



„Inklusion und berufliche Teilhabe kooperativ gestalten! “

Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung
für Leitungs- und Fachkräfte

von Berit Blesinger



Zur Autorin

Berit Blesinger ist M.A. Soziologin. Seit 2001 ist sie für die BAG UB als Dozentin, Fachautorin und Mitarbeiterin für die Öffentlichkeitsarbeit sowie für verschiedene Projekte tätig. Sie hat u.a. den Praxisbericht „Persönliches Budget für berufliche Teilhabe“ (2009) sowie die Arbeitshilfe „Beratung zum Persönlichen Budget mit dem Schwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben“ (2011) verfasst.

Impressum

Titel

„Inklusion und berufliche Teilhabe kooperativ gestalten!“
Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung
für Leitungs- und Fachkräfte

Autorin

Berit Blesinger

Gestaltung

Jörg Schulz (BAG UB)

Foto Titelseite

© Rawpixel - Fotolia.com

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Druck:

elbepartner - Breitschuh & Kock GmbH

1. Auflage Hamburg, Juni 2014

„Inklusion und berufliche Teilhabe kooperativ gestalten!“

Leitlinien und Handlungsansätze
zur Organisationsentwicklung
für Leitungs- und Fachkräfte

von Berit Blesinger

„Inklusion und berufliche Teilhabe kooperativ gestalten!“

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	7
2.	Leitlinien	13
2.1	Ziel von Inklusionsbegleitung	13
2.2	Leitgedanken.....	13
2.3	Qualitätskriterien für inklusive Unterstützungsangebote.....	16
3.	Gestaltung einer inklusiven Angebotsstruktur	24
3.1	Bestandsaufnahme und Analyse der Angebotsstruktur.....	25
3.2	Bedarfsgerechte Erweiterung inklusiver Unterstützungsangebote	29
3.2.1	Zielgruppenspezifische Angebote.....	30
3.2.2	Teilhabeangebote zur Sicherstellung dauerhafter Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.....	32
3.3	Voneinander lernen: Verbreitung von best practise	34
4.	Regionale Vernetzung und Koordinierung inklusiver Unterstützungsangebote	37
4.1	Netzwerktreffen und Fachforen	38
4.2	Drei Beispiele regionaler Kooperationsmodelle: Hamburg, Mittelfranken, Gießen	41
5.	Ausblick: Auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt	51
6.	Quellenverzeichnis	54

„Inklusion und berufliche Teilhabe kooperativ gestalten!“

1. Einleitung

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat mit der Forderung nach einem „offenen, inklusiven¹ und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt“ (Artikel 27) entscheidende Maßstäbe für die Weiterentwicklung der deutschen Behindertenhilfe im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben gesetzt. Im Jahr 2009 von Deutschland ratifiziert, stellt sie seitdem eine verbindliche Grundlage auch für die Ausgestaltung von beruflichen Teilhabeangeboten für Menschen mit Behinderungen und ihrer rechtlichen Rahmenbedingungen dar. Das Modell einer auf Inklusion ausgerichteten Gesellschaft, in der alle Menschen unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung freien und ungehinderten Zugang zu den verschiedenen gesellschaftlichen Angeboten haben, erhält dabei einen zentralen Stellenwert.

Die UN-Konvention ist als ein weiterer, entscheidender Baustein des Paradigmenwechsels zu sehen, der sich seit den achtziger Jahren in der deutschen Behindertenhilfe vollzieht. Das medizinische, defizitorientierte Verständnis von Behinderung wird nach und nach durch ein ressourcenorientiertes und ganzheitliches Verständnis abgelöst, das den Menschen mit seinen Fähigkeiten und seiner individuellen Lebenssituation in ein Verhältnis zu seinem gesellschaftlichen Umfeld setzt. Ziel ist es nicht mehr, Menschen mit Behinderung in vorhandene gesellschaftliche Systeme einzupassen; diese Systeme sind vielmehr selbst so in Bewegung zu bringen, dass die Menschen dort ihren Platz finden und ein selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft führen können.

Das Gleichstellungsgesetz und das Sozialgesetzbuch IX hatten bereits verbindliche rechtliche Grundlagen geschaffen, um Menschen mit Behinderungen umfassende Teilhabe und Selbstbestimmung zu ermöglichen. Seitdem sind Konzepte wie Inklusion, Wunsch und Wahlrecht, Persönliches Budget, Sozialraumorientierung und Personenzentrierung weiter in das Zentrum einer Diskussion gerückt, die die fortschreitende, bedarfsgerechte Ausdifferenzierung des Angebotsspektrums für Menschen mit Behinderung begleitet.

„Menschenrechtskonventionen dienen dem „Empowerment“ der Menschen. Sie leisten dies, indem sie Ansprüche auf Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe formulieren, sie rechtsverbindlich verankern und mit möglichst wirksamen Durchsetzungsinstrumenten verknüpfen.“
(BIELEFELDT 2009, S.4)

¹ Wenn man den Wortlaut des Originals berücksichtigt, ist das Ziel ein inklusiver Arbeitsmarkt. Die offizielle deutschsprachige Übersetzung der Behindertenrechtskonvention weicht aber an einigen Stellen elementar vom Original ab, insbesondere die irreführende Übertragung von „Inclusion“ zu „Integration“ fällt ins Auge. Zum Vergleich liegt eine dreispaltige Version der Behindertenrechtskonvention vor: Sie enthält die englische Originalfassung, die Übersetzung der Bundesregierung sowie die danach verfasste, so genannte Schattenübersetzung, die von Vertreter/innen der Behinderten(selbst)hilfe erarbeitet wurde und die Formulierung eines „inklusive Arbeitsmarktes“ beinhaltet. www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile

Der nächste Schritt ist nun die Weiterentwicklung solcher „wirksamer Durchsetzungsinstrumente“ – also auf Inklusion ausgerichtete, individualisierte und im Sozialraum verankerte Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen. Die leistungsberechtigten Personen sollen dabei als „Expert/innen in eigener Sache“ in das Zentrum des Hilfeplanungs- und Unterstützungsprozesses rücken; die Leistungsträger und Leistungserbringer stehen vor der Aufgabe, Angebote zur Verfügung zu stellen, die noch konsequenter als bisher die individuellen Unterstützungsbedarfe, Lebenssituationen und Teilhabeziele der Kund/innen in den Fokus nehmen.

In Bezug auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind dabei vor allem Arbeitsmöglichkeiten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu entwickeln – für alle Menschen unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung. Diese Angebote gilt es im nächsten Schritt flächendeckend einzuführen und rechtlich abzusichern.

Ein bereits gelungenes Beispiel dafür ist die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB), die im Dezember 2008 im Sozialgesetzbuch IX § 38a verankert wurde. Sie wurde aus dem übergreifenden Konzept Unterstützte Beschäftigung (vgl. Doose 2012) heraus für Personen entwickelt, für die betriebliche, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse denkbar sind, die aber besondere individuelle Unterstützung beim Finden und Erhalten eines geeigneten Beschäftigungsverhältnisses und der Einarbeitung am Arbeitsplatz benötigen.

Das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“ wurde bereits in den 1980er Jahren in den USA entwickelt und nach erfolgreicher Erprobung international verbreitet. Zugleich nahm es die Grundgedanken von Inklusion und Sozialraumorientierung vorweg, die heute für die Weiterentwicklung der deutschen Behindertenhilfe von zentraler Bedeutung sind. Mit Unterstützter Beschäftigung wird Menschen mit Behinderung möglichst von vornherein eine Alternative zum Arbeiten in Sondereinrichtungen angeboten; auch die Maßnahme setzt daher wenn möglich bereits beim Übergang Schule – Beruf an und entwickelt mit Schulabgänger/innen betriebliche Arbeitsmöglichkeiten. Im Zentrum stehen eine individuelle, personenzentrierte Hilfeplanung und eine bedarfsgerechte Unterstützung der jeweiligen Personen. Die Unterstützungsangebote sind dabei nach Möglichkeit wohnortnah ausgerichtet und beziehen das soziale Umfeld der Unterstützten Arbeitnehmer/innen als entscheidende Ressource beim Auffinden von Teilhabeorten ein. Durch die Kombination aus „Individueller betrieblicher Qualifizierung“ (InbeQ) und bei Bedarf daran anschließender Berufsbegleitung stellt die Maßnahme diesen Personen sowohl individuelle Unterstützung beim Übergang in Arbeit als auch Angebote zur Sicherung der Arbeitsverhältnisse zur Verfügung.

Das Angebot „Unterstützte Beschäftigung“ erschließt somit einem Personenkreis, dessen Leistungsvermögen zwischen den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) liegt, neue, inklusive Teilhabemöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Vor

2009 haben diese Personen oftmals vergebens nach einer betrieblichen Form der beruflichen Teilhabe gesucht. Insofern wurde mit Unterstützter Beschäftigung eine wesentliche Lücke im System der Leistungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben geschlossen: Die Maßnahme stellt einen weiteren, wichtigen Baustein auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt dar und schließt damit unmittelbar an die Forderungen der UN-Konvention an.

Zugleich wird bei der bundesweiten Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ deutlich, dass ein solches, auf Inklusion in Betrieben ausgerichtete Unterstützungsangebot die Leistungsanbieter vor besondere Aufgaben stellt:

- Beim Ausbau betrieblicher Unterstützungs- und Rehabilitationsangebote geht es darum, für die zu unterstützende Person einen passgenauen Arbeitsplatz mit der erforderlichen individuellen Unterstützung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erschließen.² Dieses Ziel bedeutet – selbst in strukturstarken Regionen mit vergleichsweise geringer Arbeitslosigkeit – eine große Herausforderung für die Fachkräfte, vor allem dann, wenn betriebliche Arbeitsverhältnisse für Menschen mit besonders hohem, ggf. dauerhaftem Unterstützungsbedarf sichergestellt werden sollen.
- Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ besteht aus mehreren, aufeinander aufbauenden Phasen (die drei Phasen der InbeQ: Einstiegs-, Qualifizierungs- und Stabilisierungsphase sowie ggf. daran anschließende Berufsbegeleitung). Sie verbindet insofern Angebote für unterschiedliche Lebensphasen und Bedarfe miteinander (Berufsorientierung und -vorbereitung, betriebliche Arbeitsplatzsuche, berufliche Qualifizierung im Betrieb, langfristige Arbeitsplatzsicherung). Auch dadurch ist insbesondere seitens der Leistungsanbieter viel fachliches Know-how, aber auch Flexibilität, langfristige Planung und innovatives Handeln gefordert.
- Bei „Unterstützter Beschäftigung“ geht es auch immer darum, je nach individuellen Bedarfen und Teilhabewünschen (die sich im Verlauf einer Maßnahme ändern können) Übergänge in andere oder ergänzende Unterstützungsangebote mitzugestalten. Dadurch geraten angrenzende Leistungsangebote (z.B. schulische Berufsorientierung, ausgelagerte Arbeitsplätze der WfbM, Arbeitsassistenten, das Budget für Arbeit u.v.m.) systematisch in den Blick, was wiederum eine konsequente Vernetzung und Koordinierung der Angebote erfordert.

Dies alles verweist auf hohe fachliche und organisatorische Anforderungen an die beteiligten Leistungsanbieter. Diese Herausforderungen betreffen jedoch nicht nur die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“. Sie betreffen letztlich alle Angebotsstrukturen, die umfassende, auf Inklusion abzielende Angebote zur beruflichen Teilhabe sicherstellen sollen. Daher bedarf es vielfältiger, in ihrer fachlichen Arbeit qualitätsgesicherter sowie vernetzter und durchlässiger Unterstützungsangebote in den jeweiligen Regionen. Den Leistungsanbietern kommt dabei die Aufgabe zu, die Weiterentwicklung regionaler Angebotsstrukturen aktiv mitzugestalten, indem

² Näheres dazu siehe im Kapitel 2.3, Konzept des „passgenauen Arbeitsplatzes“

1. bestehende Unterstützungsangebote und zu Grundliegende Konzepte geprüft und weiterentwickelt sowie
2. in den einzelnen Regionen effektive Netzwerke zwischen den Anbietern und weiteren Beteiligten des Teilhabeprozesses auf- und ausgebaut werden.

Ziel dieser Arbeitshilfe

Der vorliegende Text versteht sich als praxisorientierte Arbeitshilfe für Leitungs- und Fachkräfte von Diensten und Organisationen der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe, die

- regionale, auf Inklusion abzielende berufliche Teilhabeangebote aufbauen bzw. weiterentwickeln und
- so miteinander vernetzen wollen, dass die Unterstützungsangebote den individuellen Teilhabewünschen von Menschen mit Behinderung im Sinne ihrer Selbstbestimmung und ihres Wunsch- und Wahlrechts so weit wie möglich entsprechen können.

Die Arbeitshilfe kann somit für die Weiterentwicklung von Organisationen und regionalen Teilhabestrukturen genutzt werden.

Im ersten Abschnitt werden Leitlinien und Qualitätskriterien einer Inklusionsbegleitung beschrieben, deren übergreifendes Ziel - im Sinne der UN-Konvention – es ist, zunehmend ambulante bzw. betriebliche Unterstützungsstrukturen sicherzustellen und so die selbstverständliche und umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu gewährleisten.

Der Text konzentriert sich dabei hauptsächlich auf das Selbstverständnis und die Aufgaben der beteiligten Leistungsanbieter. Auf die Rolle und Funktion der Leistungsträger wird dagegen nur an einzelnen Stellen eingegangen. Selbstverständlich sind die von ihnen zur Verfügung gestellten Ressourcen und Strukturen zu einem wesentlichen Teil entscheidend für die Bereitstellung und Qualität von Leistungsangeboten. Insofern ist es für die Weiterentwicklung von Teilhabeangeboten von zentraler Bedeutung, dass sich die Leistungsträger den Themen Inklusion, umfassende Teilhabe und Personenzentrierung im Sinne der UN-Konvention konsequent öffnen und zur Grundlage ihrer Entscheidungen machen. Im vorliegenden Beitrag wird der Fokus jedoch auf die Möglichkeit der Ausgestaltung von Unterstützungsleistungen durch die Anbieter innerhalb der vorliegenden und zugleich beeinflussbaren Rahmenbedingungen gelegt.

Diese Arbeitshilfe entstand im Rahmen des Projekts „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wurde. Im Juni 2014 wurde das Projekt nach einer 3,5-jährigen Laufzeit abgeschlossen. Bestandteile des Projekts waren u.a.

- die Förderung eines kontinuierlichen, moderierten Fachaustauschs der Anbieter der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (im Folgenden: UB-Anbieter), um eine einheitliche Umsetzung des differenzierten Maßnahmekonzepts in die Praxis zu gewährleisten
- die Entwicklung und Verbreitung von Materialien und Informationen für die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ in Leichter Sprache
- die Dokumentation und Verbreitung von Beispielen dauerhafter betrieblicher Teilhabemöglichkeiten von Teilnehmer/innen der Maßnahme
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit für Betriebe, um diese als zentrale Akteure der Maßnahme von Nutzen und Chancen Unterstützter Beschäftigung zu überzeugen sowie
- die Bereitstellung eines internetgestützten Fach-Informations-Pools (FIP) zum fortgesetzten Fachaustausch der UB-Anbieter sowie zur Sicherung und Weiterentwicklung der fachlichen Anforderungen durch Bereitstellung entsprechender, u.a. oben genannter Informationen und Materialien.³

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeitshilfe ist die Feststellung der BAG UB, dass der nachhaltige Erfolg von inklusiv ausgerichteten Teilhabeangeboten wie die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ mehr bedarf als Fachkompetenz bezogen auf die Angebote im engeren Sinne. Er ist von verschiedenen, aufeinander bezogenen Grundsätzen und Bedingungen abhängig, die bei der Planung und Ausgestaltung von Teilhabeangeboten in den Blick genommen werden müssen. Übergreifendes Ziel von Inklusionsbegleitung ist letztlich nicht der Erfolg eines einzelnen, wie auch immer wichtigen Teilhabeangebots; Ziel ist vielmehr die Mitgestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes im Sinne der UN-Konvention – z.B. durch die Bereitstellung vielfältiger Unterstützungsleistungen, die ihn möglich machen. Unterstützte Beschäftigung hat sich dabei zu einem unverzichtbaren Baustein entwickelt; in der vorliegenden Arbeitshilfe wird jedoch deutlich, dass auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt noch einige weitere Bausteine erforderlich sind.

