoch mindestens 30%).
<ul style="list-style-type: none"> • Supported-Employment-Projekte gehen davon aus, daß in den Betrieben durch die Beschäftigung von Schwerstbehinderten ein neues Klima von „sozialem Lernen“ entsteht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Beschäftigung von Schwerbehinderten in Betrieben erfolgt auf der Grundlage der einbringbaren Fähigkeiten und der finanziellen Förderung. Beides zusammen muß für die Unternehmen wirtschaftlich interessant sein und arbeitsrechtlich risikominimiert werden.

Bei genauerer Betrachtung der Praxis der unterschiedlichen Projekte und Konzepte ist mit zunehmender

Zeitdauer festzustellen, daß es Überschneidungen der beiden Bereiche gibt. Sobald Fachberater mehrere

Jahre tätig sind, nähern sich die tatsächlichen professionellen Strategien sehr deutlich an.

Unterstützte Beschäftigung in Deutschland - ein Überblick

von Stefan Doose, BAG UB Hamburg

Unterstützte Beschäftigung ist in Deutschland seit unserem letzten Überblick in den *impulsen* Nr. 1 im Jahre 1996 weiter gewachsen. Neue Integrationsfachdienste sind gegründet, neue regionale und bundesweite Modellprojekte angelaufen und andere Integrationsfachdienste in die Regelfinanzierung übernommen worden. Inzwischen gibt es mit den neuen Integrationsfachdiensten des BMA Modellprojektes und mit Zweigstellen über 150 Integrationsfachdienste und etwa 80 Vermittlungsfachkräfte an WfB in Deutschland.

Der folgende Beitrag soll einen kleinen, sicherlich nicht vollständigen Überblick über die uns bekannten Integrationsfachdienste und entsprechenden Projekte in Deutschland geben. Im Anschluß an den Überblick berichten eine Reihe von Integrationsfachdiensten und Projekte aus ihrer Arbeit in der Region. Die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen plant einen umfassenden Überblick des Standes der Entwicklung von Integrationsfachdiensten in nächster Zeit. Auch darüber werden wir gerne berichten.

Schleswig- Holstein

Die ersten Eingliederungsfachdienste in Schleswig- Holstein wurden Anfang 1996 von der Hauptfürsorgestelle als Modellprojekte eingerichtet. Die Zielgruppe waren ursprünglich nur Menschen mit Behinderungen aus einer WfB, mittlerweile sind die Eingliederungsfachdienste auch für Abgänger aus Sonderschulen und Integrationsklassen und besonders betroffene arbeitslose Schwerbehinderte zuständig. Die Eingliederungsfachdienste sind in der Regel mit zwei Stellen plus einer halben Verwaltungsstelle besetzt.

Es gibt mittlerweile ein Netz von 13 Integrationsfachdiensten, die neusten haben in Lübeck und Pinneberg ihre Arbeit aufgenommen. Das Modellprojekt wurde kürzlich bis 2002 ver-

längert. Der Integrationsfachdienst FABIO aus Eutin berichtet in diesem Heft über seine Arbeit.

Im Rahmen des Modellprojekt Integrationsfachdienste des BMA soll eine Wiedereingliederungs Gemeinschaft (WEG) an der Medizinisch-Psychosomatischen Klinik Bad Bramstedt gegründet werden. Angestrebt ist dabei ein „Schnittstellenprojekt“ zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation in einer Institution.

Hamburg

Die Hamburger Arbeitsassistenten ist als Integrationsfachdienst für Menschen mit geistiger Behinderung seit 1992 tätig. Seit 1996 bietet sie auch das ambulante Arbeitstraining an (s. GRUND, BEHNKE, *impulse* H. 2, S. 19-20) und ist nun Träger eines HORIZON Modellprojektes zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung im Übergang von der Schule in Unterstützte Beschäftigung, von dem in diesem Heft berichtet wird.

Mit Arinet gibt es einen Integrationsfachdienst für Menschen mit psychischer Behinderung, während sich das IBIS Outplacement Büro um arbeitslos gewordene Schwerbehinderte kümmert.

Die Individuelle Arbeitsbegleitung des Rauhen Hauses (s. MAULWURF, *impulse* H. 7/8, 1998, S. 33-34) und neuerdings die Individuelle Arbeitsbegleitung Pflegen und Wohnen Farmsen bieten individuelle Arbeitsbegleitung in unterschiedliche Arbeitsformen finanziert analog zur Werkstatt für Behinderte an.

Es gibt ferner integrative Berufsvorbereitungsjahre an der Berufsschule und einen integrativen Förderlehrgang (s. verschiedene Artikel in SCHULZE, STURM u.a. Schule, Betriebe, Integration, Hamburg 1997, *impulse* H. 2, 1996).

Im Rahmen des Modellprojektes des BMA wird ein Integrationsfachdienst

vom Berufsförderungswerk Hamburg in Verbindung mit der Zeitungsfirmen Adecco gegründet.

Niedersachsen

In Niedersachsen gibt es einen Integrationsdienst für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung (s. Artikel von Heike Sander in diesem Heft) und zwei Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Braunschweig und Göttingen. Der Integrationsfachdienst im Rahmen des Modellprojektes des BMA wird beim Netzwerk Wolfsburg e.V. angesiedelt.

Mit den Walsroder Tagungen des Behindertenbeauftragten des Landes Niedersachsen wurden alternative Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen ausführlich diskutiert (BEHINDERTENBEAUFTRAGTER DES LANDES NIEDERSACHSEN (HRSG.) Es muß nicht immer nur die WfB sein, Hannover 1997). Es hat sich jetzt ein breites Bündnis für Unterstützte Beschäftigung gebildet, das den weiteren Ausbau von Integrationsfachdiensten in Niedersachsen fördern will.

(Niedersächsisches Bündnis für Unterstützte Beschäftigung, c/o Sozialverband Reichsbund, Herschelstr.31, 30159 Hannover, Tel. 0511 70148-32, Fax 0511 701148-70)

Bremen

In Bremen gibt es an der Werkstatt Bremen schon seit einigen Jahren einen Vermittlungsdienst und mit PAS ein Projekt zur Eingliederung von Menschen mit psychischer Behinderung. Die gemeinnützige Gesellschaft für Unterstützte Beschäftigung (GUB), ein Zusammenschluß der Lebenshilfe und Selbstbestimmt Leben, hat ihre Arbeit aufgenommen. Das Modellprojekt Integrationsfachdienste des BMA wird in Bremen von der Arbeitsgemeinschaft der

psychosozialen und berufsbegleitenden Dienste im Land Bremen durchgeführt. Durch die Verknüpfung der psychosozialen, berufsbegleitenden und arbeitsvermittelnden Fachdienste soll ein Verbund der Leistungsangebote erreicht werden.

Nordrhein- Westfalen

In Nordrhein-Westfalen gibt es sowohl im Landschaftsverband Westfalen-Lippe als auch im Landschaftsverband Rheinland eine Reihe von Integrationsfachdiensten.

Im Landschaftsverband Westfalen-Lippe gibt es im Rahmen des Projektes Integration sowohl 27 Integrationsfachdienste für Menschen mit psychischer Behinderung (s. BEULE, *impulse* H. 5/6, 1997, S. 48) und sieben Integrationsfachdienste für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung (s. Artikel von Kirsten Gephard in diesem Heft, Hauptfürsorgestelle Münster Projektbericht 1996), sowie einen Integrationsfachdienst für Menschen mit Körperbehinderungen. Das Modellprojekt Projekt Integration für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung läuft vom 1.9.1994 bis 31.8.1998 und wird von der Universität Münster wissenschaftlich begleitet (s. BARLSEN/BUNGARD Unterstützte Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Münster 1996; Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten zur Integration von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Münster 1997, der Abschlußbericht erscheint im Herbst 1998).

Das Projekt Integration ist auch auf einem sehr anschaulichem Videofilm dokumentiert („Ich hab’s geschafft“ – siehe Hinweis in diesem Heft). Die Modellprojekte sind kürzlich über die Modellphase hinaus weiterbewilligt worden.

Im Landschaftsverband Rheinland sind ebenfalls als Modellprojekt 10 Berufsbegleitende Dienste (inkl. einer Außenstelle) mit 20 MitarbeiterInnen eingerichtet worden. Die Ziel-

gruppe der Dienste sind Menschen mit geistiger Behinderung und Körperbehinderung aus Sonderschulen, Werkstätten für Behinderte bzw. der Arbeitslosigkeit. Das Modellprojekt läuft seit 1995 bis Ende 1999 und wird von infas wissenschaftlich begleitet (LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND (HRSG.) Übergänge von der Sonderschule in das Erwerbsleben, Zwischenbericht 1995, 1996/97). Daneben gibt es fünf Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung und drei Berufsbegleitende Dienste für Blinde und Sehbehinderte.

Die Universität Münster entwickelt in Nordrhein-Westfalen Qualitätskriterien für Integrationsfachdienste für beide Landschaftsverbände in einem HORIZON Projekt.

Seit Ende 1997 haben im Rahmen des HORIZON Programmes vier neue Integrationsfachdienste in Köln, Hattingen, Kirchhundem-Rahrbach, Neuss und Anfang 1998 ein Fachdienst in Recklinghausen in Nordrhein-Westfalen ihre Arbeit aufgenommen. Ebenfalls im Rahmen des HORIZON Programmes sind einige Initiativen zum integrativen Übergang von der Schule in das Berufsleben in Bielefeld, Dülmen, Borken und Dortmund gestartet (s. Berichte von Martin Oesker, Martina Happe, Liza Sarioglou-Dunsche in diesem Heft).

Im Rahmen des Modellprojektes Integrationsfachdienste des BMA wird der DRK-Jugendhof Borken an vier Standorten in strukturarmen ländlichen Regionen ein gemeindenahen Integrationsdienstes durch Regionalisierung des Integrationsangebots erproben.

Hessen

In Hessen sind in den vergangenen Jahren Menschen mit Behinderungen durch Fachkräfte für Außenarbeit auf den Arbeitsmarkt vermittelt worden. (s. KRATZER-MÜLLER, *impulse*, H. 5/6, 1997, S. 54-58). Mittlerweile gibt es 20 Fachkräfte für Außenarbeit an

18 Werkstätten für Behinderte. Das Projekt wurde vom Projekt Berufliche Integration an der Universität Frankfurt begleitet. Der Abschlußbericht erscheint in den nächsten Wochen (s. Hinweis in diesem Heft).

Daneben wurden Anfang 1996 vier Integrationsfachdienste für SchulabgängerInnen mit Behinderungen als Modellprojekt installiert (s. KLETT, THIMSEN, *impulse*, H. 5/6, 1997, S. 52). und ein Integrationsfachdienst in Wiesbaden mit Mitteln des Arbeitsamtes gegründet (s. Artikel von Klaus Ringes in diesem Heft). In Gießen hat man die Fachkraft für Außenarbeit, den Integrationsfachdienst und den Psychosozialen Dienst zu einem Berufsbegleitenden Dienst (BBD) in einer Bürogemeinschaft zusammengefaßt (s. Artikel von Andreas Büscher in diesem Heft).

Der BBD in Gießen ist auch an dem Trägerverbund von fünf Diensten beteiligt, die als Arbeitsgemeinschaft der Berufsbegleitenden Dienste das Modellprojektes Integrationsfachdienste des BMA in Hessen durchführt. Ein besonderer Gesichtspunkt des Modellprojektes soll dabei die Vernetzung der fünf Regionen unter Einbeziehung der trägerspezifischen Kenntnisse und die Einführung einer Integrationskonferenz unter Leitung der Hauptfürsorgestelle sein. Edwin Luntz hat in dieser Ausgabe die Entwicklung in Hessen zusammengestellt.

Rheinland-Pfalz

Aus Rheinland-Pfalz erreichen uns zwar immer wieder Anfragen von interessierten Initiativen, Eltern und Einzelpersonen, es gibt aber unseres Wissens bisher keine Integrationsfachdienste. Im Rahmen des Modellprojektes des BMA wird es nun bei Projekten in Neuwied einen Integrationsfachdienst geben.

Saarland

Im Saarland gibt es sechs Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung im Projekt „Arbeitstraining für psychisch Behinderte“ mit 9 Fachkräften. Das

Modellprojekt Arbeitsassistenten im Saarland des Vereins Miteinander Leben in Saarbrücken läuft diesen Sommer aus.

Das Modellprojekt Integrationsfachdienste des BMA wird von der Fortbildungsakademie der Wirtschaft Saarland und der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände durchgeführt. In der Trägerschaft des Integrationsfachdienstes wird hier ein Verbund eines wirtschaftsnahen Bildungsträgers mit einem Unternehmensverband erprobt. Die Arbeit soll nach dem Case-Management-Ansatz gestaltet werden. Vorrangige Zielgruppe sollen Hör- und Sehgeschädigte, sowie Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung sein.

Baden- Württemberg

In Baden-Württemberg gibt es in beiden Landeswohlfahrtsverbänden bereits seit längerer Zeit nach erfolgreichen Modellprojekten (Pforzheim, Donaueschingen, FEB Reutlingen) mit Zweigstellen über 30 Integrationsfachdienste. Die Begleitforschung über die Arbeit der Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung ist kürzlich von den Landeswohlfahrtsverbänden herausgegeben worden (TROST, Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Baden-Württemberg, Walldorf 1997).

Im Bereich des Landeswohlfahrtsverbandes Baden gibt es Berufsbegleitende Dienste, davon fünf Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Mannheim, Walldorf, Wiesloch, Karlsruhe, Pforzheim und fünf Integrationsfachdienste für Menschen mit geistiger Behinderung in Pforzheim, Rastatt, Lörrach, Offenburg und Donaueschingen.

Im Bereich des Landeswohlfahrtsverbandes Württemberg- Hohenzollern gibt es nach dem erfolgreichen Modellprojekt mit dem FEB in Reutlingen 1990-95 (s. SCHÖN Frauen und Männer mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Reutlingen 1993, MEUTH, Beratungskonzept zur beruflichen Integration, Reutlingen 1996) ein flä-

chendeckendes Netz von 22 Fachdiensten zur Eingliederung Behinderter (FEB) mit 38 Fachkräften. Auf 150.000 Einwohner kommt je eine Fachkraft und 0,25 Verwaltungskräfte. Die FEB in Württemberg-Hohenzollern sind seit einiger Zeit sowohl für Menschen mit geistiger Behinderung, als auch Menschen mit psychischer Behinderung und Mehrfachbehinderte zuständig. Herbert Smulders und Werner Raichle vom FEB Neckar-Alb berichten in dieser Ausgabe über die Arbeit des FEB's. Die Arbeit der Fachdienste wurde auch kürzlich auf einer Tagung des Landeswohlfahrtsverbandes am 25./26.3.1998 in Herrenberg ausführlich vorgestellt. (MÖSSNER, P.: Berufsbegleitende Dienste für Behinderte, NDV, H. 10, 1997)

Im Rahmen des Modellprojektes Integrationsfachdienste des BMA soll ein neuer Integrationsfachdienst unter Kooperation des BFW Bad Wildbad und des Arbeitskreis „Offene Psychiatrie Calw e.V.“ entstehen. Zielgruppe sind wie bei den anderen FEB Menschen mit psychischer, geistiger und mehrfacher Behinderung.

Bayern

In Bayern gibt es seit der zweiten Hälfte der achtziger Jahre bereits 73 „Arbeitsassistenten“, deren Aufgabenschwerpunkt aber wie in anderen Bundesländern bei den Psychosozialen Diensten bei der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse liegt, daneben haben die Arbeitsassistenten aber auch in unterschiedlichem Umfang Arbeitsverhältnisse aktiv angebahnt. Die Zielgruppe der Arbeitsassistenten sind zum großen Teil Menschen mit psychischer Behinderung, es gibt aber auch Arbeitsassistenten z.B. für Menschen mit Lernbehinderung, Körperbehinderung, Hörbehinderung und erworbenem Hirnschädigung.

Margot Wingruber von Mutabor in München stellt in dieser Ausgabe die Arbeitsassistenten für Menschen mit erworbenen Hirnschäden vor. Die

Bezeichnung Integrationsfachdienst wird mittlerweile für die 11 Dienste für Menschen mit Lern- bzw. Körperbehinderung verwendet.

Die Berufliche Qualifizierungsinitiative für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für Behinderte hat von 1993-1995 in 47 bayrischen Werkstätten Menschen mit einer Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitend qualifiziert und dann vermittelt. Das Projekt wurde vom BFZ - Berufliche Fortbildungszentren der Bayrischen Arbeitgeberverbände e.V. fachlich und von Simone Schüller für die Forschungsstelle Lebenswelten behinderter Menschen wissenschaftlich begleitet. Das Projekt wurde 1996 bis zum Jahre 1999 verlängert.

Das Modellprojekt Integrationsfachdienste des BMA wird in Bayern an sieben Standorten in Würzburg, Hof, Nürnberg, Regensburg, Ingolstadt, Augsburg und Walkraiburg von einem Zusammenschluß unterschiedlicher Träger im Verein Integrationsfachdienste e.V. unter Koordination des Projektes Virtual Community in Regensburg durchgeführt. Ziel ist der Aufbau regionaler Netzwerke unter Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsverfahren. Das BFZ entwickelt begleitend den Schwerpunkt der professionellen Arbeitsplatzakquisition (MATZEDER, K.: Integrationsfachdienste, Behindertenrecht. H. 1, 1998).

Neue Bundesländer

In der ehemaligen DDR gab es mit den geschützten Betriebsabteilungen, geschützten Einzelarbeitsplätzen und der Invalidenrente als Grundversicherung ein System der beruflichen Integration, das in vielen Punkten auf guten Ideen basierte. Nach der Wende sind die meisten der geschützten Betriebsabteilungen und der geschützten Einzelarbeitsplätze verloren gegangen, überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit kennzeichnet die Gesamtsituation.

Das westdeutsche Rehabilitationssystem

mit einem Netz von Werkstätten für Behinderte, Berufsbildungswerken und Berufsförderungswerken wurde aufgebaut. Die Invalidenrente konnte durch eine Sonderregelung im Einigungsvertrag zu einer Erwerbsunfähigkeitsrente umgewandelt werden.

Dies hat zur Folge, daß viele Menschen mit Behinderungen mit Erwerbsunfähigkeitsrente Zuhause sitzen oder in einer Werkstatt für Behinderte arbeiten. Eine Reihe von ihnen möchte gerne arbeiten und sucht einen Arbeitsplatz im Rahmen der Zuverdienstgrenzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Vermittlung, Unterstützung und Begleitung dieser Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist aber kaum möglich. Der Zuverdienst und die Unterstützung innerhalb einer Werkstatt für Behinderte sind dagegen auch bei einer EU-Rente möglich.

Bisher gab es in den neuen Bundesländern von einigen Modellprojekten abgesehen kaum Integrationsfachdienste, dies wird sich nun im Rahmen des bundesweiten Modellprojektes ändern.

Sachsen

In Sachsen soll jetzt im Rahmen des Modellprojektes Integrationsfachdienste des BMA der erste Integrationsfachdienst bei der Leibziger Gesellschaft für Bildung und Arbeit mbH eingerichtet werden. Damit soll die Wirksamkeit eines Integrationsfachdienstes in einer Region mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit erprobt werden.

Thüringen

In Thüringen wird der Integrationsfachdienst im Rahmen des Modellprojektes des BMA von Reha-Aktiv - Zentrum für Berufliche Integration in Jena aufgebaut werden. Dabei soll in fünf gleich großen Integrationsgebieten in Ostthüringen ein von Reha-Aktiv entwickeltes Datenbanksystem zum Abgleich von Leistungs- und Anforderungsprofilen zum Einsatz kommen.

Sachsen-Anhalt

Auch in Sachsen-Anhalt wird es über den Gemeinnützigen Behindertenverband Wittenberg GmbH einen Integrationsfachdienst im Rahmen des Modellprojektes geben. Ziel soll die Verknüpfung psychosozialer, berufsbegleitender und arbeitsvermittelnder Fachdienste unter Einschluß bestehender Betreuungsangebote sein.

Brandenburg

In Brandenburg gibt es nach unseren Kenntnissen bisher zwei Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung und einen für Gehörlose.

Das Projekt Transfer II des ISB entwickelt in Zusammenarbeit mit drei Werkstätten für Behinderte, dem Arbeitsamt, einer Förderschule und Unternehmen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen im Bereich Auto- und KFZ Recycling.

Im Rahmen des Modellprojektes Integrationsfachdienste wird in Brandenburg das ISB in Fürstenwalde einen Integrationsfachdienst aufbauen. Gemeinsam mit Unternehmen sollen in diesem Bezirk mit hoher Arbeitslosigkeit Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen entwickelt werden.

Mecklenburg-Vorpommern

Es gibt in Mecklenburg-Vorpommern zur Zeit ein Integrationsprojekt der Lebenshilfe Güstrow. Am BFW Stralsund findet im Rahmen eines HORIZON Projektes eine Qualifizierung zum Integrationsberater für Fachkräfte aus unterschiedlichen Einrichtungen in Mecklenburg statt. Zuvor liefen am Ausbilderqualifizierungszentrum in Güstrow auch im Rahmen eines HORIZON Projektes zwei Durchgänge der Qualifizierung von Fachkräften in diesem Bereich, die in WfB, BFW und anderen Bildungsträgern arbeiteten.

Der Integrationsfachdienst im Rahmen des Modellprojektes des BMA wird von der Gemeinnützigen Gesellschaft für Personalentwicklung und Personalintegration mbH Agentur der Wirtschaft in Hasenwinkel

betrieben werden. Es ist u.a. die Berufung eines Beirats geplant, in dem die Vereinigung der Unternehmensverbände und die IHK vertreten sind.

Berlin

In Berlin gibt es seit einigen Jahren Projekte zur Integration von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie treffen sich regelmäßig im Arbeitskreis der Arbeitsplatzakquisitöre. Die 28 Projekte kommen aus einem großen Spektrum von Diensten, Einrichtungen und Initiativen, z.B. der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, BBW, BFW, WfB oder der psychosozialen Betreuung. Einige wenige Dienste kümmern sich ausschließlich um die Arbeitsplatzvermittlung und Begleitung wie z.B. Job Consulting.

Die meisten Projekte und Dienste verfügen nicht über eine Regelfinanzierung, sondern sind auf Projektförderung angewiesen. So konnten z.B. in den vergangenen Jahren Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung vom ISB im Rahmen von HORIZON Projekten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

Im Projekt Berliner Qualifizierungswerkstatt sollen 120 Teilnehmer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern für den allgemeinen Arbeitsmarkt qualifiziert werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Praktika während des Qualifizierungszeitraumes. Die Fachkräfte sind auch für Vermittlung zuständig. Das ISB Berlin führt die Projektbegleitung und Projektberatung durch. Das Projekt läuft vom Juli 1996 bis März 1999 in acht Werkstätten für Behinderte unter Trägerschaft der LAG WfB.

Das Modellprojekt Integrationsfachdienste des BMA wird in Berlin von der Fortbildungsakademie der Wirtschaft Berlin durchgeführt werden. Dabei soll u.a. auf den Einsatz des „Unterstützungsmanagement“ und Round-Table-Gespräche mit Arbeitgebern gesetzt werden.

Eutin: Integration durch Innovation

- FABIO - Fachdienst für berufliche Integration Ostholstein gGmbH

von Karin Nitsche, FABIO Eutin

Integration - ein schöner Traum oder wirklich machbar? Diese Frage stellen wir uns nach gut 2 1/4 Jahren Fachdienstarbeit, in denen wir selber erst mal lernen mußten, immer noch. Unsere Aufgabe, die Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, gestaltet sich z.Zt. schwieriger als wir am Anfang gedacht haben.

Wir verstehen uns als Dienstleistungsunternehmen. Unsere vorrangigen und wichtigsten Kunden sind Menschen mit Behinderungen. Anfangs waren es fast ausschließlich solche, die in Werkstätten für Behinderte tätig sind. Inzwischen betreuen wir seit November 1997 auch die Schulabgänger aus Sonderschulen und integrativ arbeitenden Schulen und seit April 1998 besonders betreuungsbedürftige arbeitslose Schwerbehinderte. Dies sind drei sehr unterschiedliche Gruppen von Menschen mit Behinderungen mit unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen. Das erfordert ein flexibles Denken und Handeln. Ein arbeitsloser Schwerbehinderter hat andere Bedürfnisse an einen Arbeitsplatz, an Betreuung, an Qualifizierung als ein Werkstatattätiger oder gar Schulabgänger.

So stehen wir heute wieder an dem Punkt, konzeptionelle Arbeit leisten zu müssen. Die üblichen Instrumente der Fachdienstarbeit sind für Schulabgänger und langzeitarbeitslose Schwerbehinderte nicht immer geeignet. Was können wir dann bieten und welche Partner lassen sich dafür finden? Wir müssen kreative Lösungen für und mit diesen Menschen mit Behinderungen finden. In der beruflichen Qualifizierung müssen neue einzelfallorientierte Wege

beschritten werden. Denkbar wären z.B. Trainingsmaßnahmen über individuelle Zeiträume in Betrieben oder den Werkstätten für Behinderte.

Unsere Arbeit war von Anfang an auf eine einzelfallorientierte Sichtweise begründet. Wir versuchen, den auf den einzelnen abgestimmten Arbeitsplatz zu finden. Anforderungen des Arbeitsplatzes sollten möglichst weitgehend mit den Fähigkeiten des Betroffenen übereinstimmen bzw. einander angeglichen werden. Daneben sind soziales Klima, persönliche Beziehungen, Akzeptanz der Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz wichtige Voraussetzungen für eine gelungene und dauerhafte Integration.

Über den Begriff Integration haben wir im Team (drei MitarbeiterInnen auf zwei Vollzeitstellen) oft diskutiert. Ausgehend von der Frage „Integration - ein schöner Traum oder wirklich machbar?“ können wir mit unserer heutigen Erfahrung sagen „Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein schöner Traum. Integration auf einen speziell auf den Betroffenen zugeschnittenen Arbeitsplatz ist machbar!“ Diese Erfahrung bezieht sich vorwiegend auf Menschen mit Behinderungen, die in der WfB tätig sind. Zu erfahren, ob dies auch für Schulabgänger und arbeitslose Schwerbehinderte zutrifft, wird für uns ein spannender Prozeß sein.

Wenn wir die Menschen mit Behinderungen, die wir auf dem Arbeitsmarkt vermitteln wollen, als unsere Kunden ansehen, müssen wir sie auch als solche behandeln. Ein Kunde muß selbst entscheiden können, was er braucht und möchte. Für uns heißt das, uns immer wieder selbst

kritisch zu hinterfragen: welche Vor-Entscheidungen treffen wir - bewußt oder unbewußt - immer wieder für unsere Bewerber? Können wir darüber entscheiden, wer vermittelbar ist und wer nicht? Sind wirklich wir die Experten dafür? Uns unserer Vorurteile bewußt zu werden, ist eine große Anforderung an uns. Was wir tun können und sollen, ist die Begleitung von Menschen mit Behinderungen auf ihrem beruflichen (Qualifizierungs- und Integrations-) Weg. Wir können Praktikums- und Arbeitsplätze akquirieren, Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, Informationen geben, Unterstützung leisten. Die Entscheidung über seinen beruflichen Weg muß der Menschen mit Behinderung selbst treffen. Das ist oft ein langer Prozeß mit Umwegen. Diesen zu begleiten ist unsere Aufgabe. Wenn am Ende dieses Prozesses der Mensch mit Behinderungen eine für ihn passende Entscheidung treffen kann, dann war unsere Arbeit erfolgreich.

Neben den Menschen mit Behinderungen gibt es weitere Kunden. Dies sind unsere Kostenträger (die Hauptfürsorgestelle des Landes Schleswig-Holstein), die Werkstätten für Behinderte des Kreises Ostholstein, unsere Träger, Arbeitgeber, Eltern, Wohnstätten, Betreuungsvereine, Arbeitsämter - um nur einige zu nennen. In unserer täglichen Arbeit werden wir ständig mit deren unterschiedlichen z.T. divergierenden Interessen, Denk- und Handlungsweisen konfrontiert. Flexibilität ist hier das Maß aller Dinge.

Jeder unserer Kunden hat seine eigene Sprache, die zu treffen ist für den erfolgreichen Umgang miteinander für uns sehr wichtig. Oft übernehmen wie die Funktion eines „Übersetzers“, z.B. zwischen Arbeitgeber und Bewerber. Hier sind wir aufgefordert, klar zu sein und eine deutliche und verständliche Sprache zu sprechen.

Ein für uns von Anfang an wichtiger Teil der Arbeit ist die Zusammenar-



hier Kreativität und Flexibilität zunehmend gefordert. Bezüglich der Arbeitszeit richten wir uns nach dem Bedürfnissen der Betroffenen. Bei Saisonarbeitsplätzen sehen wir das Problem der Arbeitslosigkeit während der Wintermonate. In dieser Zeit müßten für die behinderten Arbeitnehmer einen Tagesstruktur

Skelsen Ahmetajj, Foto: J. Winter

beit mit anderen Institutionen, die im Kreis Ostholstein für Menschen mit Behinderungen bzw. in der Arbeitswelt tätig sind. Dies sind z.B. Arbeitgeberverbände, Betreuungsverein, PSD, Beschäftigungsgesellschaften, Übergangsbetriebe, Fachkliniken u.ä.. Uns in dieses bestehende Geflecht von Institutionen einzugliedern, hat anfangs viel Zeit erfordert. Heute sind wir den meisten bekannt. Dennoch ist es immer noch wichtig, diese Kontakte zu pflegen, um unnötige Überschneidungen zu vermeiden und um gemeinsam das Ziel der Integration und Vermittlung verfolgen zu können.

Im Sinne von Integration sind nicht nur die vermittelten Arbeitsplätze ein Erfolg. Auch Praktika sind ein wichtiger Schritt in Richtung Integration. Hier knüpfen Menschen mit Behinderungen Kontakte in der Arbeitswelt zu Arbeitgebern und nicht-behinderten Arbeitnehmern. Arbeitgeber nehmen Menschen mit Behinderungen in ihrer Leistungsfähigkeit wahr. Arbeitnehmer erleben diese Menschen als Kollegen. Wenn in der europäischen Diskussion Behinderung definiert wird als ein Ausdruck

von Beziehung, so sind Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein wichtiger Schritt dahin, die Beziehung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung positiv zu leben und damit ein Stück Integration.

Um den Strukturen des Arbeitsmarktes im Kreis Ostholstein gerecht werden zu können, akquirieren wir Praktikums- und Arbeitsplätze in der Regel speziell für die einzelnen Bewerber. Die Bereitschaft, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, ist groß. Eine Einstellung ist nur mit finanzieller Förderung möglich.

Schwierigkeiten gibt es immer wieder mit dem öffentlichen Personennahverkehr, der vorwiegend auf die Bedürfnisse der Schüler ausgerichtet ist. Gelegentlich erfordert eine Vermittlung den Umzug des Bewerbers. Zwei Arbeitsplätze konnten aufgrund der schlechten ÖPNV-Anbindung nicht besetzt werden. Bisher haben wir 29 Praktika begleitet, die im Durchschnitt 6 - 8 Wochen gedauert haben. Hieraus sind sechs Arbeitsplätze entstanden.

Unser Ziel ist die Vermittlung auf Dauerarbeitsplätze, jedoch ist auch

bzw. eine andere Arbeitsmöglichkeit geschaffen werden, was eine weitere Herausforderung an unsere Kreativität und unser Organisationsgeschick sein wird.

Ostholstein ist ein Flächenkreis nördlich von Lübeck gelegen mit ca. 200.000 Einwohner. Die überwiegende Zahl der Unternehmen sind kleine oder mittelständische Betriebe aus den Bereichen Fremdenverkehr, Handwerk und Landwirtschaft. Die Arbeitslosigkeit ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und lag im März 1998 bei 14,4%. Eine Tatsache, die unsere Arbeit nicht gerade erleichtert, uns jedoch nicht entmutigt, sondern eher anspornt, neue, kreative und unkonventionelle Wege zu beschreiten.

Karin Nitsche
FABIO
Bahnhofstraße 28a, 23701 Eutin
Tel.: 04521 / 706990, Fax: 04521 / 7069933

Hamburg: Modellprojekt zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung im Übergang von der Schule in unterstützte Beschäftigung.

von Achim Ciolek, Hamburger Arbeitsassistentz

Mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2000 beginnt die Hamburger Arbeitsassistentz ein Modellprojekt zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit einer Behinderung im Übergang zwischen der Schule und dem Beruf. Das Modellprojekt wird finanziell gefördert durch den Europäischen Sozialfonds (Programm: HORIZON), die Bundesanstalt für Arbeit und die Freie und Hansestadt Hamburg als (überörtlicher) Sozialhilfeträger.

Das Modellprojekt knüpft an die Erfahrungen und Ergebnisse der Hamburger Arbeitsassistentz in der Vermittlung von Menschen mit Behinderung in unterstützte Arbeitsverhältnisse (seit 1992) und an die des Ambulanten Arbeitstrainings (seit 1996) an. Analog zu dem Grundgedanken des dualen Systems der Berufsausbildung (Betrieb + Berufsschule) werden die MaßnahmeteilnehmerInnen die Möglichkeit erhalten, sich innerhalb unterschiedlicher Betriebe des regionalen Arbeitsmarktes und durch die Kooperation mit zwei Berufsschulen zu qualifizieren. Im Unterschied zu einer beruflichen Vollausbildung und auch zu den sogenannten Helferausbildungen für Behinderte (nach §48 BBiG bzw. §42 HwO) zielt die berufliche Qualifizierungsmaßnahme nicht auf eine anerkannte Berufsausbildung. Die MaßnahmeteilnehmerInnen erhalten am Ende der Qualifizierungsmaßnahme Zertifikate über ihre individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und mögliche Arbeitsbereiche.

Im Unterschied zum dualen System der Berufsausbildung ist in der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme

des Modellprojektes auch der Gedanke einer beruflichen Orientierung bzw. Umorientierung stärker konzeptionell vertreten: Die MaßnahmeteilnehmerInnen erhalten die Möglichkeit unterschiedliche Berufsfelder und Arbeitsbereiche kennenzulernen und erfahrungsorientiert Interessenschwerpunkte zu setzen, um von dort aus eine Qualifizierung in bestimmten Berufszweigen zu vertiefen.

Die TeilnehmerInnenzahl für das Modellprojekt ist auf durchschnittlich ca. 25 Personen im Jahr begrenzt. Die berufliche Orientierungs- und Qualifizierungsphase kann für die MaßnahmeteilnehmerInnen maximal drei Jahre betragen. Die ersten zwei Jahre der Maßnahme werden in Kooperation mit den Werkstätten für Behinderte im (rechtlichen) Status eines Arbeitstrainings analog zu dem Arbeitstraining in den Werkstätten für Behinderte durchgeführt. Wenn nach einer maximalen Förderdauer von zwei Jahren noch Förderbedarf festzustellen ist und noch keine Vermittlung in ein unterstütztes Arbeitsverhältnis erfolgen konnte, wird den MaßnahmeteilnehmerInnen ein sogenanntes „Integrationspraktikum“ angeboten werden können.

Im Integrationspraktikum sind die MaßnahmeteilnehmerInnen im rechtlichen Status den Personen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für Behinderte gleichgestellt (Grundlage: BSHG §§39ff – Eingliederungshilfe für Behinderte). Durch das Integrationspraktikumsjahr sollen auch Personen eine Möglichkeit einer beruflichen Orientierung und Qualifizierung in Betrieben erhalten, die bereits den Arbeitstrainingsbereich absolviert haben.

In der Modellphase des Projektes sollen Curricula für diese berufliche Qualifizierungs- und Orientierungsmaßnahme weiterentwickelt und dokumentiert werden. Schwerpunkte liegen hierbei auf folgenden Aspekten:

- Methoden der Qualifizierung am Arbeitsplatz;
- Koordination der Qualifizierung im Betrieb und in der Berufsschule;
- Entwicklung individueller Förderpläne, Dokumentation.