Im Folgenden wird die *fachliche Begleitung und Unterstützung in der beruflichen Inklusion* i.d.R. mit dem Begriff „**Inklusionsbegleitung**“ abgekürzt.

Zielvorgabe: Inklusion statt Integration

In diesem Text ist konsequent von der Ausgestaltung *inklusive* Arbeitsmöglichkeiten und damit zusammenhängender *Inklusionsbegleitung* die Rede. Der Begriff „Integration“ dagegen wird nicht mehr verwendet, sofern er nicht Teil von Eigenwörtern ist oder im Namen von Einrichtungen, in Titeln von Projekten oder Materialien auftaucht.

Damit nimmt die BAG UB Bezug auf die UN-Konvention, die Inklusion explizit als handlungsleitendes Konzept einführt. Durch ihren zentralen Stellenwert in der UN-Konvention stellt Inklusion eine entscheidende Leitlinie für die Wei-

³ www.bar-frankfurt.de/fip.html

terentwicklung und Ausgestaltung von Teilhabeangeboten dar: Sie stellt den integrativen Ansatz zur Diskussion und setzt ihm ein erweitertes Konzept der Gleichwertigkeit und konsequenten Einbeziehung aller Gesellschaftsmitglieder in das soziale Gefüge als ein lebendiges, vielfältiges Ganzes entgegen. Inklusion bedeutet selbstverständliche gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung von Anfang an, ihre Anerkennung als Gesellschaftsmitglieder mit allen Stärken und Schwächen sowie ihr selbstverständliches Recht, ihr Leben entsprechend gestalten können. *Es ist normal, verschieden zu sein.*⁴

Der Gedanke der Inklusion beschreibt also ein Gesellschaftsmodell, in dem keine (nachträgliche) Integration einzelner Gruppen in das gesellschaftliche Ganze mehr notwendig ist - weil sie von Anfang an Teil der Gesellschaft sind. Es gilt demnach nicht, den einzelnen Mensch oder Personen „passend“ zu machen - denn Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch bereits Teil der Gesellschaft ist. Daher ist es die Gesellschaft (die Schulen, die Betriebe usw.), die sich so weiterentwickeln muss, dass Inklusion auch tatsächlich gelebt werden und erfahrbar sein kann.

Das Konzept der Inklusion verweist also eher auf ein längerfristig zu erreichendes gesellschaftliches Ziel. Integration ist nach wie vor notwendig: Es gilt noch immer, für Menschen mit Behinderung neue Wege *in das gelebte Miteinander hinein* zu erschließen und ihnen die gesellschaftliche (Re-)Integration zu ermöglichen. Inklusion stellt jedoch das übergeordnete Ziel der fachlichen Unterstützung von Menschen mit Behinderungen zur Förderung beruflicher Teilhabe dar.

⁴ Mit diesem Satz schloss im Jahr 1993 Richard von Weizsäcker eine Rede ab, die er anlässlich der Eröffnungsveranstaltung der Tagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte in Bonn hielt. Quelle: www.imew.de/index.php?id=318

2. Leitlinien

Der folgende Abschnitt fasst zunächst zentrale Leitlinien der fachlichen Unterstützung von Menschen mit Behinderungen zur Förderung beruflicher Teilhabe zusammen. Diese Grundsätze und die mit ihnen verbundenen Qualitätskriterien gewährleisten in der Praxis seit vielen Jahren die Erfolge innovativer, integrierender und zunehmend auch inklusiver Leistungsangebote zur Begleitung und Rehabilitation schwerbehinderter Menschen.

2.1 Ziel von Inklusionsbegleitung

Oberstes Qualitätsziel einer professionellen Inklusionsbegleitung im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben ist es, die berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderung unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung sicherzustellen, wenn möglich in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Im Vordergrund steht, betriebliche Arbeitsmöglichkeiten auszuloten, zu schaffen und zu verstetigen. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es der Anwendung adäquater fachspezifischer Methoden und Konzepte. Das Wunsch- und Wahlrecht der Personen mit Behinderungen bildet den Orientierungsrahmen bei der Suche und Ausgestaltung geeigneter Unterstützungsleistungen. Durch passgenaue Unterstützungsangebote soll ihnen ein möglichst **selbständiges und selbstbestimmtes** Leben ermöglicht werden, das vorrangig nicht in Sondereinrichtungen, sondern im „normalen Leben“ unter behinderten und nicht behinderten Menschen stattfindet.

2.2 Leitgedanken

Personenzentriertes Vorgehen

- Bei jedem Angebot zur Inklusionsbegleitung **steht der Mensch mit seinen individuellen Teilhabezielen im Mittelpunkt**. Das bedeutet, dass bei der Unterstützung nicht mehr die verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen, Erfordernisse und Einschränkungen im Vordergrund stehen. Im Zentrum der Unterstützung steht vielmehr konsequent die einzelne Person mit ihren Wünschen und Unterstützungsbedarfen.
 - *Das bedeutet:* Wenn eine konkrete, individuell erforderliche Unterstützungsleistung aktuell nicht verfügbar ist – beispielsweise eine niedrigschwellige Arbeitsmöglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder eine betriebliches Praktikum beim Übergang von der Schule in den Beruf –, dann muss es darum gehen, die gewünschte Unterstützungsleistung nach Möglichkeit regional zu entwickeln bzw. ihre Entwicklung zu fördern. Es wird also nicht selbstverständlich auf ein vorhandenes, nicht gewünschtes Angebot ausgewichen.
- Ebenso darf beispielsweise die Teilnahme an der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nicht unhinterfragt daran scheitern, dass ein Leistungsanbieter z.B. aufgrund der Verträge mit dem Leistungsträger aktuell keine Plätze für die gewünschte Maßnahme zur Verfügung hat. Ggf. müssen solche „ungeplanten“ Bedarfe dann mit dem Persönlichen Budget realisiert werden.

Leitgedanke 1

- Menschen mit Behinderungen haben ein **Recht auf die uneingeschränkte Unterstützung bei der Realisierung des individuellen Teilhabewunsches**. Voraussetzung ist lediglich, dass die entsprechenden behinderungsbedingten Unterstützungsbedarfe bestehen. Im Zentrum steht genau dieses Recht der Person auf Unterstützung; entsprechend ernsthaft sind die Bemühungen der Unterstützer/innen und Inklusionsbegleiter/innen. Die Realisierung einzelner individueller Teilhabewünsche kann dennoch (aus den verschiedensten Gründen) scheitern - aber diese Möglichkeit steht nicht am Anfang eines Prozesses, die die personenzentrierte Unterstützung und Begleitung in Arbeit beinhaltet.
 - *Das bedeutet:* Auch wenn die Chancen auf die Bewilligung eines Leistungsantrags gering scheinen oder ein passendes bzw. gewünschtes Angebot regional nicht ohne Weiteres oder zunächst nicht verfügbar ist – beispielsweise das „Budget für Arbeit“, das nach wie vor nur in einzelnen Bundesländern existiert, oder der „betriebliche Berufsbildungsbereich“ als Alternative zur Qualifizierung in einer WfbM –, gilt es, in der Beratung und Begleitung alle Möglichkeiten auszuloten und dabei wenn erforderlich auch ungewohnte Wege zu beschreiten.
- Die **Unterstützung erfolgt ressourcenorientiert**. Das bedeutet, dass bei der Planung der individuellen Unterstützung und Begleitung von den konkreten Stärken, Fähigkeiten und Ressourcen der zu unterstützenden Person ausgegangen wird. Auf dieser Grundlage erfolgt dann auch ggf. die Suche nach einem Praktikums-, Qualifizierungs- oder Arbeitsplatz, der den individuellen Fähigkeiten und Neigungen der Person entspricht.
- Ein konsequent personenzentriertes Vorgehen bedeutet, die **Vielfalt und Gleichwertigkeit der verschiedenen Lebensentwürfe und –ziele anzuerkennen**. Es wird daher keine Bewertung der Teilhabewünsche seitens der Unterstützer/in, des Leistungsträgers oder des Fachdienstes vorgenommen; persönliche oder gesellschaftliche Erwartungshaltungen bleiben außen vor. Eine individuell passende Unterstützungsleistung oder ein entsprechendes Arbeitsverhältnis kann daher reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, innovative Teilzeit- oder niedrigschwellige Zuverdienstmodelle oder auch dauerhaft unterstützte betriebliche Arbeit ohne nennenswert betriebswirtschaftlich verwertbares Arbeitsergebnis bedeuten: Die Ausgestaltungen der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung sind so individuell wie sie selbst.

Personenzentrierung bedeutet, auch ungewöhnliche Teilhabeziele gegen Widerstände zu unterstützen

Leitgedanke 2

Inklusion statt Aussonderung

- Inklusion ist das übergeordnete Ziel von Beratung, Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen. Die zu unterstützende Person hat das **Recht auf berufliche und gesellschaftliche Teilhabe „mitten im Leben“** und mit denselben Gestaltungsmöglichkeiten wie Menschen ohne Behinderungen. Der Auf- und Ausbau persönlicher Kompetenzen (die in späteren Lebensabschnitten von zentraler Bedeutung sind, um z.B. persönliche Wünsche zu formulieren, Lebensabschnitte zu planen und entsprechende Entscheidungen zu treffen, persönliche Assistent/innen anzuleiten oder ein Persönliches Budget zu verwalten) erfolgt nicht durch ein Leben, das überwiegend in Son-

dereinrichtungen stattfindet, sondern durch das möglichst vollständige und selbstverständliche Dabeisein inmitten der Gesellschaft mit Menschen aus allen sozialen Gruppierungen.

Inklusion bezogen auf berufliche Bildung und Arbeit bedeutet “die Teilhabe aller (ungeachtet ihrer Produktivität) an den Arbeitsprozessen in Betrieben und im Öffentlichen Dienst. Jeder bringt seine Fähigkeiten und Fertigkeiten ein. Damit dies möglich wird, brauchen Betriebe Unterstützung, damit sie Menschen nicht aufgrund ihrer Andersartigkeit aussondern, sondern die Vielfalt der Mitarbeiter/innen als Bereicherung erleben.“ (DOOSE 2009)

- Um Inklusion langfristig umfassend möglich zu machen, müssen sich entsprechende **ambulante Unterstützungsangebote** für behinderte Menschen zunehmend zu einer selbstverständlichen und gleichwertigen Alternative zu (teil-)stationären Angeboten entwickeln. Der flächendeckende und rechtlich abgesicherte Zugang leistungsberechtigter Personen zu diesen Angeboten ist dabei notwendige Voraussetzung für die Realisierung des Wunsch- und Wahlrechts. Hierbei tragen die zuständigen Leistungsträger eine besondere Verantwortung.
- Um Menschen mit Behinderung betriebliche Arbeitsmöglichkeiten zugänglich zu machen, bedarf diese Zielgruppe im Sinne des *Empowerment* frühzeitig gezielter individueller Unterstützung, um die erforderlichen **Alltagskompetenzen auszubauen**. Ziel der Unterstützung ist dabei die konsequente **Förderung von Verselbständigungsprozessen**.

Sozialraumorientierung beim Auf- und Ausbau von Unterstützungsangeboten

- Das Konzept der Sozialraumorientierung kommt ursprünglich aus der Kinder- und Jugendhilfe. Es steht in engem Zusammenhang mit den Erfordernissen einer inklusiven Gesellschaft (VGL. SEIFERT/STEFFENS 2009). Die Leitlinie ist klar und einfach: Inklusion muss primär in der Region stattfinden. Bei der Ausrichtung von Teilhabe- und Unterstützungsangeboten ist daher an den unmittelbaren sozialen und Lebensräumen der jeweiligen Personen anzusetzen. Sie stellen die Handlungs- und damit auch die potentiellen Teilhabeorte der Personen dar; demnach werden sie systematisch in die Teilhabeplanung und den Aufbau von Unterstützungsangeboten einbezogen.
 - *Das bedeutet:* Bei der Entwicklung individuell passender betrieblicher Teilhabeangebote sollten Personen einbezogen werden, die den Menschen mit Behinderung gut kennen und mit ihnen möglichst viele gemeinsame soziale Erfahrungsorte teilen. Diese Personen werden von den Menschen mit Unterstützungsbedarf selbst ausgewählt und eingeladen. Ein geeigneter Zeitpunkt kann beispielsweise vor dem Beginn von betrieblichen Praktika sein, wenn die Entscheidung für ein Berufsfeld getroffen werden muss, oder auch die konkrete Suche nach einem betrieblichen Praktikumsplatz. Dabei ist vor allem die persönliche, „nicht professionelle“ Perspektive dieser Personen von zentraler Bedeutung – es sind keine Sachbearbeiter/innen, Ärzt/innen oder Dienstleister, sondern sie sind z.B. Mitbewohner/innen, Freund/innen, Verwandte oder Nachbar/innen. Diese Personen haben durch ihre quartiersbezogenen Erfahrungen mit den betreffenden Menschen mit Behinderung ein *sozialräumliches Verständnis* ihrer Stärken und Wünsche ent-

Leitgedanke 3

Sozialer Raum als entscheidende Ressource bei der Entwicklung von Teilhabeangeboten

wickelt, und diese Ressource kann bei der Hilfeplanung und Angebotsgestaltung genutzt werden.

Bei den Treffen können z.B. Methoden wie der „Ressourcencheck“ (VGL. FRÜCHTEL 2014) genutzt werden. Auf der Grundlage ihrer gemeinsamen Erfahrungen im Sozialraum erarbeiten hier die eingeladenen Personen die Stärken, guten Eigenschaften und positive Handlungsfelder der Person mit Unterstützungsbedarf, was für ihre weitere Teilhabeplanung entscheidende Impulse geben kann.

2.3 Qualitätskriterien für inklusive Unterstützungsangebote

Die praktische Umsetzung der genannten Leitgedanken von Inklusionsbegleitung kann nur erfolgen, wenn bei der Konzeption und methodischen Ausrichtung von Leistungsangeboten diesen Leitlinien entsprechende Qualitätskriterien für Unterstützungsangebote beachtet werden. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um folgende Kriterien, die unmittelbar aus den Leitlinien resultieren:

- Den einzelnen Menschen und seine Teilhabewünsche in den Mittelpunkt der Unterstützung zu rücken ...
- ... **bedeutet**, dass diesem Ansatz entsprechende Methoden der Bedarfsbestimmung, Kompetenzen etc. eingesetzt werden, die die individuellen Teilhabewünsche, Fähigkeiten sowie verfügbaren und für die Zielerreichung notwendige Ressourcen der einzelnen Person als Grundlage der individuellen Hilfebedarfsplanung erfassen können.