Bestandteil des Modellprojektes ist auch eine Evaluation, die von einer externen Institution / Person durchgeführt werden soll, um in qualitativer und quantitativer Hinsicht die unterschiedlichen regionalen beruflichen Rehabilitationsangebote für die Personen mit Behinderung im Übergang von der Schule in den Beruf zu untersuchen.

Nationale Kooperationspartner für das Modellprojekt sind die Lebenshilfe in Gießen und die Elbe-Werkstätten in Hamburg, auf transnationaler Ebene das Projekt AURA/Barcelona und Jugend am Werk in Wien und in der Steiermark.

Hamburger Arbeitsassistentz
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 431339-0; Fax: 040 / 431339-22
eMail: Hamburger_Arbeitsassistentz@t-online.de

Literaturhinweis:

Konzept, Entwicklung und Perspektiven der Maßnahme Ambulantes Arbeitstraining

Einführender Artikel zum Ambulanten Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistentz. Der Artikel (21 S., Juni 1998) kann für 5 DM direkt bei der HAA oder über die BAG UB bestellt werden.

Oldenburg: Zwei Jahre Integrationsmodell für geistig- und lernbehinderte Menschen

Erfahrungen aus Oldenburg / Niedersachsen

von Heike Sander, Berufsbegleitender Dienst - Arbeiterwohlfahrt -

Das Modellprojekt zur Vermittlung von geistig- und lernbehinderten überwiegend jungen Menschen wurde am 1.4.1996 von der Hauptfürsorgestelle installiert. Der Standort Oldenburg erbot sich als besonders günstig, da in der Region bereits reale Integrationserfahrungen von der WFB und dem Verein Arbeitsassistenten e.V., welcher aus einem Schulprojekt der Sonderschule für geistig Behinderte hervorgegangen war, vorlagen. Eine gut entwickelte Zusammenarbeit mit der Reha-Vermittlung des örtlichen Arbeitsamtes, d.h. mit sehr engagierten Arbeitsvermittlerinnen sowie der deutlich formulierte Wunsch des PSD nach entsprechender Erweiterung des Dienstes bildeten eine aktive und gute Vernetzung als Grundlage für das Vorhaben.

Zwei weitere ebenfalls von der Hauptfürsorgestelle eingerichtete Integrationsdienste für psychisch behinderte Personen sind in Braunschweig und Göttingen tätig.

Der neue Fachdienst in Oldenburg (eine Vollzeitstelle) wurde an den bereits seit Jahren bestehenden Psychosozialen Dienst für Schwerbehinderte im Arbeitsleben (zwei Stellen) angegliedert. Träger ist der Bezirksverband der Arbeiterwohlfahrt in Oldenburg.

Die Berufsbegleitenden Dienste, vorher unter dem Namen PSD bekannt, sind in Niedersachsen flächendeckend organisiert, so daß sich für den Integrationsdienst die Zuständigkeit für folgende Region ergibt: Landkreis Oldenburg, Landkreis Wesermarsch, Landkreis Ammerland, Stadt Delmenhorst und Stadt Oldenburg.

Allgemeines Ziel des Integrationsdienstes ist es, Menschen mit einer

anerkannten Schwerbehinderung bzw. durch das Arbeitsamt anerkannten Gleichstellung bei der Suche nach einem für sie geeigneten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen und solange wie nötig zu begleiten.

Zum Personenkreis zählen Abgänger der Sonderschulen, WfB-Beschäftigte sowie Arbeitsuchende mit Helferausbildungen oder Personen, welche aufgrund ihrer Behinderung voraussichtlich keine Ausbildung in einem anerkannten Lehrberuf absolvieren können.

Viele der Ratsuchenden lassen sich nicht in *Kategorien* wie 'geistig behindert', 'körperbehindert' oder 'lernbehindert' einordnen, da häufig verschiedene Beeinträchtigungen zusammenwirken. Es kommt in unserer Arbeit immer darauf an, wie und wo jemand mit seinen Fähigkeiten unter Berücksichtigung der körperlichen oder geistigen Einschränkungen eingesetzt werden kann.

Die Hauptaufgabe besteht in der Interessenzusammenführung des künftigen Arbeitnehmers und des Arbeitgebers.

Ähnlich wie bei den meisten anderen Fachdiensten erfolgt auch hier die Integration über folgendes Verfahren:

- Beratung / Ermittlung der Fähigkeiten und Wünsche
- Erstellung eines Eignungsprofils
- Arbeitsplatzakquisition
- Vermittlung in Praktika
- Platzierung im Betrieb
- Arbeitsplatzanpassung / Qualifizierung am Arbeitsplatz
- Klärung der Förderungsmöglichkeiten durch die Arbeitsverwaltung

- Sicherstellung der weiteren Betreuung im Arbeitsleben, bei Bedarf Überleitung an die Kollegen des Berufsbegleitenden Dienstes / PSD.

Da dieser typische Verlauf schon in einer Vielzahl von Berichten beschrieben wurde, möchte ich hier auf eine ausführlichere Darstellung des Integrationsprozesses verzichten.

In diesem Zusammenhang ist es mir jedoch wichtig, auf einen inhaltlichen Unterschied im Vergleich zu anderen Diensten hinzuweisen: Im Rahmen des Vorbereitungsgesprächs für eine Arbeitsaufnahme im Betrieb wird versucht, eine sogenannte „Patenschaft“ durch einen direkten Kollegen oder Vorgesetzten einzubauen. Damit wird erreicht, daß der neue Mitarbeiter mit Behinderung schneller in die alltäglichen Arbeitsabläufe einbezogen wird. Noch bedeutsamer ist meines Erachtens der zweite Effekt, welcher darin besteht, daß das Ziel eines positiven Eingliederungsverlaufs nicht mehr überwiegend von außen vorgegeben wird, sondern sich ein Eigeninteresse des Betriebes für einen erfolgreichen Verlauf entwickelt. Schon jetzt übernimmt der Betrieb selbst einen erheblichen Teil der Verantwortung. Dies kann parallel eine Aufwertung des bestehenden Personals beinhalten. Eine solche Möglichkeit gibt es nicht in jeder Firma und soll nicht als eine bessere neben andere Formen der unterstützten Beschäftigung gestellt werden. Sie hat sich meines Erachtens aber sehr bewährt und erspart viel Zeit und Kosten.

In den vergangenen zwei Jahren wurden in Oldenburg und Umgebung bis jetzt ca. 60 begleitete Maßnahmen durchgeführt. Insgesamt ist es zu 18



Skelsen Ahmetaj, Foto: J. Winter

unbefristeten Arbeitsverträgen und mehreren Zeitverträgen gekommen. Die Arbeitsplätze wurden überwiegend neu eingerichtet. Es handelt sich hauptsächlich um Helfertätigkeiten in den Bereichen Großküche, Baumschule, Serienfertigung in Holz und Metall sowie an Tankstellen, im Lagerbereich oder im Büro.

Während die Betreuung mit anfänglich meist drei Betriebsbesuchen pro Woche sehr eng beginnt, nimmt sie in der Regel bei zunehmender Sicherheit der Klienten in den folgenden Monaten deutlich ab, so daß unterschiedliche Besuchsrhythmen von 1x wöchentlich bis zu 1x monatlich vereinbart werden können. Als überaus günstig hat sich in diesem Zusammenhang die Zusammenlegung von Integrationsdienst und PSD zu einem Berufsbegleitenden Dienst erwiesen. Durch die Beratungsgespräche im

Büro oder Telefonkontakte sind die Kollegen oft schon bekannt und es können bei Bedarf nahtlose Betreuungsübergänge geschaffen werden, was sich sehr erleichternd auf die Arbeit auswirkt. Viele benötigen nach einer Stabilisierung im Betrieb nur noch so wenig Betreuung, daß eine Überleitung nicht nötig ist und die schwerbehinderten Arbeitnehmer in

der Lage sind, sich frühzeitig zu melden, wenn Probleme auftreten.

Innerhalb der nunmehr zweijährigen Tätigkeit haben sich folgende Bedingungen erschwerend auf die Arbeit des Dienstes ausgewirkt:

- Die unsichere wirtschaftliche Situation vieler Unternehmen führt dazu, daß Personalentscheidungen nicht auf lange Sicht getroffen werden können und Festeinstellungen tendenziell weniger werden. So geht man immer stärker zu Zeitverträgen über, was bei der Einstellung Schwerbehinderter kaum möglich ist, da Förderungen des Arbeitsamtes unbefristete Arbeitsverträge voraussetzen.
- Da das Einzugsgebiet des Integrationsdienstes sehr groß ist, ergeben sich Fahrstrecken bis zu 100 Kilometer (einfache Strecke). Daraus

resultieren sehr zeitaufwendige Betreuungen.

- Insgesamt werden zur Zeit mehr als 45 Personen vom Integrationsdienst betreut, auf der Warteliste stehen weitere ca. 20 Personen. Klar ist, daß die Qualität der Betreuung darunter leidet.

Wünschenswert wäre eine baldige Erweiterung des Oldenburger Dienstes und der flächendeckende Ausbau von Integrationsdiensten in Niedersachsen.

Daß Integration auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten funktioniert, muß nicht noch länger bewiesen werden. Akuter Handlungsbedarf besteht jetzt!

Wenn man bedenkt, daß die Arbeitsverwaltung andernorts bereits hohe „Kopfgeldsummen“ für Langzeitarbeitslose an private Vermittlungsunternehmen zahlt, ist kaum nachvollziehbar, warum sie die Sicherstellung von Fachdiensten nicht aktiv forciert. Das bundesweite Modellprojekt für Integrationsfachdienste wird in den nächsten fünf Jahren kaum neue Ergebnisse liefern und eine flächendeckende Einrichtung von Integrationsdiensten sogar verzögern.

Ein Integrationsfachdienst ist stets auf Unterstützung und gute Zusammenarbeit angewiesen. So spendete der Verein Arbeitsassistenten e.V. eine wunderschöne Werbewand, zwei engagierte Sonderpädagogik-Studentinnen betreuen seit über einem Jahr den 'Stammtisch' der begleiteten Arbeitnehmer und auch der kürzlich gegründete Beirat unterstützt den Dienst mit Rat und Tat.

Wir haben schon viel geschafft. So macht die Arbeit Spaß!!!

Berufsbegleitender Dienst - Arbeiterwohlfahrt - Bezirksverband Weser-Ems e.V. - Rennbahnplatz 221, 26125 Oldenburg
Tel.: 0441 / 3800491

Bochum: Projekt Integration

Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit lern- und geistigen Behinderungen

Hauptfürsorgestelle Münster-Diakonisches Werk Bochum Ein Erfahrungsbericht

von *Kirsten Gebhardt*

Das Projekt Integration, unterstützte Beschäftigung für Menschen mit lern- und geistigen Behinderungen, ist am 01. September 1994 gestartet. Es ist eins von zunächst sieben, später acht Modellprojekten, die von der Hauptfürsorgestelle Münster mit Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds ins Leben gerufen wurden. Das Projekt wird durch die Universität Münster wissenschaftlich begleitet.

Um ein möglichst breites Spektrum zu gewährleisten, wurden die Modellprojekte in unterschiedlichen Regionen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe angesiedelt. Besonderer Wert wurde darauf gelegt, daß die örtlichen Träger über Erfahrungen und ein bereits vorhandenes Netzwerk im Bereich der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen verfügen.

So wurde das Diakonische Werk Innere Mission Bochum e.V. als Träger in einem großstädtischen Ballungsraum ausgewählt. Das Diakonische Werk ist Träger des Fachdienstes berufliche Rehabilitation und Integration für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Der psycho-soziale Fachdienst sowie eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für Menschen mit psychischen Behinderungen ist ebenfalls hier zu finden.

Außerdem gibt es in Trägerschaft des Diakonischen Werkes eine Werkstatt für Menschen mit geistigen Behinderungen und eine Zweigstelle für psychisch erkrankte Personen. Für die Integrationsarbeit besonders von Nutzen ist, daß das ambulant betreute Wohnen für Menschen mit Behin-

derungen ebenfalls beim Diakonischen Werk angebunden ist.

Der nun folgende Bericht wird keine Zahlen, Daten, Erfolgsquoten nennen. Er ist eine persönliche Auseinandersetzung, ein Erfahrungsbericht nach dreieinhalb Jahren beruflicher Integrationsarbeit.

Als ich im September 1994 die Arbeit beim Fachdienst berufliche Rehabilitation und Integration für Menschen mit Behinderungen aufgenommen habe, gab es eine Idee, eine grundlegende Konzeption und einiges an Erfahrungen im Bereich der Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Als Mitarbeiterin einer Qualifizierungsmaßnahme für langzeitarbeitslose Männer und Frauen hatte ich einige Erfahrungen im Kontakt mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sehr schnell wurde mir aber klar, daß die Vermittlung von Personen mit lern- und geistigen Behinderungen ganz anderen Anforderungen an mich stellt.

Zunächst ging es darum, ein funktionierendes Netzwerk zu initiieren. Arbeitsämter, abgebende Einrichtungen, Sozialämter u.v.m. mußten den Dienst, die Idee und nicht zuletzt mich kennenlernen und vom Sinn der unterstützten Beschäftigung überzeugt werden.

Bei Personen mit geistigen Behinderungen ist die institutionelle Betreuung und die Anbindung an professionelle Helfer häufig sehr viel ausgeprägter, als bei Menschen mit psychischen Erkrankungen. Es gibt Betreuer/innen in der Werkstatt für Behinderte, Gruppenleiter/innen, gesetzliche Betreuer/innen, Wohnbetreuer/innen, Eltern und andere.

Alle Bezugspersonen des behinderten Menschen müssen hinter der beruflichen Integration stehen, um sie zum Erfolg zu führen. Es sind regelmäßige Gespräche notwendig und es ist von entscheidender Bedeutung, daß alle beteiligten Stellen die wichtigen Informationen bekommen. Manchmal hatte ich das Gefühl, vor lauter Informationsweitergabe gar nichts anderes mehr zu schaffen. Trotz bester Absichten gibt es an dem Punkt immer wieder Spannungen, werden beteiligte Personen sich übergangen oder uninformiert fühlen.

Ähnliche Reibungsverluste gab es zu Anfang in der Zusammenarbeit mit den örtlichen Institutionen. Im Laufe der Jahre hat sich aber sowohl zum Arbeitsamt, als auch zum Sozialamt sowie zur örtlichen Fürsorgestelle ein guter, vertrauensvoller Kontakt entwickelt. Ohne diese gute Zusammenarbeit wäre die erfolgreiche Arbeit in Bochum nicht möglich.

Für mich persönlich war und ist der Kontakt zum allgemeinen Arbeitsmarkt, der Zugang auf Betriebe die eigentliche Herausforderung. Als Sozialpädagogin hatte ich hier bisher wenig Berührungspunkte. Ob es um die erste Kontaktaufnahme zu Betrieben über das Telefon ging oder um Gespräche im Betrieb, ohne die ausgezeichneten Schulungen durch die Hauptfürsorgestelle hätte ich sehr viel mehr frustrierende Erlebnisse gehabt. Auch so ist die Suche nach Arbeitsplätzen mühselig und anstrengend. Mittlerweile habe ich aber eine effektive Strategie entwickelt und weiß, an welchen Tagen ich zum Telefon greife und wann ich es besser lasse.

So war ich froh, als sich nach sechs Monaten einen Arbeitspädagogen als Kollegen bekam. Dadurch konnten wir die Arbeiten entsprechend unserer Ausbildung und persönlichen Neigungen aufteilen. Die eigentliche Betreuung im Betrieb gehört im Schwerpunkt zu den Aufgaben des Arbeitspädagogen. Mein Bereich ist

mehr die Vorbereitung und die Suche nach Arbeitsstellen.

Erstgespräche in Betrieben finde ich nach wie vor spannend und aufregend. Was erwartet mich? Wie ist der Betrieb? Welche Erwartungen hat der Betriebsleiter oder der Personalchef? Wird es mir gelingen, einen Arbeit- oder Praktikumsplatz zu bekommen? Auch nach dreieinhalb Jahren freue ich mich über jeden Platz, den ich akquiriere und über jede gelungene Integration. Dabei legen wir in Bochum besonders viel Wert auf eine „sichere“ Plazierung. Unsere Vorlauf- und Praktikumszeiten sind relativ lang. So gelingt es uns, Abbrüche und Kündigungen zu vermeiden und es kommt nicht zu Unzufriedenheit oder Ärger mit Betrieben, weil wir unsere Kandidaten nicht sorgfältig genug ausgewählt haben.

Besonders beeindruckend befinde ich immer wieder die Veränderungen, die unsere Bewerber/innen im Lauf der Zeit durchmachen. Einige Personen kenne ich nun schon seit mehr als drei Jahren und einige sind seit fast drei Jahren auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Die persönlichen Entwicklungen reichen von Ideen, den Führerschein zu machen, neuen Wohnformen, veränderten Freizeitaktivitäten bis hin zu neuen Fähigkeiten im Bereich der sozialen Kompetenz und Kommunikation. An frustrierenden Tagen geben diese Entwicklungen immer wieder neue Motivation weiter zu machen.

Als besonders erfreulicher Teil der Arbeit hat sich für mich unsere monatliche Bewerber/innengruppe, „Treff“ genannt, herausgestellt. Wir treffen uns im Haus der Begegnung in Bochum, um inhaltlich zu arbeiten oder um gemeinsam etwas zu unternehmen.

Die Fachdienstarbeit hat für mich immer wieder neue Aspekte und Herausforderungen. Manchmal geht es darum, einen Arbeitsplatz für einen

Klienten zu basteln, manchmal darum vor einer Gruppe von Arbeitgeber/innen einen Vortrag zu halten. Oft geht es aber auch darum, Alltagssituationen mit Klient/innen zu meistern, die nur am Rande mit Arbeit zu tun haben, z.B. eine Satelliteschüssel anzubringen oder über Liebeskummer hinweg zu helfen.

Natürlich stelle ich mir die Frage, ob ich noch dafür zuständig bin. Aber solange es niemand anderen gibt, der dies übernimmt und da sich Störungen im privaten Bereich bei unserem Personenkreis immer direkt auf die Arbeitsleistung auswirken, übernehmen wir auch da so einiges.

Die persönliche Entwicklung unserer Klient/innen zeigte, wie wichtig es ist, den Bereich der beruflichen Rehabilitation weiter auszubauen und zu festigen. Um das zu erreichen sind öffentliche Veranstaltungen, wie z. B. die Fachtagung im Dezember in Münster wichtig. Bei der Organisation dieser Tagung haben wir besonders darauf geachtet, daß die Bewerber/innen selbst zu Wort kommen. Aus Bochum waren wir mit 15 unterstützten Arbeitssuchenden und



Skelsen Ahmetaj, Foto: J. Winter

Arbeitnehmer/innen vor Ort. Das war eine tolle Gelegenheit uns und unsere Erfolge darzustellen und für eine Weiterführung unserer Arbeit zu werben.

Die Projektlaufzeit endet am 31.08.1998. Natürlich hoffen alle Beteiligten auf eine Weiterbewilligung. Die Entscheidung darüber wird voraussichtlich im Mai fallen. Die Zeichen stehen derzeit gut.

Kirsten Gebhardt
Pestalozzistraße 9, 45525 Hattingen
Tel.: 02324/570185, Fax: 02324/570184
Handy: 0177/3051366

Bielefeld: KEIMZEIT

Integrativer Berufsvorbereitungslehrgang für Jugendliche mit und ohne Behinderungen

von Martin Oesker, VHS-Bildungswerk NRW e.V.

Die KEIMZEIT-Lehrgänge werden in der Region Bielefeld ab September 1998 Jugendliche mit Behinderungen gemeinsam mit nicht-behinderten Jugendlichen auf eine Berufstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten. Die TeilnehmerInnen mit Behinderungen kommen in der Regel direkt aus Integrationsklassen und Sonderschulen, ihnen stand bisher aufgrund fehlender Hilfen nur eine Tätigkeit in der Werkstatt für Behinderte offen.

Vorgeschichte: In Bielefeld verläßt in den kommenden Jahren eine wachsende Zahl von SchülerInnen mit Behinderungen den gemeinsamen Unterricht der Sekundarstufe I (Klasse 10).

Eine Möglichkeit der Fortsetzung des in Kindergarten und Schule erfolgreichen gemeinsamen Lernens existiert im Übergang Schule-Beruf bislang nicht. Auch eine Betreuung durch den vor Ort bestehenden Integrationsfachdienst der Hauptfürsorgestelle Westfalen-Lippe kommt nicht in Betracht. Hierfür sind die Jugendlichen schlichtweg zu jung - Erfahrungen mit dem Arbeitsleben sind nur im beschränkten Rahmen von Schulpraktika vorhanden, eine Orientierung über berufliche Wünsche und Möglichkeiten hat meist gerade erst begonnen.

In dieser Situation haben Bielefelder Eltern von „Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen“ nach Modellen gesucht, die zum einen die Fortführung der sozialen Integration der Jugendlichen nach der Schule sichern und zum anderen gezielt die Voraussetzungen schaffen für eine spätere Placierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Modell: Orientiert am „BBE-i-Lehrgang“ (früher „F1-i“) der Berufsschule Hamburg-Eidelstedt^{1,2} wurde ein Lehrgangskonzept aus drei wesentlichen Elementen entwickelt:

- Gemeinsames Lernen und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung in arbeitsplatzähnlichen Strukturen
- berufsfeldübergreifendes, handlungsorientiertes Lernen und Arbeiten überwiegend in Projektbetrieben und betreuten Betriebspraktika
- Verzahnung von Berufsorientierung (Schule), Berufsvorbereitung (KEIMZEIT) und beruflicher Integration (Betriebe, Integrationsfachdienst)

Strukturelle Grundlage des Lehrgangs ist die Kombination verschiedener, bereits existierender Förderinstrumentarien der Arbeitsämter in einer Modellmaßnahme:

- BBE-Lehrgang (*Zielgruppe:* Jugendliche ohne Ausbildungs- und Arbeitsplatz)
- Förderlehrgang F1 (Jugendliche mit Behinderung, perspektivisch ausbildungsfähig)
- Förderlehrgang F2/3 (Jugendliche mit Behinderung, nicht ausbildungsfähig, aber in der WfB unterfordert)
- Arbeitstrainingsbereich der WfB

Hierzu kommen lehrgangsintegriert Berufs-, bzw. Sonderberufsschulanteile im Rahmen der Berufsschulpflicht.

Jede Lehrgangsgruppe umfaßt 12 TeilnehmerInnen, davon etwa acht ohne und vier mit Behinderung. Die Jugendlichen arbeiten im Lehrgang

gemeinsam bis zur Erreichung der individuellen Zielsetzungen - ohne Behinderung in der Regel ein Jahr, mit Behinderung in der Regel zwei, maximal drei Jahre. Die Beschäftigungszeit beträgt 38,5 Stunden je Woche.

KEIMZEIT ist ein Modellprojekt des Arbeitsamtes Bielefeld auf Initiative der Elterninitiative „Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen“ und wird in Trägerschaft des VHS-Bildungswerks NRW e.V. durchgeführt. Der Lehrgang wird in Kooperation mit der Bielefelder Kollegscheule für Wirtschaft und Verwaltung, den Gemeinnützigen Werkstätten Bethel, sowie Betrieben entwickelt.

Inhalte: Schwerpunkt des Lehrgangs ist eine handlungsorientierte berufliche Vorbereitung in Projektbetrieben. Erster Projektbetrieb, der ab September 1998 von TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen aufgebaut, unterhalten und wieder abgewickelt werden wird, ist ein Bistro in der Bielefelder Innenstadt in Zusammenarbeit mit dem bisherigen Betreiber. Die Jugendlichen arbeiten und lernen in kleinen Gruppen reihum in verschiedenen Tätigkeitsfeldern:

- Hauswirtschaft: Erstellen von Speisen für den Bistrobetrieb, Einkauf, ...
- Gastronomie: Vorbereiten, bedienen, kassieren, säubern, ...
- kaufmännischer Bereich: Erledigung von Verwaltungsarbeiten, EDV, Werbung, ...

Ein weiterer Projektbetrieb mit einem anderen inhaltlichen Schwerpunkt ist in Vorbereitung.

Theoretische Lerninhalte werden aus den Erfordernissen des Projektbetriebes abgeleitet, ihre Vermittlung soweit wie möglich in den Betriebsablauf integriert.

Betriebspraktika, die in Art, Dauer und Betreuungsumfang den Bedürfnissen und Interessen der Jugendli-

chen angepaßt sind, ergänzen die Projekterfahrungen.

Eine enge inhaltliche Zusammenarbeit mit der Berufsorientierung an den Schulen der Sekundarstufe I (so betreibt eine integrative Gesamtschulgruppe das KEIMZEIT-Bistro an einem Tag je Woche), sowie mit Betrieben, in die eine berufliche Integration sinnvoll und möglich erscheint, sichert eine effiziente Verzahnung des Projektes.

Finanzierung: Die Arbeitsverwaltung finanziert Personal und Sachkosten nach den Schlüsseln der jeweiligen Anteile der einzelnen Lehrgangsformen (BBE, F 1/2/3, ATB). Das Land NRW sichert die Lehrerversorgung im Rahmen der Berufsschulpflicht (Regel- und Sonderschulanteile). Hinzu kommen beschränkte Mittel des Europäischen Sozialfonds für eine Art „Arbeitsassistenten“. Im Einzelfall werden Integrationshelfer über die Eingliederungshilfe (BSHG) beantragt. Hieraus setzt sich ein Team zusammen, das trotz unterschiedlicher Qualifikationen und Kostenträger in enger Kooperation und zumeist disziplinübergreifend zusammenarbeiten muß.

Ein Übergang in die berufliche Integration läßt sich mit der zur Verfügung stehenden Personaldecke nicht für alle ausreichend betreuen. Hier hoffen wir, daß eine ergänzende Betreuung durch einen Integrationsfachdienst in der letzten Lehrgangsphase einigen TeilnehmerInnen die notwendige Unterstützung bieten kann für einen erfolgreichen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

¹ Schulze u.a.: Schule, Betriebe und Integration; Hamburg'97, S.142 ff

² Glenz u.a.: Berufsvorbereitung im integrativen Förderlehrgang, Auswertungsbericht 1994-1997; Hamburg'97

Martin Oesker
VHS-Bildungswerk NRW e.V.
Ravensberger Park 1, 33607 Bielefeld
Tel. 0521 / 513690, Fax 0521 / 1365459
e-mail VHS-Bildungswerk@t-online.de

DVfR-Arbeitstagung „Zukunft der beruflichen Rehabilitation und Integration in das Arbeitsleben“ vom 23. – 25. September 1998 in Amberg

Die Deutsche Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter e.V. (DVfR) veranstaltet vom 23.- 25. September 1998 im Amberg (Bayern) eine Tagung zum Thema „Zukunft der beruflichen Rehabilitation und Integration in das Arbeitsleben“, zu der etwa 400 Teilnehmer erwartet werden.

Hauptanliegen ist der intensive, interdisziplinäre Informations- und Erfahrungsaustausch zu diesem wichtigen Thema. Vielfältige Möglichkeiten dazu wird es in den Plenarveranstaltungen, 10 Arbeitsgruppen und bei der tagungsbegleitenden Ausstellung „Markt der Möglichkeiten“ geben. Die Teilnehmer und Aussteller sind aufgerufen, innovative Konzepte, Initiativen, Erfahrungen und Angebote, aber auch Forderungen im Feld der beruflichen Rehabilitation und Integration von behinderten Menschen oder auch der Evaluation sozialer Unternehmen vorzustellen und zu diskutieren.

Die Tagung will die notwendigen Neuorientierungen in der beruflichen Rehabilitation - im Umfeld von massiven Kürzungen im Sozialbereich, Arbeitsmarktproblemen und auch mit Blick auf den zukünftigen europäischen Binnenmarkt - herausarbeiten und Orientierungen für die Weiterentwicklung geben.

Die Veranstalter erwarten breites Interesse an dieser Tagung vor allem bei

♦ Rehaeinrichtungen und -verbänden, ♦ Rehaträgern, ♦ wohnortnahen Integrations-/Assistenzdiensten, ♦ Forschungs-/Modellprojekten, ♦ sozialen Integrationsfirmen und Selbsthilfeprojekten, ♦ marktwirtschaftlichen Unternehmen mit Aktivitäten/Erfahrungen bei der Integration, ♦ Beratungsunternehmen für Betroffene/Arbeitssuchende, ♦ Beratungsfirmen für soziale Unternehmen, ♦ Behinderten- und Selbsthilfeverbänden, ♦ Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften ♦ Politik und Administration sowie darüber hinaus bei allen, denen die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation und Integration behinderter Menschen am Herzen liegt.

Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe unter der Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Seyd, Universität Hamburg, und Jürgen Beiler, BFW Hamburg, erarbeitet derzeit das Tagungsprogramm.

Das vorläufige Tagungsprogramm erscheint im Mai 1998.

Anmeldung von Kurzvorträgen in den Arbeitsgruppen/Postern/Ausstellungsbeteiligungen sind ab sofort (bis 31. Juli 1998) möglich.

Ansprechpartner sind:

für die Tagung:

Dr. Bärbel Reinsberg, Martin Schmollinger, DVfR-Geschäftsstelle Tel.: 06221/25485, Fax: 06221/166009,

E-mail: DVfReha@t-online.de

für die Ausstellung:

Bettina Krumb, COC Kongressorganisation GmbH

Tel.: 069/813028, Fax: 069/813029

Dülmen und Borken: HORIZON-Projekt „Neuer Wind“ Ein Modellprojekt zur beruflichen Integration von jungen Menschen mit Behinderungen

von *Martina Happe, Werkstätten Karthaus/Dülmen*

Schon seit einigen Jahren haben sich im Kreis Coesfeld und im Kreis Borken Eltern von Kindern mit einer lern- oder geistigen Behinderung mit dem Thema „Integration“ beschäftigt. Ihnen ist es ein Anliegen den Lebensweg ihrer Kinder und Jugendlichen zusammen mit nicht behinderten Menschen zu gestalten. Nach der integrativen Kindergarten- und Schulzeit möchten sie „Gemeinsames arbeiten“ anregen und möglichst verwirklichen.

Ein Schritt hierzu ist das HORIZON-Projekt „Neuer Wind“, welches in Zusammenarbeit des DRK-Jugendhofes gGmbH (Borken), der Werkstätten Karthaus (Dülmen), der Elterninitiative Regenbogen e.V. (Dülmen) und der Integrativen Montessori Gesamtschule e.V. (Borken) entstanden ist.

Das Projekt ist an zwei Standorten (Borken und Dülmen) angesiedelt, um im ländlichen Raum effektiv arbeiten zu können. Der DRK-Jugendhof gGmbH (Borken) und die Werkstätten Karthaus (Dülmen) haben jeweils eine halbe Stelle im Rahmen dieses Projektes eingerichtet.

Das Projekt ist Anfang November letzten Jahres angelaufen; es wird von der Europäischen Union und dem Land NRW für einen Zeitraum von drei Jahren gefördert.

Eine Rahmenbedingung für ein Horizonprojekt ist, daß es wenigstens zwei Projektpartner aus dem europäischen Ausland hat. Das Projekt „Neuer Wind“ kooperiert mit Projekten aus Italien, Frankreich und Griechenland. Es sind jährlich zwei Treffen geplant, damit ein internationaler Erfahrungsaustausch ermöglicht wird.

Ziel des Projektes „Neuer Wind“ ist es, jungen Menschen mit einer lern- bzw. geistigen Behinderung durch Qualifizierung, Beratung und Begleitung die Möglichkeit zu geben, den allgemeinen Arbeitsmarkt kennen zu lernen und die eigenen Möglichkeiten zu erproben. Individuell für jeden jungen Menschen soll eine berufliche Planung erfolgen, welche als Ergebnis folgende Möglichkeiten bieten kann:

- Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- ausgelagerter Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen einer Beschäftigung durch eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfB)
- Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfB).

Nach der Schule beginnt die eigentliche praktische Umsetzung der beruflichen Integration. Nach Abschluß der Schule können u. a. zwei Wege folgen, welche je nach Förderungsvoraussetzungen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt ermittelt werden. Einerseits können TeilnehmerInnen an einem Förderlehrgang teilnehmen, andererseits wird der Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen angeboten. Bei beiden Maßnahmen steht zunächst die Qualifizierung (Erwerben elementarer Kenntnisse, Arbeitsrhythmus, Kennenlernen diverser Berufsfelder) im Vordergrund. Aus diesen unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen werden Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt. Durch diese Praktika kann ein für den Praktikanten und für

den jeweiligen Arbeitgeber unverbindlicher Arbeitsversuch unternommen werden.

Die Projektmitarbeiter unterstützen auf der Basis eines Interessen- und Fähigkeitsprofils bei der Suche nach geeigneten Praktikumsplätzen und betreuen die Praktika in den Betrieben. Sie stehen allen Beteiligten mit Rat und Tat zur Seite. Die Projektmitarbeiter können auch Teile der Einarbeitung im Betrieb übernehmen.

Auch hier gilt es die konkreten Maßnahmen auf die individuellen Fähigkeiten der jungen Menschen sowie auf die Arbeitsplatzanforderungen abzustimmen.

Um die Maßnahmeziele zu erreichen, soll eine kooperative Zusammenarbeit mit Eltern, Schulen, Maßnahmeträgern, Werkstätten und Betrieben angestrebt werden.

Mit der Umsetzung dieses Konzeptes ist bereits begonnen worden. Die Vernetzung mit den o. g. Institutionen ist realisiert worden. Es haben auch schon viele Beratungsgespräche mit jungen Menschen, die Interesse an diesem Projekt haben, stattgefunden. Zur Zeit sind 10 junge Menschen in das Projekt aufgenommen worden, wo schon Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt worden sind, bzw. gegenwärtig durchgeführt werden oder vorbereitet werden. Die Teilnehmer sind im Arbeitstrainingsbereich einer WfB, in einem Förderlehrgang oder befinden sich im Übergang von der Schule ins Berufsleben.

Für weitere Informationen stehen Ihnen die Projektmitarbeiter
Helgo Eiting (DRK-Jugendhof/Borken)
Tel.: 02861/9214-25 und
Martina Happe (Werkstätten Karthaus/
Dülmen) Tel.: 02594/968-221
gerne zur Verfügung.

Dortmund: Berufsvorbereitende Maßnahme für Jugendliche mit Behinderung (F3)

von Liza Sarioglou-Dunsche, Dortmund

Die Dortmunder Elterninitiative „Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen“ e.V. setzt sich seit 1985 für die Integration von behinderten Kindern in Regeleinrichtungen (Kindergarten, Schule, Arbeitswelt) ein. Aufgrund des Engagements der Eltern werden vor Ort in über 30 (von 93) Grundschulen Kinder mit Behinderung gemeinsam unterrichtet. Die Zahl steigt stetig weiter an. Leider ist die Weiterführung der Integration im Sek. I- Bereich an nur zwei Standorten möglich.

Zum Sommer '98 beenden die ersten integrativ beschulten Schüler ihre Schulpflicht. In dieser Situation stellen sich Mitglieder des Vereins die Frage: „Wie kann es nach der Schule weitergehen?“

In zahlreichen Gesprächen mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW und dem örtlichen Arbeitsamt wurde die Möglichkeit erörtert eine Fördermaßnahme (F2/F3) für die Zielgruppe der Jugendlichen mit (schweren) Lernbehinderung und/oder körperlichen Beeinträchtigung einzurichten und somit den jungen Sonderschulabgängern/Integrationsschülern eine deutliche Alternative zur Werkstatt für Behinderte bei dem Übergang von der Schule zum Arbeitsleben anzubieten.