Beispiel

Methode „Persönliche Zukunftsplanung“

Die Persönliche Zukunftsplanung ist eine Methode der individuellen Hilfeplanung, an deren Entwicklung die Menschen mit Behinderungen selbst aktiv beteiligt sind. Persönliche Zukunftsplanung stellt den einzelnen Menschen mit seinen Wünschen, Zielen, Fähigkeiten und Ressourcen in den Mittelpunkt einer langfristigen individuellen Lebensplanung. Sein unterstützendes Umfeld (Familie, Freund/innen, sonstige Unterstützer/innen und Begleiter/innen aus privaten, ehrenamtlichen und professionellen Zusammenhängen) wird dabei systematisch in die Planung mit einbezogen, sofern die Person es so wünscht und die Unterstützer/innen zur Persönlichen Zukunftsplanung einlädt (vgl. Doose 2011). Die Grundlagen der Persönlichen Zukunftsplanung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- „Persönliche Zukunftsplanung beruht auf personenzentriertem Denken und einer wertschätzenden Grundhaltung.
- Der Mensch steht im Mittelpunkt. Es geht um seine Ziele, Gaben und neue Möglichkeiten. Es geht darum, eine wertgeschätzte Rolle in der Gemeinschaft einzunehmen.
- Persönliche Zukunftsplanung unterstützt Menschen, über ihre persönliche Zukunft nachzudenken.
- Dabei geht es darum, eine Vorstellung von einer guten Zukunft zu entwickeln, Ziele zu setzen und diese mit anderen Menschen Schritt für Schritt umzusetzen.

- Persönliche Zukunftsplanung bietet gutes Handwerkzeug und Methoden, um Veränderungen im Leben zu planen und Unterstützung bei diesen Veränderungen zu organisieren.⁴⁵

... **bedeutet**, dass das Lernumfeld (im Fall der beruflichen Teilhabe: der Berufsvorbereitungs-, Qualifizierungs- oder Arbeitsort) an den Menschen mit Behinderung individuell angepasst wird, so dass dieser Mensch durch die Rahmenbedingungen seines Lernumfelds gefördert und unterstützt wird.

Konzept „Passgenaue Arbeitsplätze“

Beispiel

Passgenaue Arbeitsplätze sind neue, oftmals zusätzlich eingerichtete betriebliche Arbeitsplätze für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung besonderer Rahmenbedingungen bedürfen, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglichst dauerhaft arbeiten zu können. Dies können z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten, aber auch andere Personengruppen sein, die ohne besondere individuelle Unterstützung überwiegend in einer WfbM arbeiten würden. Wenn für diese Personen ein geeignetes betriebliches Arbeitsverhältnis gesucht wird, setzt die Inklusionsbegleitung nicht primär an den Erfordernissen des Betriebes oder vorhandenen Arbeitsplatzbeschreibungen an. Im Zentrum stehen zunächst vielmehr die konkreten Fähigkeiten und Neigungen und Unterstützungsbedarfe der jeweiligen Personen. Auf dieser Grundlage werden betriebliche Tätigkeitsfelder analysiert und begleitende Unterstützungssysteme entwickelt. Für den Fall, dass es im Betrieb keinen passgenauen Arbeitsplatz für die Person gibt, werden schließlich nach Möglichkeit betrieblich notwendige Arbeiten so zusammengefasst und organisiert, dass ggf. ein gänzlich neuer Arbeitsplatz dabei heraus kommt. Passgenaue Arbeitsplätze sind dabei so gestaltet, dass der (mittel- und langfristige) individuelle Unterstützungsbedarf so gering wie möglich ausfällt.⁶

- Ein ressourcenorientiertes Vorgehen ...

... **bedeutet**, bei der Inklusionsbegleitung möglichst alle Potentiale der Person und ihres Umfeldes zu nutzen. Die Situationsanalyse und Hilfebedarfsplanung etwa bedarf der Anwendung von Methoden, die den Blick systematisch auf die Interessen, Fähigkeiten und Potentiale der Person lenken. (Was strebe ich an? Was kann ich bereits? Welche Stärken gibt es noch zu entdecken?) Zugleich sollten auch die Ressourcen der Person in ihrem persönlichen Umfeld erfasst, analysiert und in die Planung der erforderlichen Unterstützung einbezogen werden, wie es z.B. bei der Persönlichen Zukunftsplanung oder der Sozialraumorientierung der Fall ist.

⁵ Quelle: www.persoenliche-zukunftsplanung.eu

⁶ Bis vor einigen Jahren wurde der Begriff „Nischenarbeitsplatz“ verwendet (vgl. BAG UB 2006). Da der Begriff „Nische“ jedoch Assoziationen auf etwas weckt, das versteckt, unsichtbar, nicht recht greifbar ist, wurde er durch die Formulierung der „Passgenauigkeit“ ersetzt.

- ... **bedeutet**, Menschen mit Behinderungen als „Expert/innen in eigener Sache“ anzuerkennen. Niemand kennt ihren Unterstützungsbedarf besser als sie selbst; sie sind deshalb konsequent als Hauptakteur/innen in alle Hilfeplanungsprozesse mit einzubeziehen. Zum anderen entwickeln Menschen mit Behinderung aufgrund ihrer besonderen Situation und Bedarfe ein spezifisches Wissen hinsichtlich Unterstützungs- und Beratungsbedarfen, das als Know-how genutzt werden kann.

Beispiel

Peer Counseling als Angebot der Hamburger Arbeitsassistenten

Beim Leistungsanbieter *Hamburger Arbeitsassistenten* geben ehemals Unterstützte Arbeitnehmer/innen die beruflichen Erfahrungen, die sie auf ihrem Weg zum Arbeitsplatz gemacht haben, an Schulabgänger/innen mit Behinderung, UB-Teilnehmende und Beschäftigte der Werkstätten für behinderte Menschen weiter. Damit wird das Konzept des Peer Counseling (oder auch Peer Beratung) auf den Bereich der Unterstützten Beschäftigung übertragen. Peer Counseling bedeutet: Menschen beraten Menschen, die in einer ähnlichen Situation sind wie sie selbst und daher von ihren Erfahrungen und Sichtweisen profitieren können.⁷ Die Hamburger Arbeitsassistenten unterstützen die Peer Counselor durch ein Bildungsangebot, das im Rahmen des Projekts „Peer Expert/innen“ durchgeführt wird. Die Beratung und Unterstützung seitens der Peer Expert/innen erfolgt mit der Unterstützung der Betriebe, in denen die ehemals Unterstützten Arbeitnehmer/innen in der Vergangenheit gute Erfahrungen mit einem Praktikum oder langfristigen Arbeitsplatz gemacht haben.⁸

Ressourcenorientierung fördert den Austausch und gemeinsame Lernprozesse

- ... **bedeutet** die Bereitschaft,
 - von den Erfahrungen der Inklusionsbegleitung in anderen Regionen zu lernen
 - den Austausch mit anderen Fachdiensten und Projekten zu suchen und zu fördern
 - best practise-Beispiele aufzugreifen und den eigenen Erfordernissen anzupassen
 - sowie
 - die dafür erforderliche Zeit / personale Kapazitäten einzuplanen und bereit zu stellen.
- Die Vielfalt von Lebenssituationen und -entwürfen anzuerkennen ...
- ... **bedeutet**, dieser Vielfalt gerecht zu werden, indem die entsprechenden Angebote konsequent auf die Art und Schwere der Behinderung der einzelnen Person und entsprechende Wünsche und Unterstützungserfordernisse abgestimmt werden.
- ... **bedeutet**, Angebote zur Beratung und Information an den Prinzipien Leichter Sprache auszurichten.

7 Nähere Informationen unter <http://peer-counseling.org>

8 www.hamburger-arbeitsassistenten.de/projekte/peer

9 www.lebenshilfe.de/de/leichte-sprache/index.php

Materialien in Leichter Sprache

 Beispiel

Immer mehr Vereine und öffentliche Einrichtungen greifen auf Leichte Sprache zurück, um Inhalte von verschiedensten Broschüren, Flyern und Internetseiten auch Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich zu machen. Beispielhaft hierfür sind die vielfältigen Materialien des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) z.B. zum Persönlichen Budget, die Internetseiten der Lebenshilfe⁹ oder auch der Bundesregierung in Leichter Sprache, u.a. zu aktuellen politischen Themen¹⁰ sowie wichtige rechtliche Informationen u.a. zur UN-Konvention in Leichter Sprache¹¹.

Bezogen auf Unterstützte Beschäftigung veröffentlichte die BAG UB im Rahmen des laufenden Projekts „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ verschiedene Materialien auch in Leichter Sprache, u.a. die Informationsbroschüre zu Unterstützter Beschäftigung¹² und einen Film, der das Konzept und den Ablauf Unterstützter Beschäftigung anhand von fünf Praxisbeispielen aufzeigt¹³.

Angebote zur Beratung und Übersetzung von Texten in Leichte Sprache

 Beispiel

Für Privatpersonen, Vereine und Betriebe bestehen inzwischen verschiedene Möglichkeiten, ihre Texte (Angebotsbeschreibungen, Vorträge, Flyer, Webseiten) auf die Prinzipien Leichter Sprache überprüfen und sie ggf. überarbeiten oder sogar vollständig übersetzen zu lassen. Unter anderem bieten die Selbstvertretung von Menschen mit Lernschwierigkeiten Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V. sowie die Lebenshilfe Bremen mit dem „Büro für Leichte Sprache“ solche Beratungs- und Übersetzungstätigkeiten an.¹⁴

... **bedeutet**, behinderten Menschen die Möglichkeit zu geben, nach Wunsch auch geschlechtsuntypische Berufsfelder zu erproben.¹⁵

Methoden und Materialien zur Ermutigung und Unterstützung von Frauen mit Lernschwierigkeiten auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt

 Beispiel

Bereits zwischen 2005 und 2007 entwickelte die Hamburger Arbeitsassistentin ein Unterstützungsangebot für Frauen mit Behinderungen, die sich auf dem Weg in betriebliche Arbeitsverhältnisse befinden. Im Projekt „talente“ wurden verschiedene Methoden und Materialien erarbeitet, die ins-

10 www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/LeichteSprache/leichteSprache_node.html

11 www.ich-kenne-meine-rechte.de

12 www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/Infobroschuere_UB_A5_LS.pdf

13 <http://vimeo.com/92035712>

14 Einige Anbieter, die Texte in Leichte Sprache übersetzen, finden Sie hier: www.people1.de/was_halt.html sowie www.leichte-sprache.de

15 Dass der Bedarf vorhanden ist, belegen verschiedene Untersuchungen der vergangenen Jahre (vgl. FISCHER/HEGER 2011, S. 256 f; FAF u.a. 2014, S. 44 f., 73 f., 99 f; HOHN 2012, S. 27).

besondere junge Frauen mit Lernschwierigkeiten dabei unterstützen, sich mit ihren beruflichen Interessen und Stärken auseinanderzusetzen und bei ihrer beruflichen Planung auch ungewohnte Wege auszuprobieren. Die im Projekt entwickelten und erprobten Materialien sind veröffentlicht und richten sich an Multiplikator/innen. Konzept und Methoden sind ausführlich beschrieben und die entwickelten Arbeitsmaterialien liegen der Veröffentlichung als DVD (mit einem Filmbeitrag zu typischen Berufsfeldern) bei.¹⁶ Die Methoden können auch modifiziert auf die Arbeit mit jungen Männern mit Lernschwierigkeiten angewandt werden.

... **bedeutet**, Vielfalt bewusst zu nutzen, indem beispielsweise auf das Konzept *Diversity Management* (VGL. STUBER 2014) zurückgegriffen wird. Bei der Erstellung von Maßnahmekonzepten geht es hier darum, die Heterogenität von Gruppen von vornherein zu berücksichtigen, Aussonderungen innerhalb von Lerngruppen von vornherein zu vermeiden und dadurch wechselseitige Lernprozesse zu ermöglichen.

Beispiel

Besondere Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund

Vor allem in Unterstützungsangeboten wie der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“, die bundesweit flächendeckend durchgeführt werden, finden Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zusammen. Für Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund müssen dabei die Unterstützungsangebote so ausgestaltet werden, dass sie die Maßnahmeinhalte verstehen, in den Lerngruppen gut mit anderen zusammenarbeiten und in Betrieben als Mitarbeiter/innen wertgeschätzt werden, auch wenn sich kulturelle Unterschiede z.B. durch Sprachbarrieren oder das Tragen eines Kopftuchs zeigen.

In diesem Zusammenhang wurden - mit der Unterstützung des Anbieters *Hamburger Arbeitsassistenten* - für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund verschiedene Kriterien erarbeitet, die bei der Ausgestaltung der Maßnahme zu berücksichtigen sind.¹⁷

- Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Teilhabe „mitten im Leben“ anzuerkennen ...
- ... **bedeutet**, dieses Recht für *alle* Menschen mit Behinderung, also auch für den Personenkreis mit besonders hohem Unterstützungsbedarf umzusetzen. Daher gilt es z.B. auch für Menschen aus dem autistischen Spektrum, mit schwersten Körper- und Mehrfachbehinderungen oder mit herausforderndem Verhalten geeignete betriebliche Teilhabeangebote zu entwickeln. Bereits vorhandene Angebote müssen ggf. an die besonderen Unterstützungs-

16 Die Dokumentation plus Begleit-DVD ist über die Hamburger Arbeitsassistenten zu beziehen. (Hamburger Arbeitsassistenten 2007)

17 Vgl. das Themenheft 4 zum Thema Migration und Unterstützte Beschäftigung, das im Rahmen des BAG UB-Projekts „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ erschienen ist (MÜLLER 2014).

bedarfe und das Leistungsvermögen der genannten Zielgruppen angepasst werden, so dass auch diese Menschen trotz ihrer schweren Behinderung außerhalb von Sondereinrichtungen am Arbeitsleben teilhaben können.

... **bedeutet**, Räume konsequent barrierefrei zu gestalten, damit für Menschen mit Behinderung alle Bereiche des öffentlichen Lebens barrierefrei zugänglich sind. Barrierefreiheit muss zu einer Selbstverständlichkeit werden, wobei sowohl den besonderen Bedürfnissen körper- und sinnesbehinderter Menschen als auch Menschen mit Lernschwierigkeiten¹⁸ Rechnung getragen werden muss. Das Kriterium der Barrierefreiheit umfasst selbstverständlich auch die Information über Unterstützungsangebote zur beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe und Durchführung derselben.

... **bedeutet**, inklusive Beschulung, gemeindenaher Freizeit- und Wohnstrukturen sowie betriebliche Arbeitsmöglichkeiten zu fördern. Nur durch den deutlichen Ausbau solcher Unterstützungsformen können für Menschen mit Behinderung Wahlmöglichkeiten zwischen ambulanten und (teil-)stationären Angeboten sichergestellt werden.

... **bedeutet**, ambulante und (teil-)stationäre Angebote den individuellen Unterstützungsbedarfen entsprechend fortlaufend ausdifferenzieren und so aufeinander abzustimmen, dass ggf. bedarfsgerechte Übergänge von einem Angebot zum anderen möglich sind.

- Die Förderung von Alltagskompetenzen in das Angebotsspektrum aufzunehmen ...

... **bedeutet**, individuelle Unterstützung zur Persönlichkeitsentwicklung, zum Erwerb bzw. Ausbau von Alltagskompetenzen und zu beruflich relevanten Schlüsselqualifikation anzubieten.

Menschen mit schwerster und Mehrfachbehinderung brauchen besondere Unterstützungsangebote, damit auch für sie Teilhabe „mitten im Leben“ möglich wird

Seminarprogramm „kukuk“

Der Fachdienst *Hamburger Arbeitsassistenz* stellte im Rahmen seiner vielfältigen Maßnahmen der beruflichen Orientierung und Qualifizierung den Bedarf einer gezielten Vermittlung von Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Lernschwierigkeiten fest. Der Fachdienst entwickelte daher im Rahmen eines mehrjährigen *Aktion Mensch*-Projekts ein entsprechendes Konzept, Methoden und Materialien. Themen sind Kommunikation, Konfliktbewältigung und Kooperation. Am Ende des Projekts wurde ein Seminarprogramm mit umfangreichen Materialien veröffentlicht, das im Jahr 2010 mit „kukuk plus“ aktualisiert wurde (VGL. HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 2010).