Das EU-Förderprogramm HORIZON fördert entsprechende Modellprojekte um die Chancen der behinderten Menschen auf dem regulären Arbeitsmarkt zu erhöhen und den Austausch zwischen den unterschiedlichen nationalen Förderinstrumentarien zu ermöglichen.

Bedingung der Förderung ist die Zusammenarbeit mit zwei Projektpartnern, in diesem Fall Projekte aus Griechenland und Österreich.

Das Projekt wird für drei Jahre (1997-2000) von HORIZON gefördert, wobei die nationale Kofinanzierung durch Mittel der Arbeitsverwaltung bestritten wird. Es ist daran gedacht jedes weitere Jahr eine Gruppe von 12 Jugendlichen neu starten zu lassen.

Teilnehmer sind 12 Jugendliche (9 Männer / 3 Frauen) aus verschiedenen Schulformen: Sonderschule für Geistigbehinderte, Körperbehinderte, Lernbehinderte, einer Privatschule und einer Integrationsklasse.

Die Betreuung der Teilnehmer erfolgt durch den Personalschlüssel der dem F3 zugrunde liegt. Zwei Ausbilder 1:18, ein Lehrer 1:12, ein Sozialpädagoge 1:12 und eine zusätzliche Stelle finanziert durch HORIZON-Mittel, besetzt durch den Elternverein als Projektleitung.

Die Maßnahme wurde dem Christlichen Jugenddorf (CJD), einem erfahrenen Träger in der Ausbildung Benachteiligter/Lernbeeinträchtigter übertragen und bedeutet eine Erweiterung der Aufgabenstellung des CJD und ein differenziertes Angebot an weitere Personengruppen der Gesellschaft.

Ziele der Maßnahme für die Teilnehmer sollen sein:

- Orientierung, Vorbereitung und Training in verschiedenen Arbeitsfeldern
- Erweiterung der lebenspraktischen Fähigkeiten (Mobilität, Selbständigkeit)
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Ausdauer u.a.)
- Begleitung und Unterstützung bei der Einarbeitung in den Betrieben
- Information und Beratung/Unterstützung der Betriebe

- Information über die Förderung, Einrichtung, Ausstattung/Anpassung eines Arbeitsplatzes für einen Behinderten

Da es sich in diesem Projekt um jugendliche Teilnehmer bei dem Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt handelt, die (oftmals auch wenn keine Behinderung vorliegt) über kaum berufliche Erfahrung/Reife verfügen, ist die Maßnahme als eine langsame Heranführung an die Arbeitswelt konzipiert. Die Jugendlichen erfahren zunächst eine Orientierungs-, Erprobungs- und Findungsphase, in der sie Gelegenheit bekommen Arbeitsrhythmus, -anforderungen und -zeiten kennenzulernen. Danach soll die fachpraktische Unterweisung zunächst in den Ausbildungswerkstätten des CJD erfolgen. Nach einer jeweils individuellen Erprobung in verschiedenen Arbeitsfeldern wird die Möglichkeit angestrebt in nahe Betriebe längerfristige Praktika durchzuführen. Durch das gegenseitige Kennenlernen von Teilnehmer und Betriebsleiter/-angehörige sollen die Leistungsfähigkeit und die oftmals hohe Motivation der behinderten Menschen erfahren werden und in der Folge ein Arbeitsverhältnis erfolgen.

Ein Kooperationsvertrag zwischen dem Elternverein und dem CJD wurde unterschrieben mit der Möglichkeit der inhaltlichen und personellen Mitgestaltung. Ein erweiterter Kooperationsauschuß mit Vertretern der Arbeitsverwaltung, der IHK, der Handwerkskammer und weiteren arbeitsmarktrelevanten Akteuren wird gebildet.

Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen, LAG NRW e.V.
Tiefe Str. 50, 44145 Dortmund
Tel.: 0231 / 7281011, Fax: 0231 / 810041

Unterstützte Beschäftigung in Hessen

von Edwin Luntz, Projekt Berufliche Integration (PBI)

In der *impulse* 9/97 mit dem Schwerpunktthema „Unterstützte Beschäftigung - mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes“, sind wichtige inhaltliche Aspekte zum Stand der Erfahrungen und Forschung zur Unterstützten Beschäftigung (UB) dargestellt worden. Die u.a. darin enthaltenen Beiträge:

- Integration von Beschäftigten aus Werkstätten für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt und
- Integrationsfachdienste für Schulabgänger und Schulabgängerinnen repräsentierten die für Hessen wesentlichen sich ergänzenden konzeptionellen Ansätze, die sich beschreiben lassen mit:

- **Die Intensivierung des Übergangs von WfB-Mitarbeitern in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Fachkräfte für Außenarbeitsplätze.**
- **Die Vermeidung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in WfB durch Integrationsfachdienste.**

Zum besseren Verständnis dieser Ansätze werden im folgenden zu-

nächst eine Übersicht UB in Hessen gegeben und weitere zwei Integrationsfachdienste aus dem Bundesland Hessen vorgestellt (BID, Wiesbaden und BBD, Giessen).

Ziel dieses Beitrages ist es, Ansätze und Erfahrungen der hessischen Varianten UB aufzuzeigen sowie den Versuch zu unternehmen, in der gebotenen Kürze Probleme und Perspektiven anzureißen.

1. Die Intensivierung des Übergangs von WfB-Mitarbeitern in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Fachkräfte für Außenarbeitsplätze (FKAAP)

Ausgehend von den Grundsätzen Unterstützter Beschäftigung stellt die bisher nur in Hessen übliche FKAAP im weitesten Sinne einen an den Werkstattträger angegliederten „Integrationsfachdienst“ dar.

Dieser besondere Ansatz und Ausgangspunkt UB in Hessen geht auf die Umsetzung des 1989 erstellten Hessischen Konzeptionspapiers (HKP) zurück. Es zielt auf die Integration von WfB-Mitarbeitern auf dem allgemei-

nen Arbeitsmarkt und damit zunächst nur auf eine verstärkte Umsetzung bereits rechtlich verankerter Aufgaben der WfB.

Als Garant dieser Entwicklung hat sich die FKAAP bewährt. Sie bietet auf Grundlage des Stufenmodells für alle interessierten WfB-Mitarbeiter, die über entsprechende Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen oder sich diese aneignen wollen, Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung für sanfte Übergänge von der WfB in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die Genehmigung einer FKAAP durch den überörtlichen Träger der Sozialhilfe setzt voraus, daß die WfB auf der Grundlage eines Konzeptes in Anlehnung an das HKP arbeitet und eine Reihe von Vermittlungsaktivitäten und -erfolge bereits nachweisen kann.

Inwieweit die FKAAP, als „produktiver ambulanter Störfaktor“, seine Arbeit ausgestalten kann, hängt insbesondere von weiteren Voraussetzungen innerhalb der WfB ab. Vor allem ist maßgebend, ob und inwieweit die WfB

- der FKAAP einräumt, die individuellen beruflichen Wünsche und Interessen der WfB-Mitarbeiter ungehindert aufzugreifen und ggf. auf das Beschäftigungsfeld außerhalb der WfB sukzessive auszuweiten (Wahlmöglichkeiten vergrößern);
- vor allem die WfB-Leitung die Akzeptanz der Fachkraft und ihre Vermittlungsarbeit bei der Belegschaft stets unterstützt;
- systematische berufliche Qualifizierung im allgemeinen sowie für Individuen und Gruppen nach Bedarf spezielle Qualifizierungsmaßnahmen WfB-intern und -extern ermöglicht;
- die Handlungsspielräume der Fachkraft für die notwendige Kooperation mit allen an der beruflichen Integration Beteiligten und den Austausch mit Fachkollegen anderer WfB ermöglicht.



Stefanie Contopidou, Foto: J. Winter

Stand der Umsetzung:

Inzwischen sind bei 18 von 42 WfB-Trägern 20 Fachkräfte (13 1/3 Vollzeitstellen) beschäftigt. Nach der zögerlichen Umsetzungspraxis in den hessischen WfB bis 1993 hat das von den Auftraggebern HMFAS und Hauptfürsorgestelle beauftragte Projekt Berufliche Integration (PBI) mit seiner rund vierjährigen Praxisberatung in hessischen WfB deren Öffnungsprozeß zum allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert und wissenschaftlich begleitet.

Die Bereitschaft der WfB FKAAP einzustellen stieg ab 1995 sprunghaft an. Hauptgrund war die vom Kostenträger den Werkstätten angebotene „Verstetigungsregelung“ für FKAAP. Das bedeutete, daß den bereits tätigen FKAAP und neuen FKAAP, auf den vom Kostenträger neu genehmigten Stellen, von seiten der WfB ein unbefristete Arbeitsverhältnisse angeboten werden konnten und i.d.R. auch wurden.

Diese Vereinbarung bietet der FKAAP zwar die Sicherheit dauerhafter Beschäftigung beim Werkstatt-Träger (in welcher Funktion auch immer), entbindet die FKAAP jedoch nicht, bestimmte Qualitäts- bzw. Erfolgskriterien der Vermittlungsarbeit zu erfüllen, will sie diese Aufgabe dauerhaft ausführen.

Diese bereits problematischen Rahmenbedingungen wurden jedoch noch durch die erfolgte Deckelung der Pflegesätze zum 1.1.1997 nach BSHG §93(6) übertroffen. Denn nunmehr waren grundsätzlich - bis auf später doch erfolgte Ausnahmeregelungen - weitere Neuanträge auf Beschäftigung einer Fachkraft unmöglich (keine Finanzierung von neuen Werkstattleistungen). Darüber hinaus wurde vom Kostenträger zeitgleich für die schon tätigen Fachkräfte ein verschärftes Anforderungsprofil aufgelegt.

Seit Beginn 1997, als das Modellprojekt PBI seine Beratungsarbeit in WfB eingestellt hatte, verfügen überwiegend die größeren WfB-Träger über jeweils eine FKAAP. Aufgrund

der Pflegesatzdeckelung sind seitdem, wie zu erwarten war, lediglich oder immerhin noch zwei vom Kostenträger genehmigte FKAAP hinzugekommen. Mittlerweile ist vor allem unter den erschwerten Rahmenbedingungen so etwas wie eine Sättigung des Fachkräftebedarfs, allerdings früher als erwartet, eingetreten.

Die tätigen Fachkräfte haben bisher viele Energien dafür aufgewandt, ihre Arbeit zu professionalisieren und dauerhaft zu verankern. Zu der aus meiner Sicht notwendigen Durchsetzung eines geregelten und damit auf Dauer ernst zu nehmenden Angebotes in Werkstätten, fehlt nach wie vor die vom Kostenträger politisch zwar gewollte, mehrfach vom PBI geforderte, regelhafte Absicherung. Dazu sind weiterhin Initiativen mit Blick auf eine Novellierung des SchbGWV beim Gesetzgeber erforderlich. Eine bedingungslose Verstetigung kann derzeit also nicht erfolgen. Zur Zeit kann jedoch der Kostenträger den Fachkräften durch eine großzügige Bewertung der von ihnen jährlich zu erstellenden Jahresberichte entgegenkommen.

Trotz durchaus nützlicher Aspekte einer immer währenden Erfolgserwartung, stellt das Bangen um die jährlich erhoffte Fortschreibung der Arbeit eine Belastung für die Fachkräfte dar und stellt darüber hinaus ihre Legitimation immer wieder in Frage. Dabei wäre es dringend notwendig, die begonnenen Öffnungsprozesse vieler WfB zu vertiefen und zu stabilisieren, die Fachkräfte im Feld beruflicher Integration zu verankern sowie bereits entwickelte Kooperationsbeziehungen mit Perspektiven auszuweisen.

Das würde auch den Bedarf und die Aussicht darauf stärken, auf Grundlage gescheiterter Vermittlungen in reguläre Arbeitsverhältnisse, sog. dauerhaft aus der WfB ausgelagerte Einzelarbeitsplätze, unterhalb und neben regulären Arbeitsverhältnissen zu installieren, die vor allem Wege und Möglichkeiten für Menschen mit schweren Behinderungen eröffnen könnten. Allerdings sind auch hier die

vom Fachausschuß II der überörtlichen Träger der Sozialhilfe voranbrachten Konzepte erst einmal vom BMA gestoppt worden, mit der Begründung drohender Ausbeutung der behinderten Menschen in den Betrieben, vor allem aber wegen dem Unterlaufen der Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber, deren volle Verantwortung für die Schwerbehinderten, nach Ansicht des BMA, nicht auf die WfB abgeschoben werden soll.

2. Die Vermeidung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in WfB durch Integrationsfachdienste (IFD)

Seit Anfang 1996 arbeiten in Hessen an vier Modellstandorten (Frankfurt, Giessen, Marburg, Kassel) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanzierte Integrationsfachdienste zur Verbesserung der Wahlmöglichkeiten für SchulabgängerInnen und Berufsanwärter aus Regelschulen mit gemeinsamen Unterricht und aus Sonderschulen. Diese IFD sind auf drei Jahre befristet und sind insbesondere in Hessen auf Drängen vor allem der Eltern integrativ beschulter Kinder entstanden, da vor allem die Eltern das berechnete und große Interesse haben, den integrativen Weg ihrer Kinder auch weiterhin zu vertreten.

Ein Grund, die neu entstandenen IFD in Hessen bewußt an die PSD anzugliedern, liegt darin, der additiven Angebotsstruktur im Feld beruflicher Rehabilitation und Integration, nicht ein weiteres Element der Atomisierung hinzuzufügen, sondern vielmehr dem entgegenzuwirken und eine intakte flächendeckende Struktur der PSD zu nutzen. Ein weiterer Grund liegt in der hervorragenden Zuständigkeitsergänzung und -schnittstelle zwischen PSD und IFD. Beide verschweißen gleichsam die strukturelle Schnittstelle zwischen der Vorbereitung, Begleitung zum und am Arbeitsplatz (IFD) und den begleitenden Hil-

fen im Berufsleben (PSD) und machen die Übergänge fließend. D.h. an den Standorten, an denen es IFD gibt, kann die enge Kooperation zwischen PSD und IFD, unter Nutzung vorhandener Ressourcen des PSD, wunderbar ausgestaltet werden. Der Berufsbegleitende Dienst in Giessen ist dafür ein hervorragendes Beispiel, das zur Nachahmung anregt (vgl. die Vorstellung des BBD in Giessen weiter unten).

Mit dieser Zusammenarbeit wird ein wichtiger Grundstein für eine systematische Arbeit zwischen Arbeitsverwaltung, Hauptfürsorgestelle, PSD und IFD verankert.

Stand der Umsetzung:

Neben den vier modellhaft tätigen IFD ist zusätzlich seit wenigen Monaten ein weiterer von der Arbeitsverwaltung finanzierter ebenfalls modellhafter Integrationsfachdienst in Wiesbaden entstanden (vgl. die Vorstellung des „BID“). Träger ist hier der Gemeinnützige Verein der Behindertenhilfe, u.a. ein Werkstattträger, der durch die engagierten Vermittlungsbemühungen aus der WfB heraus in den allgemeinen Arbeitsmarkt immer wieder auf das Passungsproblem am Arbeitsplatz gestoßen ist und zusammen mit dem Arbeitsamt die oben dargestellte Übergangsbegleitung Schule/Arbeitswelt sowie die Arbeitslosenproblematik Schwerbehinderter in der Region zum Anlaß genommen hatte, den IFD zu installieren.

Nach der Einstiegsphase der modellhaft eingerichteten und an PSD-Trägern angeschlossenen vier IFD, steht nach wie vor weiterhin der Aufbau und die Ausgestaltung der Arbeit, d.h. z.B. die Verankerung im Feld durch entsprechende Kooperationsvereinbarungen und -kontakte, im Mittelpunkt. Die notwendige Perspektive besteht darin, die befristete und im Sinne einer freiwilligen Leistung ermöglichte Angebotsstruktur weiterzuentwickeln und die Dienste zu einem Regelinstrument zu machen. Damit könnten die bestehenden Lük-

ken im Feld beruflicher Integration geschlossen werden.

3. Zwischenfazit:

FKAAP haben ihre Notwendigkeit zur Öffnung von WfB hinreichend belegt und Erfolge selbst bei schwieriger Arbeitsmarktsituation erzielt, das wird künftig gewiß ebenso für die neu eingerichteten IFD gelten, knüpft man an den Ergebnissen anderer Bundesländer an. Dabei ist besonders bei der meist graduell abnehmenden Hilfeleistung (Assistenz) zu berücksichtigen, daß sie im allgemeinen auf längere Sicht - im Vergleich zum teilstationären Aufenthalt in der WfB - kosteneinsparende Wirkung erzielt (vgl. Erfolgsanalysen der HH-Arbeitsassistenten; Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten im Landschaftsverband Westfalen-Lippe).

Die Instrumente FKAAP und IFD ergänzen einander, wo sie regional beide vorhanden sind, können sich allerdings nicht gegenseitig ersetzen und vertreten. Der Ansatz der Fachkraft (Öffnung der WfB) ist nicht mit dem des IFD vergleichbar (Verhinderung der WfB), wohl aber im Blick auf die Zielgruppe potentieller WfB-Beschäftigten sowie die Arbeits- und Kooperationsformen. Deshalb stellen m.E. beide Hilfeangebote die zur Zeit beste Lücken schließende Angebotsstruktur in Hessen dar. Allerdings gibt es auch in den Regionen, wo beide Dienste

vorhanden sind, weitere ambulante Hilfeangebote im Bereich individueller beruflicher Integration, die mit ihrer Arbeit nach wie vor auf vorhandene Angebotsmängel verweisen (z.B. Elternvereine, Beratungs- und Begleitungsdienste u.a.). Vergessen werden darf auch nicht, daß es noch große weiße Flecken in Hessen gibt, wo Anbieter konkurrenzlos ihr Monopol auf klassische Weise zelebrieren können.

4. Die Rolle des Projekts Berufliche Integration:

Hessen hat, wenn man so will, eine strukturelle Angebotsveränderung eingeleitet, eine Veränderung durch die Steigerung der Effizienz klassischer Angebote (WfB/FKAAP) und durch den Einsatz der Handlungsform IFD.

Das PBI verfolgt hier im Schwerpunkt einen strukturfördernden und exem-



Stefanie Contopidou, Foto: J. Winter

plarischen Ansatz. Die Aufgabe des Moderierens und Reflektierens von Prozessen (Beratung, Begleitung der Fachkräfte für Außenarbeitsplätze und der IFD, wissenschaftliche Begleitung) hat dabei im Dienste der Gesamtentwicklung UB gestanden. Das PBI hat ohne Eigeninteressen, die für die Anbieter im Feld beruflicher Integration gleichsam notwendig sind, die inhaltlich-qualitativen Momente mit Blick auf eine gesamthessische Entwicklung, der Erweiterung von Wahlmöglichkeiten für die Betroffenen, fördern können.

Bei der zuletzt durch das PBI erfolgten Untersuchung der Kooperationsstrukturen im Feld beruflicher Rehabilitation und Integration in vier Modellregionen in Hessen hat sich gezeigt, wie wichtig und ermutigend Auf- und Ausbau der neuen Handlungsformen UB sind. So kommt der UB nicht per se, jedoch qualitativ-inhaltlich eine besondere Rolle zu.

5. Die Qualität der Handlungsformen Unterstützter Beschäftigung in Hessen

Nicht nur in Hessen ist UB im System beruflicher Rehabilitation und Integration m.E. lediglich eine **Ergänzung**, also keine Gegenstrategie zu den konventionellen Angebotsstrukturen, z.B. WfB. Auch die FKAAP ist zunächst nicht mehr als eine sinnvolle Angebotsergänzung, allerdings - im Gegensatz zum IFD - innerhalb der konventionellen Angebotsstruktur WfB.

Dabei ist den IFD und der FKAAP die Rolle des „produktiven ambulanten Störfaktors“ gemeinsam; einmal extern, einmal intern angesiedelt. Dem IFD kommt jedoch darüber hinaus **inhaltlich** und künftig eine besondere Qualität und Bedeutung zu:

- Bei den vor uns liegenden notwendigen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, kommt dem IFD mit seiner Begleitmöglichkeit (Assis-

tenzfunktion) eine unabdingbar notwendige Funktion zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen zu.

- Der Stellenwert des IFD ist deshalb hoch einzuschätzen, weil er an der Schnittstelle Schule/Arbeitswelt für die berufliche Orientierung von Menschen mit Behinderungen zwingend Wahlmöglichkeiten eröffnen muß. Dabei entstehen in der Praxis umfangreiche Kontakte und Kooperationen mit den an der beruflichen Integration Beteiligten, die in der Breite von keinem anderen Akteur in diesem Feld übertroffen werden. Es entstehen, orientiert am Einzelfall, vielfältige Kontakte zu: Eltern, Lehrern (Schulen), Trägern für Wohnen/Freizeit, WfB, Berufsschulen, Bildungsträgern, Betrieben, kommunalen Einrichtungen, ambulanten Diensten, zur Arbeitsverwaltung u.s.f.
- Praxiserprobungen, begleitet durch den IFD, die Menschen mit Behinderungen zur Orientierung so früh wie möglich eingeräumt werden sollten, belegen, daß der Automatismus, der durch die Segregationsinstitutionen vorgezeichnet scheint, erfolgreich durchbrochen werden kann.
- IFD reiht sich ein in die vorhandene Angebotsstruktur, schließt Lücken und beleben die Kooperation vorhandener Instrumente untereinander.
- Die enge Zusammenarbeit von IFD, PSD, FKAAP (Beispiel BBD Giessen) bedeutet auch eine Kompetenzerweiterung aller Dienste.
- Der IFD bietet im Schulterschuß mit dem PSD letztlich die geeignete Anlaufstelle für die Betroffenen.
- Die unter den bisherigen Rahmenbedingungen immer wieder auffällige „bedingungslose Zusammenarbeit“ mit Arbeitgebern (Einseitige Auslegung der Passungsprozesse zuungunsten der Arbeitssuchenden/Arbeitgeberzufriedenheit im Vordergrund) könnte durch

eine gemeinsame systematische und professionelle Zusammenarbeit von PSD, IFD, FKAAP, Arbeitsverwaltung, Hauptfürsorgestelle ein Stückweit aufgehoben werden.

- Durch die enge Kooperation gilt es, die im Prozeß der Zusammenarbeit sich durchsetzende Praxis, in der in Einzelfällen Aufgabenbereiche und -schwerpunkte flexibel miteinander verknüpft werden, auf die Mittelvergabe hin zu überprüfen.

6. Fazit und Perspektiven:

- Das Problem partikularer Entwicklung der unterschiedlichen Handlungsformen, die über den Bereich UB hinausgehen, ist in Hessen längst nicht ausgeräumt. Kooperation der am beruflichen Eingliederungsprozeß Beteiligten ist außerordentlich wichtig und ausbaufähig.
- Integration ist unteilbar! Wahlmöglichkeiten erweitern schließt die Möglichkeit der WfB mit ein, jedoch erst dann, wenn eine WfB Durchlässigkeit gewährleistet, d.h. Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt aktiv betreibt und sich so als attraktiver Lernort ausweist, der im Einzelfall auch dauerhafter Arbeits- und Lebensort sein kann.
- Die systematische und professionelle (Weiter-)Entwicklung der neuen Handlungsformen (IFD, Fachkraft für Außenarbeitsplätze u.a.) ist vorzunehmen.
- Die Qualität der Handlungsformen/Professionalisierung ist durch Kooperation zu intensivieren und zu effektivieren.
- Neue Aufgabenzuschreibungen sollten mittelfristig durch die sich mehr und mehr durchsetzende Praxis der ambulanten Integrationsarbeit auch bei der Mittelvergabe zugunsten der UB berücksichtigt werden.

Projekt Berufliche Integration (PBI)
J. W. Goethe Universität, z.Hd. Edwin Luntz
Senckenberganlage 15, 60054 Frankfurt/M.

Wiesbaden: „bid“ - Beratungs- und Integrationsdienst für schwerbehinderte Menschen

von Klaus-Peter Ringes, „bid“

Idee und Konzeptgestaltung

Der Gemeinnützige Verein für Behindertenhilfe Wiesbaden und Rheingau-Taunus-Kreis e.V. führte in den vergangenen Jahren zahlreiche Gespräche mit Vertretern des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen, dem Arbeitsamt und dem Behindertenbeauftragten der Landesregierung über die Notwendigkeit eines „beruflichen Integrationsdienstes“ in der Region. Vermittlungsbemühungen der Werkstatt hatten gezeigt, daß Arbeitgeber bereit sind, behinderten Menschen eine Chance zu geben. Leider konnten die angebotenen Arbeitsplätze nicht immer mit Werkstattmitarbeitern besetzt werden. Sollte in Wiesbaden und in dem Rheingau-Taunus-Kreis nicht wie in anderen Regionen Deutschlands, Schulabgängern oder arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen, die Möglichkeit der unterstützten Integration gegeben werden?

Das örtliche Arbeitsamt griff den Gedanken im Rahmen der Ausschreibung „Neue Wege der Arbeitsmarktpolitik“ auf und nutzte die Konzeption des Vereins als Grundlage für die Antragstellung bei der Bundesanstalt für Arbeit.



Stefan Weingarten, Foto: J. Winter

Genehmigung und Realisierung

Völlig überraschend für uns erfolgte zum 01.07.1997 die dreijährige Projektbewilligung durch die Bundesanstalt für Arbeit. Den Auftrag zur Durchführung erhielt der Gemeinnützige Verein für Behindertenhilfe Wiesbaden und Rheingau-Taunus-Kreis e.V..

- Im Rahmen der genehmigten Mittel wurden Arbeitsräume angemietet und eingerichtet.
- Eine Psychologin, zwei Integrationsfachkräfte und eine Verwaltungskraft sowie ein Akquisiteur wurden eingestellt (insgesamt 3,5 Stellen) und zunächst durch Arbeitsamt und Hauptfürsorgestelle geschult.
- Organisatorische Grundlagen wurden gelegt und Arbeitsabläufe beschrieben.
- Am 21.07.1997 erfolgte die Vorstellung des „bid“. Es wurden Vertreter des Arbeitsamtes, des Landeswohlfahrtsverbandes, der Behindertenhilfeeinrichtungen und vor allem aus Industrie, Handwerk und Presse eingeladen.
- Dabei wurde u.a. die Gründung eines „Vernetzungsausschusses“ angeregt, der inzwischen arbeitet. Vierteljährlich treffen sich im bid

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Einrichtungen der Behindertenhilfe zum Erfahrungsaustausch, um die Zusammenarbeit im Interesse behinderter Menschen in der Region zu verbessern.

- Darüber hinaus wurde ein „Projektbeirat“ gegründet, in dem u. a. das Hessische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, der Landeswohlfahrtsverband, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Rheingau-Taunus-Kreis und die Stadt Wiesbaden vertreten sind. Er trifft sich zwei- bis dreimal jährlich. Die Mitglieder unterstützen das Projekt im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

Ziele

Die Ziele des bid sind

- arbeitslose schwerbehinderte Menschen (mindestens 50% GdB) aus dem Arbeitsamtsbezirk Wiesbaden, die mit den klassischen Instrumenten des SGB 3 nicht vermittelt werden können, auf die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorzubereiten, ihnen bei der Stellensuche behilflich zu sein und sie bei der Integration in das Arbeitsleben im erforderlichem Maße zu unterstützen;
- interessierten Arbeitgebern geeignete behinderte Bewerber vorzuschlagen, umfassende Unterstützung und Beratung sowie Informationen über notwendige Arbeitsplatzgestaltung und mögliche Lohnkostenzuschüsse anzubieten.

Zu dem zu vermittelnden Personenkreis zählen auch schwerbehinderte Menschen, die z.Zt. noch in der Werkstatt für Behinderte arbeiten, aber durch Fördermaßnahmen zwischenzeitlich auch für den 1. Arbeitsmarkt durchaus in Betracht kommen. In Absprache mit den Berufsberatern können auch Schulabgänger, die einen Ausbildungs- oder Arbeitsstelle annehmen wollen, vom bid betreut werden.

Erfahrungen aus der bisherigen praktischen Integrationsarbeit

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer benötigen intensive Einzelberatung (in Bezug auf persönliche, wirtschaftliche oder familiäre Probleme, wobei ggf. auf bestehende Beratungseinrichtungen verwiesen wird), Unterstützung (weil sie Bewerbungen nicht selbst schreiben können, sich selbst nichts zutrauen, sich in Vorstellungsgesprächen „schlecht verkaufen“) und Betreuung (Begleitung zu Terminen, bei der Einarbeitung etc.).

Häufig sind neben der eigentlichen Behinderung weitere Handikaps bzw. Vermittlungshemmnisse abzubauen. Unzureichende Qualifizierung, falsche Selbsteinschätzung, Veränderungen der Persönlichkeiten aufgrund von Mißerfolgsereignissen und Realitätsfremdheit sind einige Beispiele.

Da es sich um langzeitarbeitslose mehrfach behinderte Menschen handelt, die lange nicht in einem kontinuierlichen Förderprozeß standen, unterscheidet sich die Arbeit des *bid* von der Fachkraft für Außenarbeit in der WfB.

Eine wesentliche Aufgabe des *bid* besteht darin, gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine realistische, individuelle berufliche Zielsetzung (Orientierung) zu erarbeiten und durch gezielte Motivierung die Eigeninitiative bei der Stellensuche zu fördern.

Häufig ist es erforderlich, der durch die Arbeitslosigkeit entstandenen Resignation entgegenzuwirken und die Schlüsselqualifikationen, die durch jahrelange Arbeitslosigkeit bei vielen eingeschränkt oder kaum vorhanden sind, zu stärken.

Diese für eine erfolgreiche Integration erforderliche „Vorarbeit“ wird u.a. durch Einzelgespräche, psychologische Tests und Praktika geleistet. Ergänzend hierzu werden Gruppenaktivitäten (z. B. Bewerbertraining, „Stammtisch“, Gesprächsgruppen) angeboten, um unter anderem Erfah-

rungsaustausch und gegenseitige Anregung für einen erfolgreichen Einstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen sowie der oftmals vorhandenen sozialen Isolation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entgegenzuwirken.

In der praktischen Integrationsarbeit hat das Bewerbungs- oder Einstellungsgespräch eine zentrale Bedeutung. Die Teilnahme einer Integrationsfachkraft als „Mittler“ hat sich als erfolgreich erwiesen, da es für eine dauerhafte Integration gilt, beide Seiten über Möglichkeiten und Grenzen aufzuklären, ggf. Anforderungsprofile an die zu besetzende Stelle zu ändern oder eventuell andere Bewerber vorzuschlagen. Letztlich geht es auch darum, die Stelle möglichst für einen behinderten Bewerber bzw. einen behinderte Bewerberin zu erhalten.

Ergebnisse

Veröffentlichungen über den *bid* hatten zur Folge, daß sich zwar zahlreiche Hilfesuchende meldeten, aber kein einziger Arbeitgeber.

Arbeitgeber, die bereit sind, behinderte Menschen einzustellen, müssen akquiriert werden. Gezielt werden Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsstellen vor allem im Bereich einfache Büro-, Küchen-, Garten- und Lagerarbeiten sowie Produktionshelfertätigkeiten für Teilnehmerinnen und Teilnehmer gesucht. Der persönlichen Ansprache der potentiellen Arbeitgeber kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Viele Arbeitgeber zeigen „Berührungsängste“. Oft müssen Vorurteile gegenüber Behinderungsformen und -graden ausgeräumt und zwei bis drei Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer vorgestellt werden, bis ein Praktikum oder eine Einstellung möglich ist. Sie äußern sich häufig froh darüber, daß das Risiko bei der Einstellung Schwerbehinderter doch sehr begrenzt ist und durch den *bid* mit möglichen Problemen bei der Ein-

stellung nicht alleine gelassen werden (Unterstützung bei der Einarbeitung, Kriseninterventionen etc.). Manche nehmen gerne die Beratung und Hilfestellung bei der Beantragung von Zuschüssen in Anspruch, andere verzichten darauf, weil sie mit der Arbeitsleistung des künftigen Mitarbeiters aufgrund der Erfahrungen aus dem Praktikum zufrieden sind.

Der *bid* ist sich der Verantwortung auch gegenüber den Arbeitgebern bewußt. Er möchte das Vertrauen stärken und das positive Klima in der Region für die erfolgreiche, dauerhafte berufliche Eingliederung behinderter Menschen nutzen.

Bis jetzt konnten 26 der vom *bid* begleiteten Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt auf einen für sie geeigneten Arbeitsplatz integriert werden. Von 103 gemeldeten Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind 78 in aktueller Betreuung bzw. Nachbetreuung. Sie nehmen gerne die Unterstützung des *bid* an, sehen ihre Chance durch eine berufliche Perspektive und gewinnen eine positivere Lebenseinstellung.

Die intensive Beratung, Unterstützung und Begleitung unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist neben der begleitenden Beratung und Betreuung von Arbeitgebern und Kollegen für die erfolgreiche, dauerhafte Vermittlung unverzichtbar. Der Erfolg des Dienstes hängt jedoch auch davon ab, ob es gelingt, die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, der Hauptfürsorgestelle, dem PSD, den Vernetzungspartnern und aller anderen an der Integration Beteiligten zu festigen und Arbeitgeber zu gewinnen, die bereit sind, behinderten Menschen eine Chance zu geben!

Beratungs- und Integrationsdienst für schwerbehinderte Menschen - „*bid*“
Hagenauer Str. 45, 65203 Wiesbaden
Tel.: 0611/1861 02-0

Gießen: Der Berufsbegleitende Dienst

von Andreas Büscher, Berufsbegleitender Dienst Gießen

Seit dem 1. März 1996 arbeitet der Integrationsfachdienst (IFD) in Gießen und wird wie drei weitere Integrationsfachdienste in Hessen (Frankfurt, Kassel, Marburg) aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe über die Hauptfürsorgestelle finanziert.

Trägerkonstruktion

Die Besonderheit des IFD in Gießen besteht darin, daß er gemeinsam mit dem Psychosozialen Dienst (PSD) und den Fachkräften für Außenarbeitsplätze der WfB (FBI) Teil des Berufsbegleitenden Dienstes (BBD) ist. Dieser Berufsbegleitende Dienst wurde durch die Bürogemeinschaft von drei unabhängigen Trägervereinen, der Lebenshilfe Gießen als Werkstattträger, dem Förderverein für seelische Gesundheit e.V. als Träger des PSD und des IFD und dem Verein zur Betreuung psychisch Kranker e.V. ebenfalls Träger des PSD, möglich.

Da sich alle drei Vereine bereits seit langer Zeit unter anderem durch die soziale Arbeit in der Kreisgruppe des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes kannten, funktioniert diese Zusammenarbeit relativ reibungslos.

Beispielhafte Zusammenarbeit

Wie sinnvoll diese Trägerkooperation für die Betroffenen ist, läßt sich an folgendem konkreten Beispiel belegen:

Anfang April 1996 wendet sich ein

Fortbildungsträger an die WfB der Lebenshilfe, da Frau A., eine Förderlehrgangsteilnehmerin im dritten F2-Jahr, aufgrund ihrer eingeschränkten Leistungsfähigkeit in kein Arbeitsverhältnis übernommen werden kann. Anstelle der vorgesehenen Werkstatteinweisung übergibt die Werkstatt den Vorgang jedoch ihrer BBD-Kollegin, die ihn an ihren Teamkollegen aus dem IFD weitergibt. Dieser kann nun die notwendigen Schritte einleiten und führt Gespräche mit Frau A., ihrer Mutter, dem Leiter des Förderlehrgangs, dem Geschäftsführer eines Hotels, der letzten Praktikumsstelle, und dem Schwerbehindertenvermittler des Arbeitsamtes.