Beispiel

... **bedeutet**, eine solche Förderung zum Bestandteil jedes konsequent inklusiven Unterstützungsangebots zu machen, indem Lernprozesse möglichst an den Orten initiiert werden, an denen das erworbene Wissen auch später angewendet werden soll.

¹⁸ Im Folgenden wird statt „Menschen mit geistiger Behinderung“ der Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ verwendet. Die BAG UB folgt damit den Ausführungen von „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.“. (7)

„Erst platzieren, dann qualifizieren“ - ein Leitprinzip Unterstützter Beschäftigung¹⁹

Das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“ enthält u.a. den Grundgedanken, dass für die zu unterstützende Person zunächst ein grundsätzlich geeignetes Arbeitsumfeld gefunden wird (z.B. im Praktikum) und daran anschließend Job Coaching stattfindet. Ziel ist es dabei, eine optimale Passung zwischen den betrieblichen Anforderungen und den Fähigkeiten der Person zu erwirken (*Matching*). Dieses Leitprinzip floss als wesentliches Element in die Ausgestaltung der ersten Phase der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“, der „Individuellen betrieblichen Qualifizierung“ (InbeQ) ein. Das Coaching findet, wie im Konzept Unterstützte Beschäftigung vorgesehen, bei InbeQ direkt in dem Betrieb statt, in dem der Mensch mit Behinderung seine neuen Lernerfolge anwenden kann. Berufliche Qualifizierung und das Erlernen beruflich relevanter Schlüsselqualifikationen können so direkt auf die konkreten betrieblichen Erfordernisse abgestimmt werden und sind daher als Vorbereitung auf ein betriebliches Arbeitsverhältnis i.d.R. besonders gut geeignet.

Die praktischen Erfahrungen bei der bundesweiten Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ bestätigen erneut, dass durch die Auseinandersetzung mit realen betrieblichen Anforderungen die Chance auf ein betriebliches Arbeitsverhältnis deutlich erhöht wird.

... **bedeutet** die Erkenntnis, dass eine solche Förderung nicht nur im beruflichen Kontext notwendig ist, sondern auch in allen weiteren Lebensbereichen zu erfolgen hat. Inklusionsbegleitung kann nur dann umfassende Teilhabe und langfristige Beschäftigung erwirken, wenn die Unterstützungsbedarfe in den Bereichen Arbeit, Wohnen und Freizeit in ihren Wechselwirkungen berücksichtigt werden. Bei der Einübung grundlegender Alltagskompetenzen müssen daher die individuellen Unterstützungsbedarfe auch in den Bereichen Wohnen und Freizeit systematisch in die Unterstützung mit einbezogen werden.

- Individuelle Unterstützungsangebote am Sozialraum der Personen auszurichten ...
- ... **bedeutet**, die sozialen Beziehungen und Netzwerke der Menschen mit Unterstützungsbedarf zur Grundlage der Planung und Realisierung individueller Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben zu machen (VGL. FRÜCHTEL 2014). Vertrautheit, leichte Erreichbarkeit und soziale Nähe der Angebote und Unterstützer/innen sind dabei wesentliche Aspekte, wenn nach geeigneten Teilhabeorten für Menschen mit Behinderung gesucht wird. Dies betrifft alle Abschnitte des Prozesses, also individuelle Hilfeplanung, berufliche Orientierung sowie die Suche nach geeigneten, wohnortnahen Betrieben für Praktika und dauerhafte Arbeitsmöglichkeiten.

¹⁹ Die Leitprinzipien Unterstützter Beschäftigung sind im Standardwerk zu Unterstützter Beschäftigung zusammengefasst, das die European Union of Supported Employment (EUSE) erarbeitet hat (EUSE 2004).

Inklusionsbegleitung bedeutet, alle Lebensbereiche der Menschen zu berücksichtigen und die Angebote zu verzahnen

Die Ressourcenorientierung der Inklusionsbegleiter/innen spielt auch hier eine entscheidende Rolle: Der Fokus liegt auf den Teilhabemöglichkeiten, die sich durch das unmittelbare soziale Umfeld der Person, durch Freund/innen, Bekannte, ehemalige Kolleg/innen usw. erschließen. Methoden wie die „Eco Map“ (VGL. FRÜCHTEL 2014, S. 23 ff.) bieten den Menschen mit Unterstützungsbedarf die Gelegenheit, sich ihre sozialen Beziehungen und Lebensräume z.B. unter dem Aspekt anzuschauen, welche Personen, Einrichtungen oder Betriebe aus der näheren Umgebung bei der Realisierung eines Berufswunsches helfen können. So geraten bei der Suche nach betrieblichen Teilhabemöglichkeiten der Bäcker um die Ecke und die Polizeistation im Stadtteil in den Blick, zu denen Kontakte bestehen, die erst durch eine soziale „Netzwerkanalyse“ aufgedeckt wurden.

3. Gestaltung einer inklusiven Angebotsstruktur

Mit den oben zusammengefassten Leitgedanken und Qualitätskriterien sind die Grundlagen für die weiterführende Konzeptentwicklung inklusiv ausgerichteter Teilhabeangebote dargestellt worden.²⁰ Sofern die Beteiligten die hier genannten Leitgedanken des personenzentrierten Vorgehens und des Prinzips ‚Inklusion statt Aussonderung‘ teilen, ergeben sich daraus notwendigerweise weitere Schlussfolgerungen für die Ausgestaltung, Organisation und Koordination von Unterstützungsangeboten:

- Dem individuellen Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderung kann nur dann konsequent Rechnung getragen werden, wenn die inklusiven Teilhabeangebote *entwicklungsorientiert* gestaltet sind. Nur so kann bei Bedarf der Übergang von einem Unterstützungsangebot zum anderen oder auch die Ergänzung eines Angebots durch ein weiteres, individuell erforderliches ohne Reibungsverluste gewährleistet werden.

Entwicklungsorientierung von Teilhabeangeboten bedeutet: Die Unterstützungsleistungen werden konsequent an die veränderbaren Unterstützungsbedarfe und Zielsetzungen der zu unterstützenden Personen angepasst. Die so gewährleistete Flexibilität bei der Ausgestaltung der Unterstützung stellt einen wesentlichen Aspekt des personenzentrierten Vorgehens dar. Sie verweist auf das Erfordernis, den Unterstützungsbedarf eines Menschen nicht als statisch anzusehen. Die Unterstützungsbedarfe und Teilhabewünsche von Menschen mit Behinderung werden geprägt durch verschiedene biographische Abschnitte und immer neue Lebenserfahrungen und sind insofern als veränderbar und im ständigen Wandel begriffen zu verstehen.

Besonders deutlich wird dies beim Übergang von einem biographischen Abschnitt zum anderen – beim Übergang von der Schule in Ausbildung/Qualifizierung, von der WfbM in betriebliche Arbeitsverhältnisse oder beim Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit nach einer Zeit der Erwerbslosigkeit. Aber auch innerhalb einzelner berufsbezogener Lebensabschnitte müssen Leistungsangebote immer wieder an die sich verändernden Unterstützungs- und Bildungsbedarfe von Menschen mit Behinderung angepasst werden.

- In engem Zusammenhang damit steht das Erfordernis, *Teilhabeangebote durchlässig zu gestalten sowie effektiv miteinander zu vernetzen*. Nur auf dieser Grundlage haben leistungsberechtigte Personen die Möglichkeit, aneinander anschließende Unterstützungsangebote ohne nennenswerte Wartezeit in Anspruch zu nehmen – oder auch bei entsprechendem Bedarf problemlos zu einem anderen, individuell passenderen Unterstützungsangebot zu wechseln. Das können z.B. sein:
 - der Beginn einer betrieblich ausgerichteten beruflichen Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme im Anschluss an betriebliche Arbeitserprobung während der Schulzeit
 - individuelle Berufsbegleitung bei einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis durch die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“, anschließend an die „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ (InbeQ)

²⁰ Qualitätsstandards für die Sicherstellung betrieblicher Teilhabeangebote wurden außerdem z.B. für den Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf zusammengefasst (vgl. HOHN 2012).

Entwicklungsorientierung von Teilhabeangeboten: Anpassung der Angebote an die Personen mit Unterstützungsbedarf

Inklusive Teilhabeangebote müssen durchlässig und miteinander vernetzt sein

- eine dauerhafte betriebliche Arbeitsmöglichkeit mit sichergestellter erforderlicher Unterstützung im Anschluss an betriebliche Qualifizierung (z.B. InbeQ oder betrieblicher Berufsbildungsbereich der WfbM)
- der Wechsel vom Berufsbildungsbereich der WfbM zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ – oder andersherum, je nach individuellem Teilhabeziel, Unterstützungsbedarf und Ausgestaltung des Angebots vor Ort
- der Übergang von einem Außenarbeitsplatz der WfbM, einem Integrations- oder einem Zuverdienstprojekt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit individueller Unterstützung
oder auch in diesem Fall andersherum
- die Rückkehr in ein geschütztes Arbeitsverhältnis, z.B. einen Außenarbeitsplatz einer WfbM oder ein Zuverdienstprojekt, wenn der Übergang bzw. der Verbleib auf den/dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die jeweilige Person vorerst nicht (mehr) möglich ist.

3.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Angebotsstruktur

Um den unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen von Menschen mit Behinderungen abhängig von ihren jeweiligen Lebenssituationen und zielgruppenspezifischen Erfordernissen gerecht werden zu können, ist zunächst eine Bestandsaufnahme der regional vorhandenen Angebote erforderlich.

Einen Orientierungsrahmen dafür kann beispielsweise die folgende Übersicht darstellen. In ihr sind (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) bundesweit vorhandene, aufeinander aufbauende und ineinander greifende Unterstützungsangebote im Bereich berufliche Teilhabe zusammengefasst.

Übersicht: Unterstützungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben - Anforderungen an regionale Angebotsstrukturen

1. Übergang Schule – Beruf I: Vorbereitung auf Ausbildung und Arbeit während der Schulzeit
 - Schulische Vorbereitung und Hinführung auf ein Leben in der Gemeinschaft mit dem Ergebnis konkreter, individueller Anschlussperspektiven
 - Berufliche Orientierung und Berufsvorbereitung in Kooperation mit Berufsschulen / berufsbildenden Schulen
 - Schulbegleitende Arbeitserprobung im Rahmen betrieblicher Praktika
2. Übergang Schule – Beruf II: Nachschulische Berufsorientierung, Qualifizierung, Ausbildung, Studium
 - Betriebliche Berufsorientierung und -vorbereitung
 - Betriebliche Qualifizierung mit individueller Unterstützung / Job Coaching
 - Theoriegeminderte betriebliche Ausbildung mit Unterstützung („Fachpraktikerausbildung“)
 - Reguläre betriebliche Ausbildung oder Besuch einer Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule mit Unterstützung (z.B. persönliche Assistenz)

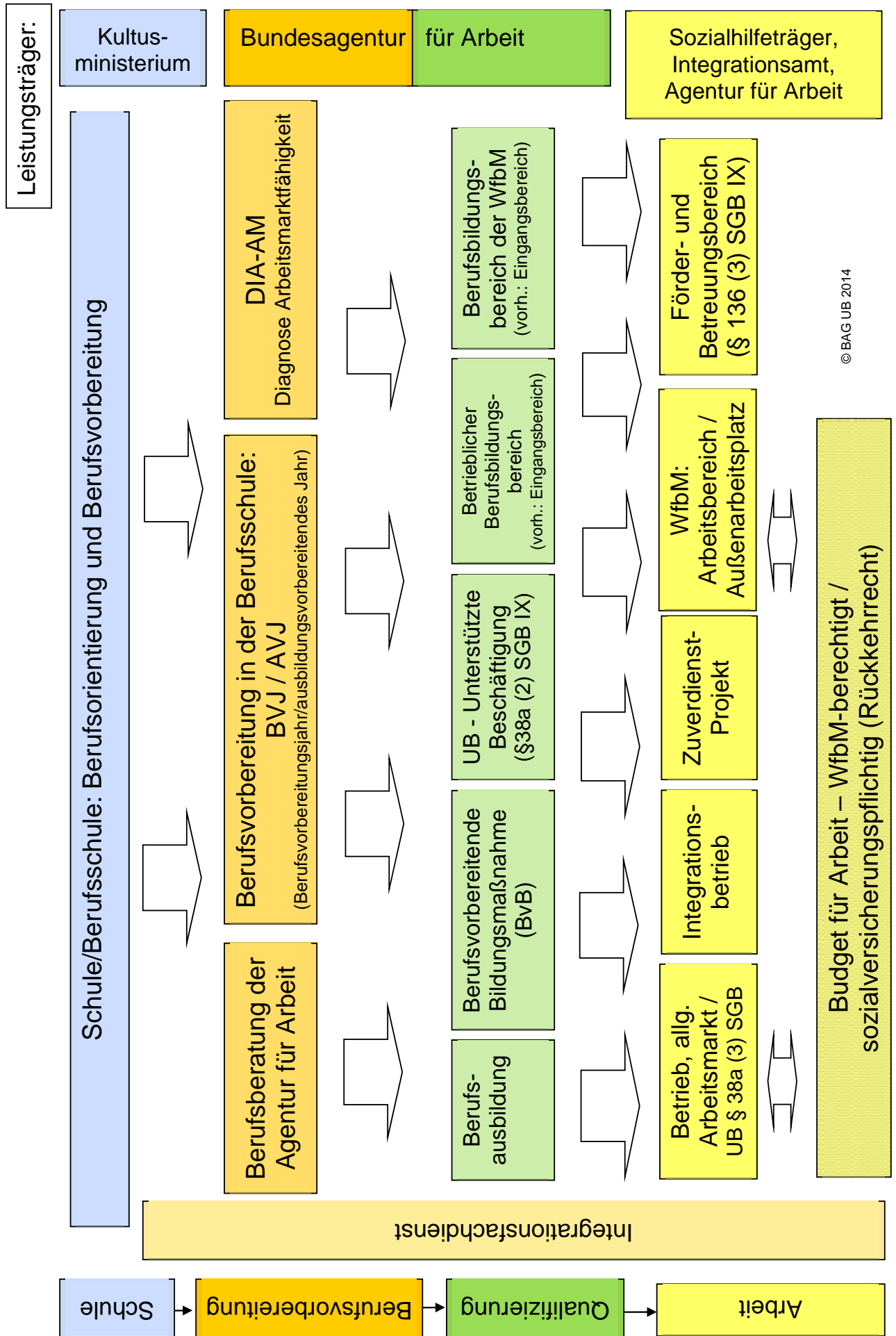
3. Arbeitsplatzsuche
 - Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
 - Vermittlung unmittelbar im Anschluss an betriebliche Qualifizierung
4. Unterstützung beim Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
 - Berufsorientierung auf der Grundlage bisheriger beruflicher Erfahrung in der WfbM
 - Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika
 - Betriebliche Qualifizierung mit individueller Unterstützung / Job Coaching
 - Training von Schlüsselqualifikationen
 - Psychosoziale Begleitung
5. Dauerhafte betriebliche Beschäftigungsmöglichkeiten
 - Ausgelagerter Arbeitsplatz der WfbM
 - Dauerhafter betrieblicher Arbeitsplatz mit gesetzlich geregelttem Nachteilsausgleich, z.B. im Rahmen des Modells „Budget für Arbeit“
 - Betrieblicher Arbeitsplatz im Integrationsprojekt, Zuverdienstprojekt oder im Rahmen einer sonstigen Beschäftigungsstätte
 - Arbeitsplatz in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, ggf. mit individueller Berufsbegleitung
6. Begleitende Unterstützung einer betrieblichen Tätigkeit
 - Situations- und bedarfsabhängige Berufsbegleitung als Baustein Unterstützter Beschäftigung nach Abschluss eines Arbeitsvertrages (z.B. Nachqualifizierung, psychosoziale Unterstützung, Krisenintervention)
 - Arbeitsassistenz (im Sinne einer behinderungsbedingt dauerhaft notwendigen, berufsbegleitenden Unterstützung)
7. Ergänzende Teilhabeangebote
 - Bedarfsabhängige Weiterbildung zu berufs-/arbeitsplatzspezifischen Kompetenzen
 - Bedarfsabhängige, ggf. zielgruppenspezifische Förderung von Alltagskompetenzen und der Persönlichkeitsentwicklung
 - Zielgruppenspezifische Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote, z.B. für psychisch kranke Personen, für Migrant/innen oder für Menschen mit Autismus
 - Geschlechtsspezifische Angebote, z.B. zur Förderung junger Mädchen und Frauen im Übergang Schule – Beruf
 - Umgang mit Persönlicher Assistenz und Persönlichem Budget – Kompetenztraining
 - Persönliche Assistenz / Arbeitsassistenz (individuelle bedarfsabhängige Unterstützung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Pflege und Freizeit)
 - Budgetassistenz (Budgetberatung sowie bedarfsabhängige ggf. langfristige Unterstützung bei der Verwendung und Verwaltung Persönlicher Budgets)