Es stellt sich heraus, daß Frau A. erhebliche intellektuelle Leistungseinschränkungen aufweist, sie bisher den Schwerbehindertenstatus nicht beantragt hatte und ihr potentieller Arbeitgeber und ihre Kolleginnen mit den daraus resultierenden Schwierigkeiten erheblich überfordert waren.

Durch den Einsatz eines Job-Coaches kann der Geschäftsführer des Hotels bewegt werden, Frau A. in seinem Haus zu behalten, allerdings ist die Situation mit den Kolleginnen so verfahren, daß eine Weiterarbeit in der Küche nicht möglich ist und ein Neuanfang in der hoteleigenen Wäscherei erfolgt. Durch die intensive Begleitung und die erfolgreichen Interventionen seitens des IFD können

die auftretenden Schwierigkeiten gelöst werden. Im September 1996 erhält Frau A. aufgrund der Förderungen des Arbeitsamtes (100%iger Bruttolohnkostenzuschuß über drei Jahre) einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Arbeitsbegleitung

kann kontinuierlich reduziert werden und läuft im Juni 1997 ganz aus. Frau A. wird jedoch weiter durch den Berufsbegleitenden Dienst betreut; behutsam wird der Wechsel zur Teamkollegin des PSD vollzogen, der im November 1997 erfolgt. Da die Fachkraft der WfB, der IFD und der PSD in einer Bürogemeinschaft, in einem gemeinsamen Team mit gemeinsamen Besprechungen und gemeinsamer Supervision arbeiten, ist allen Kollegen Frau A. bekannt und somit die Übergabe für alle Beteiligten wenig problematisch. Ohne diese Bürogemeinschaft wäre Frau A. wahrscheinlich Mitarbeiterin der WfB geworden.

Kooperation

Um Integrationsarbeit erfolgreich leisten zu können, ist es notwendig, daß alle mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung befaßten Personen und Institutionen, also Eltern, Lehrer, Reha-Berufsberater und Schwerbehindertenvermittler des Arbeitsamtes, Fortbildungsträger und Versorgungsamt sowie der Berufsbegleitende Dienst gemeinsam mit dem Betroffenen konstruktiv zusammenarbeiten. Jede Person und jede Institution kann so ihre jeweilige Kompetenz und ihr Unterstützungspotential im Sinne des betroffenen Menschen einbringen. Dem Berufsbegleitenden Dienst kommt dabei die koordinierende Schlüssel-funktion zu. Er sorgt dafür, daß Menschen mit Behinderungen Alternativen erproben können und sie die dazu notwendige Unterstützung erhalten. Gelungene Integration ist jedoch immer ein Erfolg aller Beteiligten in der Region.

Berufsbegleitender Dienst
Leiter: Andreas Büscher
Ludwigstr. 14
35390 Gießen
Telefon 0641/9757625
Fax 0641/9757651



Stefan Weingarten, Foto: J. Winter

Reutlingen: Ambulante, berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen

FEB Neckar - Alb (Fachdienst für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen)

von *Herbert Smulders und Werner Raichle, FEB Neckar - Alb*

Vorgeschichte

Am 31. März 1995 endete das fünfjährige Modellprojekt der Evangelischen Fachhochschule Reutlingen. Das Projekt „Berufsbegleitender Dienst“ hatte zum Ziel Menschen mit geistigen Behinderungen in Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Eine statistische Erhebung, die 1990 im Kreis Reutlingen in den Werkstätten für Behinderte und in Sonderschulen durchgeführt wurde, ergab, daß die Mitarbeiterschaft der befragten Institutionen ungefähr fünf bis zehn Prozent ihrer Klientel eine Chance auf dem freien Arbeitsmarkt einräumten, wenn es gelänge, entsprechende, unterstützende Hilfen anzubieten.

In der Praxis hieß das, dem Arbeit suchenden, behinderten Menschen Wahlmöglichkeiten oder Alternativen zur Werkstatt für Behinderte aufzuzeigen, Zugangsschwellen zum Arbeitsmarkt abzubauen und Kontaktschwierigkeiten potentieller Arbeitgeber zu begegnen.

In der Projektphase gelang es 74 Arbeitsplätze zu schaffen. 35 Arbeitssuchende aus Werkstätten für Behinderte konnten so in dauerhafte Arbeit vermittelt werden.

Die heutige Struktur und Finanzierung des Dienstes

Die Ergebnisse des Modellversuchs veranlaßten den Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern Fachdienste in seinem Verbandsgebiet flächendeckend einzurichten. Ab dem 1. April 1995 wurden mit einem Schlüssel von 1 : 150000 Einwohner pro Landkreis, von den ver-

schiedenen Trägern, soziale Fachkräfte eingestellt.

Der FEB Neckar - Alb verfügt heute über fünf Vollzeit- und eine Verwaltungsstelle für die Landkreise Reutlingen, Tübingen und Zollernalb. Durch die Vergabe von Teilzeitstellen konnte in jeder Kreisstadt eine Beratungsstelle eingerichtet werden, in denen je zwei EingliederungsberaterInnen arbeiten.

Der Dienst wird zu 100% aus der Ausgleichsabgabe über den Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern finanziert.

Die Klientel und die Erwartungen des Kostenträgers

In der Modellphase ging es zunächst um Angebote für geistig behinderte KlientInnen aus Werkstätten und Sonderschulen. Mit Beginn des Dienstes als Regeleinrichtung wurde er, per Beschluß der Hauptfürsorgestelle des Landeswohlfahrtsverbandes, außerdem zuständig für arbeitslose Menschen mit psychischen Erkrankungen.

Für das qualitative Angebot des ambulanten Beratungsdienstes hatte das einschneidende Folgen. Die erprobten Konzepte für die Arbeit mit kognitiv retardierten Menschen waren

nicht anwendbar. Das umfangreiche soziale Hilfsnetz für psychisch Kranke in den Kreisen und letztlich die Erwartungen der dort tätigen Pädagogen, Psychiater und Ärzte sprengten die personellen Kapazitäten der Fachkräfte.

Ein weiteres Problem sind die berechtigten Erwartungen des Kostenträgers. Soll sich die Investition in die sozialen Fachkräfte rechnen, so geht das nur, wenn an anderer Stelle diese Mittel eingespart, die Neueinrichtung von Werkstattplätzen vermieden und erwerbsfähige Menschen aus den Werkstätten heraus in eine berufliche Selbständigkeit begleitet werden.

Der methodische Ansatz und die Umsetzung

Die Erfahrung zeigt, daß geistig behinderte Menschen oft in sozialen Systemen leben, in denen für sie gedacht, entschieden und gehandelt wird. Wir sehen deshalb unsere Hauptaufgabe darin, andere Lernerfahrungen und Entwicklungschancen zu ermöglichen. Die folgenden



Stefan Weingarten, Foto: J. Winter

Grundsätze leiten unser berufliches Handeln:

- Förderung der Autonomie und Selbständigkeit.
- Definition über Fähigkeiten und nicht über kognitive und physische Defizite.
- Förderung der aktiven Mitarbeit der Arbeitssuchenden.
- Angebotsvielfalt um echte Entscheidungen herbeiführen zu können.

Die inhaltliche Arbeit des Fachdienstes findet auf drei Ebenen statt, die pädagogische, die betriebliche und die arbeitsmarktpolitische Ebene.

Die pädagogische Ebene umfaßt alle Maßnahmen, die den Arbeitssuchenden in die Lage versetzen, Verantwortung für sein Handeln zu übernehmen, behindernde Strukturen zu erkennen und zu überwinden.

Die Erfahrungen der praktischen Arbeit haben gezeigt, daß der freie, erwachsene Entschluß für ein Praktikum oder einen Arbeitsplatz einen höheren Lerneffekt beinhaltet als die Teilnahme an einer beruflichen Maßnahme, die aufgrund fehlender Alternativen oder in Anpassung an die Wünsche und Erwartungen von Eltern oder Elternfiguren durchgeführt wird. In Einzelgesprächen und Gruppenangeboten werden die BewerberInnen auf ihren Weg vorbereitet.

Die betriebliche Ebene beinhaltet die Arbeitsplatzakquisition, die Arbeitsplatzanalyse und die Beratung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen. Die MitarbeiterInnen des Dienstes informieren die potentiellen Arbeitgeber über Möglichkeiten finanzieller Förderungen und über die Einbindung Behinderter in ihre spezielle betriebliche Realität.

In Einzelfällen besteht die sinnvolle und effektive Möglichkeit der Arbeitsassistenten, um erstens, dem Arbeitssuchenden Einarbeitung ohne unkalkulierbaren Streß zu sichern,

zweitens, um sicherzustellen, daß die durchsichtige Einbindung des Bewerbers in den betrieblichen Ablauf geschieht und drittens, die Einarbeitung ohne zusätzlichen zeitlichen Aufwand für den Betrieb gewährleistet ist.

Auf der arbeitsmarktpolitischen Ebene sind die MitarbeiterInnen des Dienstes in Gremien tätig, die die Integration von Menschen mit Behinderungen verfolgen. Erhöhte Lebensqualität durch Selbstbestimmung betrifft alle Bereiche des Lebens. So wird eine Vernetzung von Wohn- und Freizeitangeboten für Betroffene verfolgt.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Öffentlichkeitsarbeit mit der Zielsetzung, eine Haltungsänderung im Umgang mit behinderten Menschen zu erreichen und damit die Umsetzung des Artikel 3, Absatz 3, Satz 2 des Grundgesetzes, „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“, zu fördern.

Gedanken und Wünsche für eine innovative Perspektive

Arbeitsassistenten war im Modellprojekt das Zauberwort und eine wirklich hilfreiche Methode, geistig behinderten Menschen die Türen in reguläre Betriebe zu öffnen.

Ein großes Problem in der Arbeit des Fachdienstes ist die zu geringe Personalkapazität und die Belastung der MitarbeiterInnen durch die umfangreiche Aufgabenstellung und die hohe Beratungsnachfrage.

Kleinere Dienste, mit weniger als zwei Planstellen sind hier besonders benachteiligt.

Eine besondere Hürde für den geistig Behinderten, auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt, kann seine gute Leistungsfähigkeit in der beschützenden Werkstatt sein; denn die Werkstätten sind oft nicht daran interessiert gerade ihre besten MitarbeiterInnen zu verlie-

ren. Hier stößt die Kooperation oft an ihre Grenzen. Nicht der behinderte Mensch und seine Bedürfnisse sondern systemimmanente Hindernisse leiten das Denken und Handeln.

Der alleinige Zugang zu Förderprogrammen über den Behinderten ausweis ist unseres Erachtens zu hinterfragen. Es ist nicht einsichtig wie so ein z.B. psychisch erkrankter Mensch sich erst mit der ganzen Tragweite, die der Stand eines Schwerbehinderten mit sich bringt, auseinandersetzen soll, bevor materielle Hilfen zur beruflichen Integration eingesetzt werden.

Wünschenswert wäre eine Auflockerung der starren Zuständigkeitsregeln auf Seiten der Kostenträger, Integration durch Ausschöpfung der persönlichen Potentiale und stärkere Individualisierung der Förderprogramme, eine verbindliche Vernetzung der vorhandenen sozialen Dienste und nicht zuletzt das Bestreben, den behinderten Menschen zum Protagonisten seines Eingliederungsprozesses zu machen.

FEB Neckar-Alb
Bismarkstr. 95, 72764 Reutlingen
Tel.: 07121/46040; Fax: 07121/493505



Stefan Weingarten, Foto: J. Winter

München: Unterstützung zur Arbeit für Menschen mit erworbenen Hirnschäden

von Margot Wingruber, Mutabor e.V., Arbeitsassistenz - München

Die Arbeitsassistenz für Menschen mit erworbenen Hirnschäden wird vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung und der Hauptfürsorgestelle München finanziert. Mutabor übernahm die Konzepterstellung und den Aufbau der Arbeit. Dabei fließen die Erfahrungen aus der Ambulanten Intensivförderung und der Tagesstätte von Mutabor, aber auch aus der langjährigen Kooperation mit Tagkliniken und Rehaangeboten ein.

Wir führen Klienten in Arbeit zurück und helfen, den Arbeitsplatz zu erhalten

Die Menschen unserer Zielgruppe kennzeichnen unterschiedliche Kombinationen aus motorischen, kognitiven und Sinnesbehinderungen, oft begleitet von Wesensveränderungen und den Schwierigkeiten der Krankheitsverarbeitung. Ein Großteil von ihnen verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung, kann sie aber behinderungsbedingt nicht mehr nutzen. Alle gelten als „klinisch austherapiert“, die meisten haben bereits eines oder mehrere Rehabilitationsangebote durchlaufen, konnten aber anschließend nicht in Arbeit vermittelt werden oder scheiterten in der Praxis. Andere haben noch einen Arbeitsplatz, kommen aber mit den Anforderungen nicht zurecht. Oft hat der Arbeitgeber die Kündigung schon eingeleitet.

Im Zentrum unserer Bemühungen steht deshalb nicht die Rückführung in einen therapeutischen Prozeß, sondern eine **Abklärung der im Arbeitsalltag auftretenden Probleme**. Dazu gehört die realistische Beurteilung der Fähigkeiten und Arbeitsaussichten des Klientels ebenso wie de-

ren Abwägung mit dem notwendigen Aufwand für Integration unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Damit begünstigen wir eine tragfähige Balance zwischen den Interessen von Klientel und Arbeitgebern und gewinnen leichter die Kooperationsbereitschaft von Anleitern und Kollegen, wenn es um die Auswahl eines geeigneten Arbeitsplatzes, seine Gestaltung und die praktikable Einbindung des Klienten in ein Team geht.

Die Abwägung bedeutet keine Beschränkung auf leichter behinderte Klienten, wir setzen viel Phantasie und Engagement neben die Sachkenntnis, um auch Mittel- und Schwerstgeschädigten reale Unterstützung geben zu können. Allerdings sind gerade die Probleme der Leicht- und Minimalbetroffenen im neuropsychologischen Bereich nicht zu unterschätzen, vor allem weil die an dieses Klientel gestellten Anforderungen sich kaum von denen an gesunde Arbeitnehmer unterscheiden.

Nach der Abklärung müssen für einen Teil der Klienten **individuell abgestimmte Trainings- bzw. Erprobungsprogramme** entwickelt werden, die sich - wenn irgend möglich - schon an den Anforderungen des derzeitigen oder künftigen Arbeitsplatzes ausrichten.

Schließlich übertragen wir mit dem Klienten das **Gelernte in die reale Situation** und begleiten die Einarbeitung oder spätere Anpassungsschwierigkeiten und Krisensituationen.

Die Begleitung am Arbeitsplatz dient ausschließlich der notwendigen Übertragung und Anpassung von Bewältigungsstrategien und der Erweiterung von Einsatzmöglichkeiten des Klienten. Dabei bezieht sich die Aufmerksamkeit nicht nur auf die geforderte Arbeitsleistung, sondern

auch auf die psychischen Verarbeitungsmöglichkeiten des Betroffenen. Die Erfolgsaussichten hängen oft wesentlich davon ab, wie weit es gelingt, Selbstkritik und Eigeneinschätzung von Klienten ausreichend an der Realität zu orientieren und ihnen gleichzeitig geeignete Unterstützung zu geben, damit sie **ihre** Quellen für Hoffnung und Selbstbewußtsein nutzen können.

Wirkung erzielen wir durch die Klärung konkret auftretender Probleme im realen Umfeld, nämlich direkt am Arbeitsplatz, und mit der Erarbeitung von genau darauf abgestimmten Bewältigungs- bzw. Ersatzstrategien. Deren Übertragung an den Arbeitsplatz kann bis zu drei Monaten und danach in Form von sporadischen Kriseninterventionen begleitet werden.

Das Hauptmerkmal unseres Ansatzes liegt in der Zusammenführung aller geeigneter Unterstützungsmöglichkeiten aus therapeutischen, betrieblichen und behördlichen Bereichen und deren Ergänzung durch individuell gestaltete Maßnahmen. Dabei kommt es wesentlich darauf an, therapeutisches Wissen und praktische Erfahrung in die richtige Alltagsintervention umzusetzen.

Literaturhinweise:

Wingruber, M.: MUTABOR-Ambulante Intensivförderung für Menschen mit erworbenen Hirnschäden. Rehabilitation 34, (1995), 101-105
Wingruber, M.: Arbeitsassistenz für Menschen mit erworbenen Hirnschäden: das MUTABOR-Konzept. Rehabilitation 36, (1997), 250-255

MUTABOR-Ambulante Intensivförderung für Menschen mit erworbenen Hirnschäden e.V.
Ickstattstraße 7, Rb.
D-80469 München

Infantile Praktiken und „hei-dei-dei“ in Münster?

Einige Anmerkungen zum Artikel von Eva-Maria Fehre in den Impulse Nr.7/8, Seiten 10 und 11

Die Berichterstattung über die Fachtagung „Neue Wege in die Arbeitswelt“ am 4.12.97 in Münster bedarf der Ergänzung und auch der Erwidern. Der Bericht enthält einige falsche und unpräzise Angaben, die an dieser Stelle nicht im einzelnen ergänzt oder korrigiert werden sollen. Interessierte Leser seien auf die detaillierten Unterlagen der Veranstalter verwiesen, die bei den Unterzeichnern angefordert werden können.

Der letzte Absatz des Beitrages unter der Überschrift „Kritische Abschlußbemerkung“ ist jedoch nicht nur unrichtig. Der Tenor der dort getroffenen Aussagen verläßt den Rahmen eines fairen Diskurses und gleitet in polemische Stimmungsmache ab. Die Autorin suggeriert, daß auf der Tagung ein allgemeines „heilpädagogisches hei-dei-dei“ Klima vorgeherrscht habe und daß „unterstützte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Umschweife und wie selbstverständlich mit ‘Du’ oder wiederholt als ‘Schützlinge’ bezeichnet“ worden wären.