Die Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Angebotsstruktur kann von jedem einzelnen Leistungsanbieter vorgenommen werden. Ratsam ist es jedoch, ergänzend im Rahmen eines regionalen Anbieternetzwerks bzw. eines entsprechenden Gremiums gemeinsam die Angebotsstruktur zu analysieren. Dabei sollten u.a. folgende Fragestellungen bearbeitet werden:

- Aus welchen Leistungsangeboten und Leistungsanbietern besteht die regionale Anbieterlandschaft?
- Welche zielgruppenspezifischen Angebote bestehen im Einzelnen?
- Für welche Zielgruppen und welche Leistungen sind die einzelnen Anbieter zuständig?
- Wer sind die regionalen Ansprechpartner?
- Sind grundlegende Versorgungsstrukturen und Unterstützungsleistungen sicher gestellt?
- Welche Angebote sind zurzeit im Aufbau begriffen? Wie ist an dieser Stelle der Planungs-/Umsetzungsstand?
- Welche Teilhabeangebote fehlen bislang? Welche Personen/Zielgruppen brauchen noch besondere Unterstützung?
- Welche Schnittstellen zwischen verschiedenen Angeboten sind zurzeit problematisch? An welcher Stelle müssen Kooperationen und Netzwerke gefördert werden?

Je nach Bereich, dessen Angebote aktuell auf dem Prüfstand stehen, kann es dabei hilfreich sein, die Übersicht zu erweitern und beispielsweise eine Tabelle oder Grafik zu erstellen, die die verschiedenen, konkreten Angebote als Bestandteile eines Stufenmodells beschreibt. Ein Beispiel dafür ist das folgende Stufenmodell zum Übergang von der Schule in den Beruf, das die Unterstützungsangebote konkreter benennt und sowohl zuständige Leistungsanbieter als auch Leistungsträger einbezieht.

Übersicht: Der Übergang von der Schule in den Beruf



Diese Grafik macht noch einmal deutlich, wie wichtig die Durchlässigkeit der verschiedenen Teilhabeangebote ist. Denn erstens bauen berufliche Teilhabeangebote ohnehin entsprechend der verschiedenen Lebensphasen und Unterstützungsbedarfe systematisch aufeinander auf bzw. richten sich an Zielgruppen, deren Teilhabeziele, Unterstützungsbedarfe und Leistungsvermögen nur gering voneinander abweichen. Eine enge Verzahnung der Angebote und ein entsprechendes Übergangsmanagement seitens der verschiedenen Beteiligten (zu denen neben den Leistungsanbietern auch Leistungsträger, Unterstützer/innen und Kooperationspartner gehören) sollte unter diesem Aspekt selbstverständlich sein.

Zweitens kann - wie bereits erwähnt - die Frage, ob ein Unterstützungsangebot das richtige für eine Person ist, immer nur für den gegenwärtigen Zeitpunkt beantwortet werden. Menschen mit Leistungsansprüchen brauchen also die Möglichkeit, bei Bedarf zu anderen, passenderen Teilhabeangeboten zu wechseln; hier Zugänge zu erleichtern, bedeutet, das Recht auf Selbstbestimmung und das Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen ernst zu nehmen und umzusetzen.

Drittens müssen bei der Inanspruchnahme von auf Inklusion zielenden beruflichen Teilhabeangeboten zum gegenwärtigen Zeitpunkt teilweise noch verschiedene Nachteile gegenüber den etablierten Angeboten in Kauf genommen werden (z.B. hinsichtlich der Sozialversicherung oder der Finanzierung im Rahmen des Persönlichen Budgets). Davon abgesehen, dass diese Benachteiligung den Grundgedanken der UN-Konventionen widerspricht und hier dringend seitens der Politik und der Verwaltung nachgearbeitet werden muss, brauchen Menschen mit Leistungsansprüchen hier neben kompetenter Beratung und Ermutigung die grundsätzliche Sicherheit, dass sie bei Bedarf wieder auf stationäre oder teilstationäre Teilhabeangebote zurückgreifen können.

3.2 Bedarfsgerechte Erweiterung inklusiver Unterstützungsangebote

Leistungserbringer können ihren Teil zu einer ausdifferenzierten, inklusiven regionalen Angebotsstruktur beitragen, indem sie ihre Leistungsangebote aufeinander abstimmen und entsprechend der Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Behinderung ergänzen. Unter dem Aspekt des in der UN-Konvention geforderten „offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarktes“ sind dabei vor allem zwei Handlungsfelder zu berücksichtigen:

1. Von zentraler Bedeutung ist die konsequente Weiterentwicklung zielgruppenspezifischer Angebote, so dass Personen mit besonders hohem oder behinderungsbedingt spezifischem Unterstützungsbedarf nicht von inklusiv ausgerichteten Teilhabeangeboten ausgeschlossen bleiben.
2. Unerlässlich ist außerdem die Erweiterung von Teilhabeangeboten, die Menschen auch mit hohem und spezifischem Unterstützungsbedarf *dauerhafte* betriebliche Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

3.2.1 Zielgruppenspezifische Angebote

Die Berücksichtigung besonderer Unterstützungsbedarfe führt zu mehr Vielfalt von zielgruppenspezifischen Teilhabeangeboten

Ziel ist es, inklusive, betriebliche Arbeitsmöglichkeiten für alle Menschen unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung zu realisieren. Daher ist es besonders wichtig, geeignete zielgruppenspezifische Leistungsangebote für Personen zu entwickeln, die besonders umfangreiche oder eine (fach-)spezifische Unterstützung benötigen, die im Rahmen bestehender Angebote nicht ausreichend berücksichtigt werden kann.

Die Ausdifferenzierung von Angeboten kann auf verschiedenem Wege erfolgen: Zum einen können die einzelnen Einrichtungen ihr Leistungsspektrum an den spezifischen Unterstützungsbedarfen jeweils einer Zielgruppe (Behinderungsart) ausrichten. Dies kann beispielsweise in einer Region mit guter Infrastruktur (hohe Bevölkerungsdichte, hohe Nachfrage und gute Erreichbarkeit von Leistungsangeboten) der Fall sein. Dadurch findet in der Region eine starke Spezialisierung der Fachdienste statt.

Darüber hinaus können Leistungsanbieter auch auf neuen oder erweiterten Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderung reagieren, indem sie zusätzliche Leistungsangebote für weitere Zielgruppen entwickeln. Sofern sich auch in einer strukturschwachen Region (niedrige Bevölkerungsdichte, ländliche Infrastruktur, also schlechte Erreichbarkeit von Angeboten, ggf. niedrige Nachfrage als Folge hoher Arbeitslosenquote) eine bedarfsgerechte Angebotsstruktur (weiter-)entwickeln soll, machen die Rahmenbedingungen solcher Regionen die zielgruppenbezogene Flexibilität von Leistungsanbietern in besonders hohem Ausmaß erforderlich. Andererseits ist die Möglichkeit einer solchen Erweiterung des eigenen Angebotsspektrums vor allem dann gegeben, wenn der Leistungsanbieter in der regionalen Angebotslandschaft bereits erfolgreich verankert ist bzw. über die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen verfügt, um flexibel auf Unterstützungsbedarfe zu reagieren und neue (zunächst überwiegend projektbezogene) Leistungen in das vorhandene Angebotsspektrum zu integrieren.

Beispiel

Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus als Angebot von Berufsbildungswerken

Das Angebotsspektrum des Berufsbildungswerks St. Franziskus Abensberg beinhaltet seit 1996 die berufliche Qualifizierung für Menschen mit Autismus. Zunächst wurden zwei Personen mit Autismus als Teilnehmer/innen aufgenommen, seitdem wurde die Anzahl der Rehabilitand/innen kontinuierlich erhöht. Das BBW Abensberg hat drei aufeinanderfolgende, mehrjährige Projekte durchgeführt und in diesem Rahmen die Rahmenbedingungen und Unterstützungsbedarfe für Menschen mit Autismus zur Teilhabe am Arbeitsleben herausgearbeitet und dokumentiert. Die hier gesammelten langjährigen Erfahrungen im Berufsbildungswerk Abensberg sowie seine Vernetzung mit weiteren BBWs haben die Möglichkeiten und fachlichen Voraussetzungen der Ausbildung und Berufsvorbereitung

autistischer Menschen deutlich hervorgehoben.²¹ Der Erwerb spezifischer Fachkenntnissen bei der Begleitung und Qualifizierung autistischer Menschen seitens der Mitarbeiter/innen war dabei eine grundlegende Bedingung für den Erfolg des Unterstützungsangebots, das inzwischen fester Bestandteil des Angebots des BBW Abensberg ist.²²

Berufliche Bildung und betriebliche Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf

Beispiel

Der Leistungsanbieter *Leben mit Behinderung Hamburg* hat mit den Projekten „Feinwerk“ und „Auf Achse“ innovative Konzepte entwickelt, durch die auch Menschen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf eine Chance auf berufliche Bildung sowie auf betriebliche, im Sozialraum verankerte Arbeitsmöglichkeiten erhalten (VGL. VOSS/WESTECKER 2009 und JUTERCZENKA 2013). Ausgangspunkt ist dabei die Überzeugung, dass auch für diesen Personenkreis berufliche Teilhabe an Orten des regulären Arbeitslebens umsetzbar ist und entsprechende Angebote im Sinne der UN-Konvention zu entwickeln sind.

Leben mit Behinderung Hamburg hält als Leistungsanbieter ca. 270 Tagesförderplätze vor. Die Angebote richten sich an Personen, die aufgrund ihres Unterstützungsbedarfs die Anforderungen eines Arbeitsplatzes in einer WfbM nicht erfüllen, und stattdessen in einer Tagesförderstätte ihren Platz finden. Seit 2010 entstehen nun Arbeitsangebote, die auch dieser Zielgruppe die Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb von Sondereinrichtungen ermöglichen. Die Angebote sind in Intensität, Inhalt und Dauer den Bedarfen und Möglichkeiten der Beschäftigten angepasst und finden stets in pädagogischer Begleitung statt. Kooperationen werden dabei mit verschiedenen Akteuren im Stadtteil geschlossen (z.B. mit einer Schule, einer Kantine, einem Theaterhaus, einem Versicherungsbüro oder einem Kindergarten). Zurzeit arbeitet *Leben mit Behinderung Hamburg* mit ca. 40 unterschiedlichen regionalen Partnern zusammen. Etwa 80 Beschäftigte sind inzwischen regelmäßig in einem solchen Angebot tätig.

Diese Beispiele zeigen, dass die Durchführung zielgruppenspezifischer Angebote u.a. Personal mit entsprechender Qualifikation oder Berufserfahrung bzw. deren gezielte Fortbildungen erforderlich machen kann. Werden solche Teilhabeleistungen wie in den beschriebenen Beispielen über längere Zeiträume angeboten und dabei die speziellen fachlichen Anforderungen an die Inklusionsbegleiter/innen berücksichtigt, erwerben die Leistungsanbieter ein spezifisches fachliches Know-how bezogen auf die besonderen Unterstützungsbedarfe der Zielgruppen. Das wiederum bedeutet für die Leistungsberechtigten, dass die Unterstützung von hoher fachlicher Qualität ist. Durch die hohe Qualität steigen damit gleichzeitig auch der Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz des Unterstützungsangebots bei der jeweiligen Zielgruppe.

²¹ Informationen zu allen Projekten und weitere Informationen zum Angebot finden sich auf der Internetseite des BBW Abensberg: www.bbw-abensberg.de/autismus

²² Vgl. auch BAUMGARTNER (2008) . Überarbeiteter Vortrag unter www.bag-ub.de/forum_uesb/download_bp/Forum_20_Autismus_BBW_Abensberg_Artikel.pdf

3.2.2 Teilhabeangebote zur Sicherstellung dauerhafter Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Dauerhafte
Arbeitsmöglichkeiten
sicherstellen!

Ein zentrales Thema bei der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe²³ ist seit vielen Jahren die Schaffung von Teilhabeangeboten, die auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf eine langfristige betriebliche Alternative zur Arbeit in einer WfbM bietet. Da die entsprechenden gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Neuregelungen jedoch bislang auf sich warten lassen, ist es erforderlich, auf innovative regionale Lösungen zurückzugreifen bzw. solche zu entwickeln.

Eine Möglichkeit besteht dabei darin, im Austausch mit den zuständigen Leistungsträgern vor Ort neue, inklusive Leistungsangebote zu entwickeln, die beispielsweise Menschen mit voller Erwerbsminderung niedrigschwellige, dauerhafte betriebliche Arbeitsmöglichkeiten bieten.

Beispiel

Entwicklung eines niedrigschwelligen Unterstützungsangebots zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit psychischer Erkrankung

In Hamburg entstand 1997 das *Projekt Individuelle Arbeitsbegleitung (PIA)* als Unterstützungsangebot für nicht erwerbsfähige psychisch kranke/behinderte Menschen (vgl. RUMP 2008). Die Teilnehmer/innen wünschen sich eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bzw. können - zum Zeitpunkt der Aufnahme in das Projekt - behinderungsbedingt weniger als 3 Stunden pro Tag arbeiten. Die Arbeitsbegleiter/innen (Bezugsbegleiter/innen) suchen für die Teilnehmer/innen in Abstimmung auf ihre Wünsche, Kompetenzen und Unterstützungsbedarfe einen langfristigen, individuell geeigneten Arbeitsplatz in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, mit dem PIA einen Kooperationsvertrag abschließt. Die Arbeit wird leistungsgerecht vergütet und kann durch die jeweilige Bezugsbegleiter/innen nach Abschluss des Kooperationsvertrags langfristig nach Bedarf begleitet werden.

Das Projekt PIA hat den Status einer „Sonstigen Beschäftigungsstätte“ nach § 56 SGB XII. Die Projektmitarbeiter/innen verfügen über langjährige Erfahrung in der Begleitung und Betreuung psychisch kranker Menschen.

Beispiel

Zuverdienstprojekte als niedrigschwelliges Angebot für Menschen mit voller Erwerbsminderung

In Bremen fand die *Gesellschaft für integrative Beschäftigung bmH (GiB)* eine Möglichkeit, Menschen mit voller Erwerbsminderung eine betriebliche oder betriebsnahe niedrigschwellige Tätigkeit anzubieten. Die GiB greift dabei auf das Konzept der Zuverdienstprojekte zurück (gesetzliche Grundlage: §§ 11 (3) und 53 SGB XII). Im Rahmen eines Modellprojekts finden

²³ Ausführliche Informationen zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe finden sich auf der Internetseite des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration: www.stmas.bayern.de/behinderung/eingliederung/index.php

u.a. psychisch kranke und suchtkranke Menschen betriebliche Arbeitsmöglichkeiten in eigenen Zuverdienstfirmen. Bis 2013 nahmen 32 Personen am Modellprojekt teil, das von der GiB ausführlich evaluiert wurde (VGL. SCHEER 2013).

Das Modell der Zuverdienstprojekte wird seit vielen Jahren bundesweit diskutiert.²⁴ Es gilt als innovative Möglichkeit, insbesondere Menschen mit psychischer und seelischer Behinderung bzw. Erkrankung einen geeigneten, niedrighschwelligigen Arbeitsplatz in einem Betrieb zu bieten, ohne sie mit den Leistungsanforderungen zu konfrontieren, die üblicherweise auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelten. Die Zuverdienst-Beschäftigungen sind i.d.R. nicht befristet; bei den Leistungsanforderungen und den Arbeitszeiten werden die Bedarfe und Leistungseinschränkungen der Zielgruppe in besonderem Maße berücksichtigt.

Eine andere Möglichkeit besteht darin, an bereits vorhandene, regionale Teilhabeangebote anzuknüpfen. Hier geht es darum, innovative Konzepte aufzugreifen, regionale Bedarfe mit den zuständigen Leistungsträgern zu erörtern und gemeinsam zu prüfen, ob diese regionalen Lösungen auch auf das eigene Bundesland übertragen werden können.

Budget für Arbeit – Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Beispiel

Das „Budget für Arbeit“ wurde zunächst als innovatives Modellprogramm in Rheinland-Pfalz ab 2006 erfolgreich erprobt und schließlich flächendeckend eingeführt.²⁵ Inzwischen wird dieses Teilhabeangebot – in länderspezifisch angepasster Form – auch in Niedersachsen²⁶, Hamburg²⁷ sowie unter anderer Bezeichnung in Nordrhein-Westfalen²⁸ und Baden-Württemberg angeboten. Auf Bundesebene wird das Konzept unter dem Begriff „dauerhafter Minderleistungsausgleich“ im Rahmen der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe im Hinblick auf seine flächendeckende Einführung diskutiert; Ziel dabei ist es auch, letztendliche Rechtssicherheit zu schaffen.

Mit dem „Budget für Arbeit“ wird der Übergang von Menschen mit Behinderung von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Zielgruppe sind daher „wesentlich behinderte“ Menschen nach § 53ff. SGB XII. Vor allem Personen, die bereits in einer WfbM arbeiten, erhalten Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten betrieblichen Arbeitsplatz, bei der Einarbeitung und Arbeitsplatzsicherung. Ziel ist ein sozialversiche-

24 Vgl. die Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII (2009): www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2009/pdf/DV%2012-09.pdf

25 Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Frauen (2007). Das „Handbuch zur praktischen Anwendung“ des Modellprogramms „Budget für Arbeit“ kann als PDF-Datei heruntergeladen werden: www.gutehilfe.de/fileadmin/user_upload/pdf/handbuch_budget_fuer_arbeit_rlp1.pdf

26 www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de/index.php/Budget_für_Arbeit.html

27 www.hamburg.de/basfi/budget-fuer-arbeit

28 www.lwl.org/LWL/Soziales/budget-fuer-arbeit und www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitsundausbildung/dokumente_229/zb/ZB_Rheinland_42012.pdf

leistungspflichtiges, tariflich entlohntes Arbeitsverhältnis. Die Leistungsberechtigten gelten dennoch weiterhin als voll erwerbsgemindert, wenn sie nicht unter den üblichen Bedingungen (ohne dauernde finanzielle Förderung und laufende personale Unterstützung) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können (nicht wettbewerbsfähig).

Die beteiligten Leistungsträger gewähren dabei einen dauerhaften Minderleistungsausgleich, indem i.d.R. ca. 70 Prozent der Lohnkosten der Arbeitgeber/innen übernommen werden. Der Minderleistungsausgleich wird aus den Leistungen der Eingliederungshilfe (Sozialhilfeträger), teilweise ergänzt durch Mittel der Ausgleichsabgabe (Integrationsämter), bereitgestellt.

Aufgrund der „wesentlichen Behinderung“ ist eine behinderungsbedingte Rückkehr in die WfbM möglich und in den Ländern geregelt.²⁹

3.3 Voneinander lernen: Verbreitung von best practise

Die gezielte Verbreitung von best practise-Beispielen ist ein weiterer Schritt, der die bedarfsgerechte Ausdifferenzierung und Erweiterung regionaler Angebotsstrukturen maßgeblich unterstützt. Best practise-Beispiele können interessierten Leistungsanbietern aufzeigen, wie regionale innovative Leistungsangebote als „kundennahe“ Reaktion auf konkrete Unterstützungsbedarfe entwickelt und umgesetzt wurden.

Eine wichtige Rolle spielt bei dieser Vermittlung von Fachwissen auch die Frage, inwieweit beim Auf- und Ausbau von Unterstützungsangeboten die Kooperation mit anderen Anbietern, Selbsthilfeeinrichtungen von Menschen mit Behinderung und Leistungsträgern erforderlich bzw. hilfreich war. Die Verbreitung von best practise-Beispielen kann im regionalen Netzwerk, aber auch gezielt auf überregionalen Veranstaltungen erfolgen.

Beispiel

Beratung beim Auf- und Ausbau betrieblicher Teilhabeangebote

Fachdienste wie ACCESS Integrationsbegleitung aus Erlangen/Nürnberg oder die Hamburger Arbeitsassistenten bieten seit vielen Jahren Beratung und Fortbildungen für andere Leistungsanbieter an, die mehr über die innovativen Angebote und Konzepte dieser Dienstleister erfahren möchten. Kernstück der Beratung waren Informationen über Fachkonzepte und Weitergabe der fachlichen Erfahrungen mit innovativen Teilhabeangeboten der Fachdienste in Anlehnung an das Konzept Unterstützte Beschäftigung. Weiterhin wurden Leistungsanbieter und interessierte Projekte umfassend von der Erstellung der Projektskizze bis zur Gewinnung von Leistungsträgern unterstützt und bei den verschiedenen Projektschritten extern begleitet.³⁰

²⁹ Diese und weitere Regelungen sind z.B. in Baden-Württemberg in den „Gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt“ über den Teilhabeausschuss zwischen allen Beteiligten (Leistungsträger und Leistungserbringer) schriftlich vereinbart: [www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/schwerbehinderung/Gemeinsame Grundlagen Redaktionsstand 16 06 2008.pdf](http://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/schwerbehinderung/Gemeinsame_Grundlagen_Redaktionsstand_16_06_2008.pdf)

³⁰ Weitere Informationen dazu unter www.access-ifd.de und www.hamburger-arbeitsassistenten.de/angebote/fuer-fachleute

Durch diese gezielte Vermittlung fachlicher Erfahrungen sind in den vergangenen Jahren bundesweit mehrere neue betriebliche Unterstützungsangebote insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten nach dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung entstanden.

Auch für den Aufbau von Angeboten zum Peer Counseling in weiteren Regionen stellte die Hamburger Arbeitsassistentin ihr fachliches Know-how zur Verfügung. Auf dieser Grundlage entstanden zwei neue Angebote in diesem Bereich: In Mittelfranken entwickelte die Boxdorfer Werkstatt das Projekt „peerXpert“, bei dem erfahrene Unterstützte Arbeitnehmer/innen Teilnehmer/innen aus der Maßnahme „arbeit plus“ (Schulung zum Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) beraten und unterstützen. Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) wiederum fördert Konzept und Umsetzung von Peer Counseling auf regionaler Ebene, indem insgesamt zehn Peer Counseling-Projekte im Rheinland bei verschiedenen Trägern gefördert werden.³¹

Begleitende Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit bei der Entwicklung und Erprobung neuer Modellprojekte und Teilhabeangebote

Beispiel

Leistungsanbieter können gezielt die Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit nutzen, um über ihre eigenen Angebote zu berichten, den bundesweiten Austausch über innovative Teilhabemöglichkeiten zu fördern und best practise-Beispiele zu verbreiten. So hat z.B. die Gesellschaft für integrative Beschäftigung (GiB) in Bremen ihr regionales Modell der Zuverdienstprojekte detailliert ausgewertet und dokumentiert. Ausführliche Berichte und Fachartikel finden sich im entsprechenden Bereich der Internetseite des Fachdienstes.³²

Ein Beispiel, das durch die begleitende Öffentlichkeitsarbeit bundesweite Bekanntheit erlangt hat, ist die Kampagne „Bamberg bewegt“. Das Angebot wurde von „Integra Mensch“, einem Bereich der Lebenshilfe Bamberg, initiiert. Konzept und Erfolge von „Bamberg bewegt“ wurden auf der Internetseite von „Integra Mensch“ veröffentlicht³³, in einer Vielzahl von Fachartikeln dargestellt und in einer Buchveröffentlichung ausführlich mit vielen Praxisbeispielen beschrieben (vgl. Basener/Häußler 2008).

Mit „Bamberg bewegt“ wurde neben dem etablierten teilstationären WfbM-Bereich in Bamberg ein „gemeindenaher Arbeitsbereich“ mit vielfältigen betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Werkstattberechtigung entwickelt. „Integra Mensch“ nutzt dabei die gesetzlichen Möglichkeiten der WfbM, dauerhafte Außenarbeitsplätze anzubieten.³⁴ Zugleich

31 Weitere Informationen zur Erprobung von Peer Counseling im Rheinland finden sich auf der Internetseite des LVR: www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/wohnen/anlaufstellen/peer_counseling/peer_counseling_1.html

32 www.gib-bremen.info/zuverdienst.php

33 www.integra-mensch.de

34 Die entsprechenden Bestimmungen wurden 2008 in das Sozialgesetzbuch IX aufgenommen (§ 136 Abs. 1 SGB IX).

greift die Kampagne explizit die Leitlinien der UN-Konvention und das Konzept der Sozialraumorientierung auf. „Nach diesem Verständnis organisiert integra MENSCH keine ausgelagerten WfbM-Arbeitsplätze, sondern gemeindenahere Arbeitsplätze. Sie unterscheiden sich dadurch, dass der Ausgangspunkt immer die Gemeinde oder der Stadtteil ist und nicht die WfbM.“³⁵

³⁵ Quelle: www.integra-mensch.de/fuer-fachkraefte

4. Regionale Vernetzung und Koordinierung inklusiver Unterstützungsangebote

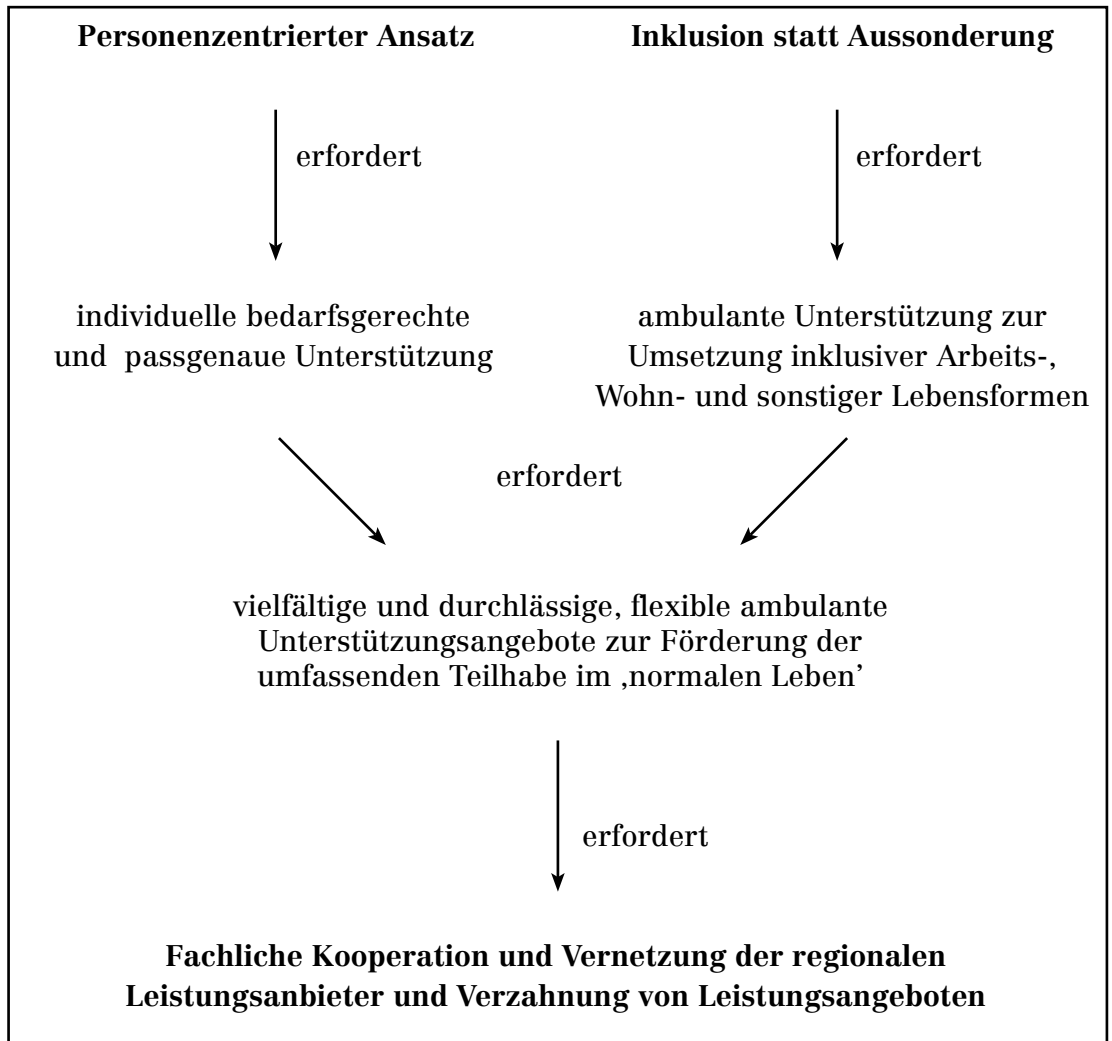
Der letzte Abschnitt hat einen Überblick und Beispiele dafür gegeben, wie Leistungsanbieter inklusive, betrieblich ausgerichtete Unterstützungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterentwickeln können. Eine derartige Angebotsstruktur kann sich aber nur dann bedarfsgerecht und langfristig entfalten, wenn die Leistungsangebote nicht nur nebeneinander existieren, sondern einrichtungsübergreifend ergänzt und miteinander verzahnt werden. Auf Inklusion abzielende Prozesse bedürfen einer hohen Flexibilität eingesetzter Unterstützungsleistungen, ihrer Abstimmung aufeinander und ihrer Durchlässigkeit; dies setzt auf der Seite der Leistungsanbieter die Bereitschaft voraus, Angebote so zu koordinieren, dass der gegebenenfalls erforderliche Übergang einer leistungsberechtigten Person von einer Unterstützungsleistung zu einer anderen (innerhalb eines Anbieters oder auch von einem Anbieter zum nächsten) möglichst problemlos erfolgen kann.

Eine gezielte fachliche Kooperation und Vernetzung der regionalen Leistungsanbieter ist daher unerlässlich. Nur so ist es möglich, dem Wunsch- und Wahlrecht leistungsberechtigter Personen gerecht zu werden und ihre individuell bedarfsgerechte Unterstützung zu gewährleisten. Nur so kann vermieden werden, dass

- Bedarfserhebungen, Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bei verschiedenen Leistungsanbietern wiederholt erfolgen und dabei Methoden und Ergebnisse nicht aufeinander abgestimmt werden,
- ein Abbruch individuell notwendiger Unterstützung erfolgt, weil Übergangsprozesse von einem Unterstützungsangebot zum anderen durch unzureichende Vernetzung und/oder fehlende Kenntnisse der Leistungsanbieter verlangsamt oder blockiert werden
oder
- die zu unterstützende Person unfreiwillig in einer individuell nicht gewünschten und daher auch nicht bedarfsgerechten unterstützenden Einrichtung oder Maßnahme verbleibt, weil beim jeweiligen Leistungsanbieter keine ausgereiften Konzepte des kundenorientierten Übergangsmangements (hier: Ermöglichung des Übergangs zu Angeboten anderer regionaler Anbieter) und entsprechende Kooperationsvereinbarungen vorhanden sind.