Es sei ergänzt und richtig gestellt:

- Auf der Tagung wurde der Film „Ich hab`s geschafft“ präsentiert. Der Film zeigt sechs gelungene Integrationsfälle. Die meisten der an diesem Film beteiligten Personen waren auf der Tagung anwesend. Einige Darsteller werden im Kommentar des Films mit Vornamen bezeichnet. Dies wurde und wird teilweise (zu Recht) kritisiert.
- Auf der Veranstaltung selbst wurden zu Beginn einer Podiumsrunde einige unterstützte Arbeitnehmer vom Moderator (ein Journalist) geduzt bzw. mit Vornamen ange-redet. Dies wurde sofort aus dem

Publikum heraus kritisiert. Der Moderator entschuldigte sich daraufhin und siezte im folgenden alle Beteiligten.

- Auf der Tagung waren auch Arbeitgeber vertreten. Möglicherweise haben einzelne Arbeitgeber „ihre“ Arbeitnehmer geduzt. Wenn sie dies taten, war dies ein Abbild betrieblicher Umgangsformen, wie sie an Arbeitsplätzen in regulären Firmen durchaus nicht unüblich sind.
- Von allen anderen Beteiligten wurden unterstützte Arbeitnehmer nicht geduzt bzw. wie Kinder behandelt.

Insgesamt wäre also eine differenzierte Darstellungsform wünschenswert gewesen. Dazu hätte auch gehört zu berichten, daß die unterstützten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in vielfältiger Form in die Gestaltung und Vorbereitung der Tagung einbezogen waren:

- Sie richteten u.a. ein einführendes Begrüßungswort an alle Teilnehmer,
- vertraten als Arbeitnehmer auf dem Podium ihre Position und
- konnten sich außerdem mit anderen unterstützten Arbeitnehmern in einem „self-advocacy“-Seminar austauschen.

An der Tagung haben über 50 unterstützte Arbeitnehmer teilgenommen. Uns ist bisher keine andere Tagung zur Unterstützten Beschäftigung in Deutschland bekannt geworden, die einen ähnlichen Partizipationsgrad seitens unterstützter Arbeitnehmer aufzuweisen hätte.

Es ist bedauerlich, daß diese Aspekte von Frau Fehre ungenannt bleiben. Der von ihr gewählte Weg einer polemisierenden Kritik verhindert eher eine sachliche Auseinandersetzung über Umgangsformen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen.

Jörg Bungart, Jörg Barlsen, Helmut Mair - *Forschungsstelle Unterstützte Beschäftigung, Uni Münster* und Michael Schneider - *Landschaftsverband Westfalen-Lippe, HFSt*

Es ist schon erstaunlich ...

Stellungnahme zum Leserbrief aus Münster

Der Artikel „Ich hab`s geschafft“ ist keine ausschließliche „Berichterstattung über die Fachtagung ‘Neue Wege in die Arbeitswelt’ am 4.12.97 in Münster“.

Es war weder als „differenzierte Verlaufsdarstellung“ (wie von den Schreibern des Leserbriefs wohl gewünscht) noch als Ergebnisprotokoll geplant. Sondern: Mit Hinweis auf die Tagung sollten Ergebnisse der dreijährigen Modellerprobung von Integrationsfachdiensten aufgezeigt werden, die detailliert in verschiedenen Fachpublikationen nachzulesen sind.

Meine einzige kritische Abschlußbemerkung, als solche auch explizit gekennzeichnet, wirft einen sicher sensiblen Blick auf einen Sprachduktus unter Bezugnahme auf diverse Veröffentlichungen von Prof. Goll (Universität Erfurt).

Es mag eine unterschiedliche Sensibilität in Wahrnehmung und Bewertung von Sachverhalten geben. Die kurze Kritik gibt meine (fachliche) Sicht wieder. Man(n) kann es anders sehen.

Umgang, Form, Inhalt und Verbreitung des Leserbriefs werfen jedoch neue Fragen auf: Traf die Kritik einen sensiblen Punkt? Wie steht es allgemein mit der Kritikfähigkeit? Ist Hofberichterstattung erwünscht?

Die fachliche Diskreditierung meiner Person geht auch in eine persönliche Verunglimpfung über, gegen die ich mich deutlich verwehre. Dies ist ein Umgangsstil, der keinen Eingang in die BAG UB finden sollte.

Wie wir jedoch mit Menschen umgehen, seien sie behindert oder nicht, sollte auch weiterhin sensibel und kritisch betrachtet werden dürfen.

Eva Maria Fehre

Literatur - Fundstellen

Der Projektbericht 1994-1996 „Supported Employment“ der europäischen HELIOS Arbeitsgruppe X Supported Employment erschienen

Der im April 1998 erschienene Bericht faßt die Arbeit der europäischen HELIOS Arbeitsgruppe 10 „Supported Employment“ zusammen, in der die BAG UB über ihre Mitglieder vertreten war. Er konnte nun in Kooperation mit der Lebenshilfe Steiermark und durch finanzielle Unterstützung der *Schwarzkopf Stiftung Junges Europa* ins Deutsche übersetzt werden.

Im ersten Teil gibt das Heft neben einem kurzen Überblick über die Grundlagen und die Geschichte von Unterstützter Beschäftigung, Einblick in die Themenbereiche Erstellung von Fähigkeitsprofilen, Arbeitsplatzanalyse, Arbeitsplatzakquisition und Marketing, Erwartungen von Arbeitgebern, Netzwerke in der Gesellschaft, die Rolle von Eltern im Prozeß von Unterstützter Beschäftigung, Evaluation, Forschung sowie Aus- und Fortbildung in Unterstützter Beschäftigung.

Der zweite Teil des Materialienheftes informiert über unterschiedliche europäische Projekte im Bereich Unterstützter Beschäftigung. Es werden Projekte aus 11 verschiedenen Ländern vorgestellt und ihr Ansatz jeweils kurz beschrieben.

Der Bericht liegt in Form einer Broschüre vor (56 Seiten + Anhang) und kann für 10,- DM bei der BAG UB bestellt werden.

„Ratgeber gegen Aussonderung“ neu aufgelegt

Menschen mit Behinderung, insbesondere Kinder, werden in Deutschland noch immer häufig in Sondereinrichtungen ausgesondert. Dagegen wenden sich seit nunmehr fast 20 Jahren Eltern und Fachleute, indem sie Alternativen entwickeln und sich für integrative Ansätze stark machen.

Dabei kann der vorliegende Ratgeber wertvolle Informationen, Anregungen und Tips geben.

Er enthält, „den Lebensstadien der Kinder folgend, für die Bereiche unmittelbar nach der Geburt/Frühförderung, Kindergarten, Schule, Berufsausbildung/Beruf, Wohnen und Sport kritische Bestandsaufnahmen und Argumentationshilfen für die Auseinandersetzung mit Einrichtungen und Behörden sowie Berichte von erfahrenen Eltern und Fachleuten, die konkrete Hilfen auf erfolversprechendes Handeln geben“. Ein Überblick über Geschichte und Ziele der Integrationsbewegung wird ebenfalls gegeben.

Angesprochen sind in erster Linie Betroffene, die bei konkreten Problemen Rat suchen oder allgemein Interessierte, die sich über Möglichkeiten integrativer Förderung ohne Aussonderung informieren wollen.

Der Ratgeber kostet 38,- DM und ist in jeder Buchhandlung erhältlich.

Ratgeber gegen Aussonderung; hrsg. von Manfred Rosenberger; 2. aktualisierte und erweiterte Auflage; Heidelberg: Universitätsverlag Winter, 1998; ISBN 3-8253-8251-6.

Videofilm: „Ich hab's geschafft!“

In Form einer begleitenden Reportage erzählt der Film von der geglückten Eingliederung sieben junger Menschen mit geistigen und umfanglichen Lernbehinderungen in ein ganz normales Arbeitsleben. Der Film erlaubt einen Blick hinter die Kulissen engagierter Betriebe und verschafft einen Eindruck von der vielfältigen Arbeit des „Projektes Integration“. Unter diesem Arbeitstitel sind verschiedene Integrationsfachdienste in der Region Westfalen-Lippe zusammengefaßt. „Projekt Integration“ unterstützt bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und hilft bei der betrieblichen Eingliederung. Ziele und Arbeitsweise werden durch die facettenreichen Filmgeschichten

auch Außenstehenden verständlich. Das dargestellte Arbeitskonzept ist international unter dem Namen „Unterstützte Beschäftigung“ bekannt geworden und hat sich als neues Element in der beruflichen Rehabilitation bereits bewährt. Integration ist möglich! - dies demonstriert der Film in eindrucksvoller Weise. Die Äußerungen der Betroffenen sowie von Arbeitgebern, Kollegen und Angehörigen belegen, daß Behinderung nicht Aussonderung bedeuten muß. Die Eingliederungsverläufe führen vor Augen, daß eine gelingende Integration oft mit maßgeschneiderten Problemlösungen und individueller Assistenz einhergeht. Der Film enthält folgende Abschnitte:

- Schritte nach draußen - Arbeitswelt erfahren
- Den richtigen Platz finden - Fallmanagement
- Hilfe am Arbeitsplatz - Job Coach
- Zusätzliche Hilfe - Fahrtraining
- Der Weg aus der Isolation - Soziale Integration
- Alle Chancen nutzen - Vorurteile überwinden
- Wie jeder andere auch - Eigenständig leben

Das Video liegt in zwei Versionen vor. Neben der 30 minütigen Langfassung wurde eine 15 minütige Kurzfassung erstellt. Die Filme wurden im Betacam-SP-Format produziert und sind als VHS-Kopien erhältlich. Der Unkostenbeitrag pro Film beträgt 20,- DM und wird bei Lieferung in Rechnung gestellt.

LWL-Hauptfürsorgestelle, 48133 Münster.

Kooperation im Spannungsfeld beruflicher Rehabilitation und Integration

- Ausgewählte Ergebnisse -

Individuelle Prozesse der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen sind fließend und bedürfen zur erfolgreichen Ausgestaltung mehr und mehr einer systematischen Zu-

sammenarbeit der an der beruflichen Eingliederung beteiligten Akteure bzw. Institutionen. Besonders gefordert sind die Beteiligten an der biographischen Schnittstelle Schule/Beruf (z.B. Integrationsfachdienste), weil sich hier der mögliche Umfang der Wahlmöglichkeiten für die Menschen mit Behinderungen entscheidet.

Während der Begriff Kooperation schier inflationär verwendet wird, sind die mit der Kooperationspraxis verbundenen Strukturen und handlungsleitenden Zusammenhänge bisher kaum einer genaueren Betrachtung und Reflexion unterzogen worden.

Der vorliegende Abschlußbericht versucht die bisherige kooperative Feldpraxis von neun Einrichtungstypen in vier ausgewählten Regionen Hessens, exemplarisch unter die Lupe zu nehmen.

Im einzelnen wird

- Kooperation als Handlungsdimension im beruflichen Qualifizierungs- und Integrationsprozeß für Menschen mit Behinderung(en) theoriegeleitet unter besonderer Berücksichtigung der personalen Aspekte erläutert;
- eine Übersicht über gesetzliche Bestimmungen im Rahmen der Sozialgesetzgebung unter dem Aspekt der Kooperationsempfehlung bzw. -verpflichtung gegeben;
- Kooperation im Spiegelbild der (empirischen) Befragung vertieft beleuchtet;
- eine ausführliche Evaluation der Untersuchungsergebnisse präsentiert sowie eine zusammenfassende Bewertung unter den Fragestellungen, die die Auswertung strukturieren, vorgenommen;
- im Abschlußkapitel ein Resümee im Sinne von Bewertungen, Schlußfolgerungen und Empfehlungen skizziert.

Als Ergebnis wird u.a. empfohlen, Kooperation bewußt und konstruktiv zum Arbeitsprinzip zu erheben. Dies vor dem Hintergrund, da sich Kooperation überwiegend zunächst in der

Regel zwangsläufig über klientenorientierte und inhaltliche Zuständigkeiten begründet. Als Voraussetzung gelingender Kooperation wird neben den dafür erforderlichen institutionellen Rahmenbedingungen u.a. vorausgesetzt, das der Kooperationsakteur seine persönlichen und institutionellen Möglichkeiten erkennt und die Abhängigkeiten im Feld einzuschätzen lernt. Um die praktizierbaren Kooperationsradien zu erarbeiten ist es hilfreich, die praktizierten Kooperationsformen und Arten zu unterscheiden um, sie bewußt einzusetzen.

Der Abschlußbericht II des Projekts Berufliche Integration (PBI) kann bestellt werden bei

Prof. Dr. Kurt Jacobs
Johann Wolfgang Goethe-Universität
Institut für Sonder- und Heilpädagogik
Senckenberganlage 15, 60054 Frankfurt
Preis 20,- DM zuzüglich Porto

“Ich will auch in die Lehre gehen!”

Unter diesem Titel fand in Marburg vom 1.-2. Oktober 1996 eine Fachtagung statt. Im Mittelpunkt stand die Diskussion um Konzepte und Praxismodelle beruflicher Qualifizierung für Menschen mit (geistiger) Behinderung aus den Bereichen Sonderschule, Arbeitstraining und alternativer Bildungsinitiativen.

Dazu erschien jetzt zum Preis von DM 20,- der gleichnamige Reader, der die Referate der Tagung enthält.

Hrsg.: Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
Raiffeisenstr. 18, 35043 Marburg
Tel.: 06421 / 491-0, Fax: 06421 / 491-167

Schwerpunkthemen der nächsten *impulse*

Nr. 10 - Integration - eine neue Unternehmenskultur?

Die nächste Ausgabe der *impulse* soll sich mit der Unternehmensperspektive befassen und verstärkt Artikel von Arbeitgebern und Kollegen enthalten. Unter dem Titel: “Integration – eine neue Unternehmenskultur?” wird sie auch die Diskussionen mit Unternehmern von der Jahrestagung 98 in Mannheim aufgreifen.

Redaktionsschluß ist der 8.8.98. Die Ausgabe erscheint Ende September.

Nr. 11 - Unterstützte ArbeitnehmerInnen

Die Ausgabe Nr. 11 soll als Schwerpunktthema die Perspektive von unterstützten ArbeitnehmerInnen erfassen. Ihre Schilderungen von Arbeitsplätzen, der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst, der Probleme und Freuden in den Betrieben würden uns dazu sehr interessieren.

Redaktionsschluß ist der 8.10.98. Die Ausgabe Nr. 11 erscheint Anfang Dezember 1998.

Natürlich sind uns neben den Schwerpunkthemen auch andere Beiträge rund um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen willkommen.



Rückmeldebogen

An die
Bundesarbeitsgemeinschaft für
Unterstützte Beschäftigung
Schulterblatt 36

oder per Fax: 040 / 432 53 125
per Email: BAG_UB@t-online.de

Materialienliste der BAG UB

20357 Hamburg

Bitte senden Sie mir gegen Rechnung

- x Themenheft „Unterstützte Beschäftigung“ der Zeitung Gemeinsam Leben, Juni 1997 20 DM
- x Handbuch Unterstützte Beschäftigung 20 DM
- x Materialienheft I „Supported Employment in Europa“ 10 DM
- x Schulze, Sturm u.a. (Hrsg.): Schule, Betriebe und Integration 15 DM
- x Studie Barlsen/Bungart: Unterstützte Beschäftigung 15 DM
- x Arbeit Doose: Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten 15 DM
- x Trost: Integrationsfachdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Baden- Württemberg 24,80 DM
- x Adressenliste Integrationsfachdienste 2 DM
- x Impulse Nr. 1/ 96 Überblick Unterstützte Beschäftigung 10 DM
- x Impulse Nr. 2/ 96 Integrative Übergänge Schule-Beruf 10 DM
- x Impulse Nr. 3 / 4 96 Qualifizierung/Arbeitsplatzakquisition 10 DM
- x Impulse Nr. 5/ 6 97 Unterstützte Beschäftigung - mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes 20 DM
- x Impulse Nr. 7 / 8 98 Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen 20 DM
- x Impulse Nr. 9/ 98 Unterstützte Beschäftigung in Deutschland - ein Überblick 10 DM
- x Abonnement *Impulse* 40 DM pro Jahr
- x Projekt Integration, Kostenanalyse, Spende 5 DM *neu!*
- x Projekt Integration Video „Ich hab’s geschafft“ (VHS), 20 DM *neu!*
- x Hamburger Arbeitsassistent: Konzept und Arbeitsweise 3 DM
- x Hamburger Arbeitsassistent: Konzept, Entwicklung und Perspektiven der Maßnahme Ambulantes Arbeitstraining 5 DM *neu!*
- x Hamburger Arbeitsassistent: Analyse des finanziellen Mitteleinsatzes und der Einsparungen 1992-97 25 DM
- x Video Hamburger Arbeitsassistent **mit Kinowerbespot** (VHS) 20 DM
- x Plakat: Zwei Profis wollen Integration: 12 DM (plus mind. 8 DM Versand – Inland)
- x Klaus von Lüpke: Nichts Besonderes. 12 DM
- x Broschüre Persönliche Zukunftsplanung **mit neuem Materialenteil** 15 DM
- x Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Lebensstilkarten 10 DM (**neue Zeichnungen**)
- x Materialien zu persönlichen Zukunftsplanung: Hutkarten 15 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Traumkarten 20 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung: Arbeitsassistent-Set 20 DM
- x Materialien zur persönlichen Zukunftsplanung als Gesamtpaket 60 DM

Antrag auf Mitgliedschaft in der BAG UB

- Ich möchte Mitglied in der BAG UB werden
- als Organisation (Mitgliedsbeitrag mind. 400 DM/ ermäßigt 200 DM pro Jahr)- unser Beitrag _____ DM
 - als persönliches Mitglied (Mitgliedsbeitrag mind. 100 DM/ ermäßigt 50 DM pro Jahr)- mein Beitrag _____ DM

Absender

Name, Vorname: _____

Organisation: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Tel.: _____ Fax: _____

Ort, Datum

Unterschrift

Ich interessiere mich für die berufs-
begleitende Qualifizierung zur
Fachkraft in der beruflichen Inte-
gration und möchte

- die Ankündigungsbroschüre
für diese Qualifizierung zuge-
sandt bekommen.
- mich als TeilnehmerIn für den
1. Durchgang der berufsbe-
gleitenden Qualifizierung an-
melden.