Kooperation und Vernetzung der Anbieter unterstützen das Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

Die folgende Übersicht veranschaulicht, dass die beiden Leitgedanken von Inklusionsbegleitung zu den grundlegenden Erfordernissen der Flexibilität und effektiven Vernetzung von Leistungsangeboten zusammenfließen.



Im Folgenden wird auf verschiedene Aspekte eingegangen, die bei der kooperativen Gestaltung inklusiver, miteinander verzahnter Leistungsangebote berücksichtigt bzw. auf die Möglichkeit der Anwendung auf die eigene regionale Praxis geprüft werden sollten. Auch hierbei wird an ausgewählten Stellen auf bereits vorhandene Modelle aus der guten Praxis verschiedener Regionen verwiesen.

4.1 Netzwerktreffen und Fachforen

Um die Vernetzung und Koordination inklusiver Unterstützungsangebote zu ermöglichen, sollten die verschiedenen Leistungsanbieter der Region frühzeitig Kontakt zueinander aufnehmen und einen geeigneten organisatorischen Rahmen für ihren Austausch finden. Für eine effektive dauerhafte Vernetzung sind dabei regelmäßige Treffen der regionalen Anbieter empfehlenswert.

Im Rahmen eines konstituierenden Treffens der Leistungsanbieter sollten zunächst folgende Fragen geklärt werden:

- Welche Ziele/Zwecke werden im Einzelnen mit den Netzwerktreffen verfolgt? Welche Resultate werden von den Teilnehmer/innen erwartet?
- Wie oft, in welchen Abständen und wo (in den Räumen eines Anbieters oder an einem „neutralen“ Ort) sollen die Treffen stattfinden?

- Wer genau soll an den Netzwerktreffen teilnehmen (Leistungsanbieter, ggf. auch weitere Einrichtungen und Leistungsträger)? Wer sollte gezielt in welcher Form von den Treffen informiert bzw. zu den Treffen eingeladen werden?
- Wie sind die Rollen unter den Teilnehmenden verteilt? Welche Anbieter übernehmen bei den Netzwerktreffen welche Aufgaben? (Einladung der Teilnehmer/innen, Organisation und Vorbereitung der Räumlichkeiten, inhaltliche Vorbereitung, ggf. Durchführung der Moderation, Ergebnissicherung ggf. durch Protokolle, Einrichtung eines Mailverteilers und/oder einer bei Bedarf zugriffsbegrenzten Informations-Homepage o.a.)

Wenn solche Treffen der regionalen Leistungsanbieter zum fachlichen Austausch entsprechend vorbereitet und durchgeführt werden, kann eine Plattform entstehen, die durch den regelmäßigen fachlichen Austausch zwischen den Anbietern zu deutlich mehr Transparenz und verbesserten Abstimmungsprozessen hinsichtlich der Weiterentwicklung von Angeboten und deren Rahmenbedingungen führt. Auch das fachliche Know-how in der regionalen Angebotslandschaft wird erweitert. Die Entstehung bzw. der Ausbau eines tragfähigen regionalen Netzwerkes wird daher durch Netzwerktreffen maßgeblich unterstützt.

Vernetzungstreffen und Fachveranstaltungen zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“

Beispiel

Ein wesentlicher Baustein des Projekts „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ der BAG UB war die Förderung des Fachaustauschs von Anbietern der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“. Das Angebot richtete sich an die UB-Leistungsanbieter, aber auch an die UB-Leistungsträger und diente dem Kompetenzaustausch, der gemeinsamen Konzeptarbeit und der Vernetzung untereinander. Die ein- und zweitägigen Treffen erfolgten im Rahmen regionaler Veranstaltungen an vier Standorten in Deutschland (Nord, Ost, Süd, West) und überregional als bundesweit ausgerichtete Fachkonferenzen. Die Ergebnisse der Fachveranstaltungen wurden im „Fach-Informations-Pool“ des Projekts dokumentiert.³⁶ Der Nutzen dieser Treffen für die Beteiligten regte zum weiteren (regelmäßigen) Fachaustausch auf Landes- und regionaler Ebene an.

Über eine solche Vernetzung der Leistungsanbieter hinaus ist eine gezielte regionale Abstimmung aller Beteiligten beim Ausbau inklusiver Teilhabeangebote erforderlich, um zu gewährleisten, dass eine inklusive Teilhabeplanung von Menschen mit Unterstützungsbedarf ganzheitlich, d.h. lebensabschnittübergreifend stattfinden kann. Eine Beteiligung der zuständigen Leistungsträger und politischen Entscheidungsträger ist dabei unerlässlich.

³⁶ www.bar-frankfurt.de/2567.html

Vernetzungsstrukturen in Baden-Württemberg zur Förderung inklusiver Teilhabemöglichkeiten

Insbesondere an der Schnittstelle von der Schule in den Beruf müssen eine Vielzahl aufeinander aufbauender und angrenzender Unterstützungsangebote miteinander koordiniert und verzahnt werden. In Baden-Württemberg wurden daher für Schüler/innen von Abschlussklassen der Sonderschulen flächendeckend *Berufswegekonferenzen* eingeführt, an denen alle Akteur/innen beteiligt sind, die zum individuellen Netzwerk der Schüler/innen zählen. Dazu gehören neben den jungen Menschen mit Behinderung selbst

- deren Eltern bzw. gesetzlichen Vertreter/innen
- die Schulen
- der Integrationsfachdienst
- die Berufsberatung der Agentur für Arbeit
- das Fallmanagement des Sozialhilfeträgers (in Baden-Württemberg die Stadt- und Landkreise)
- die Werkstatt für behinderte Menschen sowie
- eventuell weitere Bildungsträger.

Die Berufswegekonferenzen sind zentraler Bestandteil der individuellen Berufswegeplanung der Schüler/innen mit Unterstützungsbedarf in den Abgangsklassen der Sonderschulen in Baden-Württemberg. In ihrem Verlauf erfolgt eine eingehende Kompetenzanalyse, die die Grundlage für die Erstellung des Teilhabeplans durch den Integrationsfachdienst darstellt. Der Teilhabeplan wiederum stellt die Grundlage für die weitere Bewilligung von Leistungen dar, auch für die des Integrationsamtes.³⁷

Zur Weiterentwicklung und Koordinierung von Teilhabeleistungen in Baden-Württemberg wurden außerdem ebenfalls flächendeckend Netzwerkkonferenzen eingerichtet. Hier treffen alle regionalen Institutionen und Akteur/innen des Arbeitsmarktes gemeinsam verbindliche Verfahrens- und Kooperationsabsprachen über erforderliche Leistungen zur beruflichen Bildung und Vorbereitung - wenn möglich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie finden - in Abstimmung mit allen Leistungsträgern - in der Regel einmal jährlich in jedem Stadt- und Landkreis statt.³⁸

Um die Kooperation und Verzahnung der Beteiligten an der Planung und Ausgestaltung der Teilhabeprozesse, insbesondere beim Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt, auf übergreifender Ebene zu

³⁷ www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000plus/netzwerke.html

³⁸ Der Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) stellt auf seiner Internetseite eine große Bandbreite von Konzepten und Materialien zur Verfügung, um die verschiedenen Modellprojekte, Methoden und Werkzeuge der beruflichen Teilhabeplanung von Menschen mit Behinderung zu dokumentieren. Auch die Kooperation und Vernetzung der beteiligten Leistungsanbieter und Leistungsträger wird unterstützt. Beispiel dafür ist eine ausführliche Checkliste für die Durchführung von Netzwerkkonferenzen, die u.a. Leitlinien benennt sowie konkrete Hilfestellung für die Organisation und inhaltliche Vorbereitung der Vernetzungstreffen gibt. (www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/werkzeugkoffer-wirkungsorientierung.html)

gewährleisten, haben der KVJS, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport haben zur Förderung der beruflichen Teilhabe junger Menschen mit wesentlichen Behinderungen zwei Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen.³⁹

4.2 Drei Beispiele regionaler Kooperationsmodelle: Hamburg, Mittelfranken, Gießen

Eine passgenaue und personenzentrierte Inklusionsbegleitung setzt voraus, dass die leistungsberechtigten Personen jederzeit Zugang zu den individuell erforderlichen Angeboten haben und zügig die geeigneten Dienste und Ansprechpartner finden. Über regelmäßige Netzwerktreffen hinaus ist daher längerfristig ein systematischer Zusammenschluss von Leistungsanbietern im Sinne einer verlässlichen und transparenten regionalen Kooperationsstruktur empfehlenswert. Ein solcher Zusammenschluss gibt Anbietern die Möglichkeit, sowohl in ihrem eigenen Interesse als auch im Interesse der Leistungsberechtigten auf regionale (mögliche oder reale) Konkurrenzsituationen durch gezielte Kooperation zu reagieren und dadurch Reibungsverluste im Inklusionsprozess zu vermeiden. Solche Reibungsverluste können beispielsweise durch eine unübersichtliche Anbieterlandschaft, durch konkurrierende, nicht vernetzte Dienste und damit verbundene unklare Zuständigkeiten und zu viele Anlaufstellen für die Leistungsberechtigten entstehen.

Kooperationsstrukturen entwickeln sich je nach regionalen Rahmenbedingungen unterschiedlich. Das besondere Beispiel Baden-Württemberg wurde bereits im letzten Abschnitt erwähnt: Um den Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Lernschwierigkeiten zu fördern, wurden hier die zwischen 2005 und 2007 erprobten Angebote „Berufsvorbereitende Einrichtungen“ (BVE) und „Kooperative Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV) ab 2008 konsequent miteinander verzahnt und sollen bis Ende 2015 flächendeckend in ganz Baden-Württemberg eingeführt werden. In diesem Zusammenhang wurden auch die in 4.1. genannten Konzepte der Netzwerkkonferenzen und Berufswegekongressen umgesetzt.

Vernetzung von
Teilhabeangeboten in
Baden-Württemberg

Der IFD wurde dabei als zuständiger Fachdienst systematisch in das Angebotspektrum Übergang Schule – Beruf eingebunden. Die Angebote der schulischen und beruflichen Bildung der Sonderschulen, Werkstätten für behinderte Menschen, Integrationsfachdienste sowie andere Dienste bzw. Einrichtungen werden hier effizient miteinander vernetzt, um Schüler/innen und Schulabgänger/innen von Förderschulen Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM zu bieten. Damit entstand ein sich kontinuierlich erweiterndes Netzwerk einander ergänzender Teilhabeangebote für Schüler/innen und Schulabgänger/innen von Förderschulen, die den Übergang von der Schule in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes für junge lern- und sog. geistig behinderte Menschen durch be-

³⁹ www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000plus.html

triebliche Praktika und einer Vielzahl weiterer passgenauer Unterstützungsleistungen (z.B. Job Coaching durch WfbM) ebnen.

Dieses regionale Modell wurde bereits eingehend auf Fachveranstaltungen und in Beiträgen von Fachzeitschriften vorgestellt und diskutiert (vgl. Ernst 2014). Ab 2009 wurde es als „Aktion 1000plus“ und daran anschließend als „Aktion 1000-Perspektive 2020“ fortgeführt. Der Modellcharakter bleibt allerdings noch bestehen; er „muss deshalb beibehalten werden, weil es nach wie vor keine gesetzliche Absicherung der Zuständigkeiten und der Finanzierung gibt.“ (ERNST 2014, S.1)

Im Folgenden werden drei weitere Kooperationsmodelle dargestellt, die in den Regionen Hamburg, Mittelfranken und Gießen realisiert wurden.

Das Hamburger Anbieter-Netzwerk

Im Großraum Hamburg ist die Kooperationsstruktur durch ein dichtes, aktives Netzwerk der vorhandenen Leistungsanbieter geprägt, deren unterschiedliche Zusammenschlüsse die Angebotslandschaft in Hamburg entscheidend prägen.

- Der Integrationsfachdienst in Hamburg stellt ein Netzwerk aus drei miteinander kooperierenden Fachdiensten dar: Für die Unterstützung bei der Vermittlung für Arbeitsuchende und Arbeitgeber bestehen zielgruppenspezifische Angebote der Hamburger Arbeitsassistenten (Menschen mit Lernschwierigkeiten), des Dienstes ARINET (psychisch kranke/seelisch behinderte Menschen) sowie des BFW Vermittlungskontors für körper- und sinnesbehinderte Menschen.
- Darüber hinausgehende Beratung für Betriebe und Unternehmen bei Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen wird von der Beratungsinitiative Hamburg (BIHA) und der Beratungsstelle handicap (Arbeit und Leben Hamburg) angeboten.
- Drei der vier Hamburger Werkstätten für behinderte Menschen (die Elbe-Werkstätten GmbH, die Hamburger Werkstatt GmbH und die Winterhuder Werkstätten GmbH) sind seit 2012 in den Elbe-Werkstätten zusammengeschlossen. Sowohl die Elbe-Werkstätten als auch die zweite regionale WfbM alsterarbeit bieten ausgelagerte Werkstattarbeitsplätze an und fördern den Übergang werkstattberechtigter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Grundlage dafür ist ein Konzept der betrieblichen Berufsvorbereitung in den Bereichen Gastronomie, Hotel und Einzelhandel, das aus dem Projekt „Chance 24“ hervorging. Das Konzept wurde von den Werkstätten von Ende 2004 bis Ende 2007 erfolgreich erprobt und in Januar 2008 in das Regelangebot der Werkstätten in Hamburg übernommen.⁴⁰
- Betriebliche Teilhabeangebote für werkstattberechtigte Personen werden u.a. seit 1995 durch Kooperationsverträge zwischen den Elbe-Werkstätten

⁴⁰ Mehr Informationen unter www.alsterarbeit.de/alsterarbeit_464457511DC14ED78915C25BA86FF046.htm und www.aktionbildung.de/wmdb/files/bbb/lehr_und_lernmaterial/Handlungsleitfaden.pdf

und dem Leistungsanbieter Hamburger Arbeitsassistenten ermöglicht. Mit dieser Kooperation konnten die Werkstätten auf einen Unterstützungsbedarf reagieren, der über das eigene Angebotsspektrum hinauswies und durch einen ambulanten Dienst abgedeckt werden konnte. So entstanden ab 1995 Rahmenbedingungen, die es der Hamburger Arbeitsassistenten ermöglichten, ihre innovativen, im Rahmen eines ESF-geförderten-Projekts zur Verbesserung des Überganges von der Schule in den Beruf entwickelten betrieblichen Unterstützungsangebote für werkstattberechtigte Menschen mit Behinderung auszubauen. Die leistungsberechtigten Personen können somit beispielsweise direkt von der Schule zu den ambulanten Anbietern übergehen, dort den „Betrieblichen Berufsbildungsbereich“⁴¹ beginnen und damit ihre individuellen Teilhabewünsche bezogen auf die berufliche Orientierung und Qualifizierung verwirklichen. Ca. 30% aller Teilnehmer/innen im Berufsbildungsbereich absolvieren ihre berufliche Rehabilitation zurzeit über die Betriebliche Berufsbildung.

Für Personen mit Ansprüchen auf Leistungen im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen besteht zusätzlich ein Angebot von sechs miteinander kooperierenden Leistungsanbietern, die für ca. 200 Personen ein betriebliches Angebot auf Teilhabeleistungen im Rahmen von „Sonstigen Beschäftigungsstätten“ (§ 54 SGB XII i.V. mit 41 SGB IX) anbieten.

- Das „Budget für Arbeit“ in Hamburg wird seit 2012 umgesetzt, indem die beiden Hamburger Werkstätten (*Elbe-Werkstätten* und *alsterarbeit*) sowie die beiden Integrationsfachdienste in Hamburg *ARINET* und die *Hamburger Arbeitsassistenten* einander ergänzende Unterstützungsangebote für Menschen mit Werkstattberechtigung vorhalten. Beratung und Information für Werkstattbeschäftigte zum „Budget für Arbeit“ wird von allen vier beteiligten Anbietern angeboten.

Die beiden Integrationsfachdienste führen im nächsten Schritt zweitägige Seminare durch, um Inhalte des „Budgets für Arbeit“ hervorzuheben und die betreffenden Personen bei der Entscheidung zu unterstützen, ob das Programm das richtige für sie ist. Dabei ist die *Hamburger Arbeitsassistenten* für Menschen mit Lernschwierigkeiten (mit Lern- und sog. geistiger Behinderung) und *ARINET* für Menschen mit seelischer Behinderung/psychischer Erkrankung zuständig.

Die Personen, die im Anschluss an die Seminare in das Programm aufgenommen werden, erhalten Unterstützung zum Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Im ersten Jahr des Hamburger Modellversuchs (2012-2013) fanden auf diesem Wege 43 werkstattberechtigte Personen sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

⁴¹ Das 2012 aktualisierte „Konzept eines betrieblichen Berufsbildungsbereiches“ kann von der Internetseite der BAG UB als PDF-Datei heruntergeladen werden (http://bag-ub.de/publikationen/konzept_betrieblicher_bbb_ueberarbeitung_2012.pdf).

Das Konzept wurde im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ entwickelt (Laufzeit 1. Juli 2005 bis 31. Dezember 2007).

Über die einzelnen Zusammenschlüsse hinaus erfolgt die fachliche Vernetzung der Anbieter bedarfsabhängig im Rahmen verschiedener, auch informeller Netzwerktreffen. Weiterhin ist ein Großteil der Anbieter durch regelmäßigen fachlichen Austausch im Rahmen verschiedener regionaler und überregionaler Fachveranstaltungen (z.B. Hamburger Netzwerk Persönliches Budget, berufsbegleitende Weiterbildung, Fortbildungen, Fachtagungen) miteinander verbunden. Der Arbeit der Anbieter liegen größtenteils gemeinsam geteilte Leitgedanken der Inklusionsbegleitung zugrunde.

Durch die Vernetzung der Anbieter und den kontinuierlichen fachlichen Austausch hat sich in Hamburg eine verlässliche Angebotsstruktur mit kompetenten Fachdiensten entwickelt, die über langjährige Erfahrung in der Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen verfügen. Das Kooperationsmodell schafft klare Ansprechpartner für Leistungsberechtigte und Betriebe; die Spezialisierung der verschiedenen Leistungsanbieter auf einzelne Zielgruppen gewährleistet eine behinderungsspezifische Differenzierung der Angebote und das Vorhandensein von Fachdiensten mit zielgruppenspezifischem fachlichem Know-how. Die Kooperation zwischen Werkstätten und einem ambulanten Leistungsanbieter gewährleistet darüber hinaus die Ergänzung des vorhandenen regionalen Angebotsspektrums von Werkstätten durch betriebliche Unterstützungsangebote.

Das Nürnberger Gesellschafter-Modell

Im Jahr 2001 gründeten auf Initiative der beiden (Haupt-)Leistungsträger Hauptfürsorgestelle Mittelfranken (später Integrationsamt) und Arbeitsamt Nürnberg (später Arbeitsagentur) zehn verschiedene Institutionen der beruflichen Rehabilitation und der Hilfe für behinderte Menschen einen Integrationsfachdienst als rechtlich eigenständige gemeinnützige GmbH. Damit entstand im bayerischen Mittelfranken ein tragfähiges und beispielhaftes regionales Kooperationsmodell, das mit der Integrationsfachdienst gGmbH in Mittelfranken einen zentralen regionalen Ansprechpartner für Leistungsberechtigte (unabhängig von Art und Schwere ihrer Behinderung), für Betriebe sowie für die verschiedenen Leistungsträger benennt.

Die Verzahnung und Koordinierung von Leistungsangeboten wird durch die Organisationsstruktur des Gesellschafter-Modells sichergestellt. Die IFD gGmbH existiert inzwischen (Stand: Juni 2014) in der Trägerschaft von 13 Gesellschaftern. Die Auftragsvergabe erfolgt ausschließlich direkt an die IFD gGmbH als zentralen Ansprechpartner der Leistungsträger; anschließend beauftragt die IFD gGmbH abhängig von den Unterstützungsbedarfen der Leistungsberechtigten diejenigen regionalen Anbieter, die die passenden individuellen Unterstützungsangebote vorhalten.

Vier der Gesellschafter erbringen als Kooperationspartner aktuell Leistungen im Auftrag der IFD gGmbH und unterstützen behinderte Menschen und Arbeitgeber zusätzlich zu den 55 Mitarbeiter/innen der gGmbH. Dieser Kreis ist selbstverständlich im Sinne des Grundgedankens jederzeit erweiterbar.

Der Fachdienst *ACCESS Integrationsbegleitung* in Erlangen/Nürnberg übernimmt die Berufsbegleitung für Teilnehmer/innen, die im Rahmen der vielfältigen weiteren Maßnahmen des Dienstes einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden haben und daran anschließend weitere Begleitung benötigen.

*ACCESS
Integrationsbegleitung*

- *ACCESS* besteht seit 1998 als eigenständige gGmbH mit drei eigenen Gesellschaftern der Behindertenselbsthilfe. Das Angebotsspektrum umfasst
 - die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX, die *ACCESS* im Rahmen einer Bietergemeinschaft mit der IFD gGmbH für Nürnberg, Erlangen und Fürth anbietet,
 - das „Betriebliche Arbeitstraining“, das werkstattberechtigte Personen beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt,
 - das Angebot „Berufsstart“, das Schüler/innen mit Behinderung schon während der regulären Schulzeit Berufsorientierung anbietet sowie
 - die Unterstützung von Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf im Rahmen der Job*ACCESS*- und Job*Clearing*-Maßnahmen.

Im Rahmen der Entwicklung und Durchführung der verschiedenen innovativen Angebote hat der Fachdienst ein effizientes Kooperationsnetzwerk mit Einrichtungen der Behindertenselbsthilfe und der professionellen Inklusionsbegleitung, mit Schulen, Leistungsträgern und Betrieben entstehen lassen, das die Kooperationsstruktur in Erlangen und Nürnberg entscheidend mit prägt.

Die *Boxdorfer Werkstatt* (BZB gemeinnützige GmbH) ist in der Berufsbegleitung werkstattberechtigter Personen tätig, denen der Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen ist und die zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls auf weitere intensive Begleitung angewiesen sind.

Boxdorfer Werkstatt

- Die *Boxdorfer Werkstatt* bietet neben 165 Werkstattplätzen mit besonderen Angeboten für Menschen mit Körperbehinderung und einer Förderstätte mit 24 Plätzen u. a. die Maßnahme „Arbeit plus“ an, mit der Werkstattbeschäftigte gezielt beim Übergang in betriebliche Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes unterstützt werden. Die Beschäftigten und Teilnehmer/innen werden dabei auf ihrem Weg zur Entscheidungsfindung nach dem Konzept und mit jeweils passenden Bausteinen der Unterstützten Beschäftigung begleitet.
 - Die Beschäftigten der Werkstatt haben die Möglichkeit sich in einem speziellen Schulungsprogramm (Kommunikationstraining, Bewerbungstraining, berufsspezifische Vorbereitung) auf den Schritt aus der Werkstatt vorzubereiten. Im Zentrum der Unterstützung durch die WfbM steht, für die Werkstattbeschäftigten einen betrieblichen Beschäftigungsplatz zu finden, der je nach Teilhabewunsch, Unterstützungsbedarf und Leistungsvermögen der jeweiligen Person individuell zu gestalten ist; langfristiges Ziel ist jedoch – bei vorliegenden individuellen und betrieblichen Voraussetzungen – der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und die damit verbundene Ablösung von der WfbM. Die

Boxdorfer Werkstatt hält damit ein bewusst offenes Unterstützungsangebot vor, das den Schritt aus der eigenen Einrichtung hinaus ermöglicht und auch unterstützt, sofern der Wunsch danach besteht und die Rahmenbedingungen es erlauben.

- Die Maßnahme „Arbeit plus“ wird seit Juli 2007 in Mittelfranken durchgeführt. Bereits seit 1993 engagiert sich die Boxdorfer Werkstatt im Bereich Qualifizierung und Vermittlung von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt; vor allem die dafür erforderlichen regionalen Kontakte zu Betrieben sind dem entsprechend tragfähig und gut ausgebaut, was die inklusiven Arbeitsmöglichkeiten in der Region deutlich erweitert. Bisher konnten aus den kooperierenden Werkstätten über 40 Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Nachhaltigkeit liegt auch nach Jahren noch über 80%.
- Auch für Teilnehmer/innen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“, die nach Abschluss der Maßnahme zunächst kein geeignetes Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden haben, kann die Boxdorfer Werkstatt ein Ort zur Teilhabe am Arbeitsleben sein, um sich weiterzuentwickeln und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach einer Stabilisierungs-/Orientierungs-/Entwicklungszeit erneut zu versuchen.

*Bayerische Blinden- und
Sehbehindertenbund*

Der *Bayerische Blinden- und Sehbehindertenbund (BBSB)* ist für die Vermittlung und Berufsbegleitung blinder und sehbehinderter Menschen zuständig.

- Mit der Kooperation der IFD gGmbH und des BBSB im Rahmen des Gesellschafter-Modells können langfristig bestehende Unterstützungsangebote für blinde und sehbehinderte Menschen fortgeführt und die langjährigen Kontakte und Fachkompetenzen des Anbieters bezogen auf diese Zielgruppe weiterhin genutzt werden: Der BBSB übernimmt seit 2001 in Mittelfranken die gesetzlichen Aufgaben des Integrationsfachdienstes für blinde und sehbehinderte Menschen. Darüber hinaus unterstützt der BBSB den IFD bei Bedarf mit zielgruppenspezifischer Technik (z.B. einem Braille-Drucker) und entsprechendem Know-how (Lesen von Brailleschrift).

Arbeiterwohlfahrt

Die *Arbeiterwohlfahrt (AWO)* Roth/Schwabach ist zusätzlich in ihrem regionalen Einzugsgebiet ebenfalls im Rahmen der Berufsbegleitung und in einzelnen Fällen in der Vermittlung tätig.

- Zum Angebotsspektrum der AWO Roth/Schwabach gehörte bereits vor der Gründung der IFD gGmbH ein berufsbegleitender Dienst, der schwerbehinderte Menschen nach Abschluss eines Arbeitsvertrages am Arbeitsplatz begleitete. Mit der Nürnberger Gesellschafter-Struktur konnte das Angebot in der Region Roth/Schwabach fortgeführt und zusätzlich durch die Vermittlung schwerbehinderter Personen in Arbeit ergänzt werden.

Auch darüber hinaus besteht regelmäßiger, fallbezogener Fachaustausch mit allen Gesellschaftern der IFD gGmbH sowie weiteren regionalen Anbietern, um die Weiterentwicklung und Verzahnung von Angeboten für die verschiedenen Zielgruppen zu gewährleisten. Ein Beispiel hierfür ist der Gesellschafter *mudra*

Drogenhilfe in Nürnberg: Diese Einrichtung leistet Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Menschen mit Suchtproblematik beim (Wieder-)Einstieg in berufliche Tätigkeiten.

mudra Drogenhilfe

- Der Leistungsanbieter *mudra* führt bereits seit 1985 Arbeitsprojekte für Drogenkonsument/innen durch. Das zielgruppenspezifische Know-how sowie die entsprechenden Kooperationsstrukturen der Einrichtung sind daher in der Region einzigartig. Derzeit stehen den *mudra*-Arbeitsprojekten insgesamt ca. 8 Ausbildungsplätze, 45 Vollzeit-, 5 Teilzeit- und 20 Zuverdienststellen im Rahmen der Drogenhilfe und beruflichen Teilhabe zur Verfügung.

Das Gesellschafter-Modell in Nürnberg vereinigt damit die verschiedenen Leistungsanbieter der beruflichen Rehabilitation zu einem erfolgreichen, effizient arbeitenden Anbieterverbund. Die Leistungsberechtigten haben in Nürnberg einen zentralen Ansprechpartner – das bedeutet für sie mehr Übersichtlichkeit, kürzere Wege und weniger Bürokratie. Darüber hinaus können die Anbieter - nicht zuletzt durch gemeinsam geteilte Leitlinien - auf individuelle Unterstützungsbedarfe der Leistungsberechtigten sehr flexibel reagieren, indem sie von der entsprechenden einrichtungsübergreifenden Verzahnung von Angeboten profitieren. Denn der IFD berät die leistungsberechtigten Personen bereits bei der Erstberatung ausdrücklich trägerübergreifend hinsichtlich des gesamten Dienstleistungsangebots. Dadurch wird einerseits die örtliche und behinderungsspezifische Binnendifferenzierung garantiert; andererseits wird der Übergang von einem Angebot bzw. einem Dienstleister zum anderen unbürokratisch möglich.

Auch über die Erstberatung hinaus ist im Rahmen des Gesellschafter-Modells eine einrichtungsübergreifende Unterstützung gewährleistet. Wenn beispielsweise einem Beschäftigten der *Boxdorfer Werkstatt* oder einer Teilnehmerin einer Maßnahme von *ACCESS* der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt, kann die daran anschließende individuelle Berufsbegleitung weiterhin durch die Werkstatt bzw. den Fachdienst erfolgen, da der IFD die Werkstatt bzw. den Fachdienst mit der Berufsbegleitung beauftragt, anstatt diese selbst zu übernehmen. Auf diesem Weg kann ein Anbieterwechsel vermieden werden, der zu erhöhtem bürokratischem Aufwand, Verlust von fachlichem Know-how sowie einem möglicherweise von den Leistungsberechtigten nicht gewünschten Wechsel der begleitenden Bezugsperson führen würde. Gleichwohl bietet sich durch dieses Kooperationsmodell die Möglichkeit, bei Bedarf eine andere unterstützende Fachkraft auszuwählen.

„Agentur für angepasste Arbeit“ in Gießen

Kooperationsmodell 3

Um u.a. auch die Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM beständig auszuweiten und einen fließenden Übergang zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu schaffen, entwickelte die *Lebenshilfe Gießen e.V.* mit der „Agentur für angepasste Arbeit“ ein Gesamtkonzept einander ergänzender beruflicher Eingliederungsmöglichkeiten. In Gießen entstand dadurch eine spezifische Kooperationsstruktur, die eine Vielzahl unterschiedlicher integrativer und inklu-

siver Teilhabeangebote vorhält und „unter einem Dach“ vereint. Im Einzelnen entstanden entsprechend der individuellen Teilhabewünsche und zielgruppenspezifischen Unterstützungsbedarfe der Menschen mit Behinderung die folgenden Leistungsangebote:

- Das Kompetenzzentrum für Berufliche Bildung bietet verschiedene Bausteine der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung an (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BVB), Berufsbildungsbereiche der WfbM (BBB), Fort- und Weiterbildungsprogramme, Praktika und ausgelagerte Plätze des BBB der WfbM in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, Bildungsprogramme für Teilnehmer/innen aus Tagesförderstätten usw.).
- Das Qualifizierungsprojekt Prosa unterstützt Menschen mit Autismus im Rahmen vielfältiger Angebote (u.a. Praktika in WfbM und in Betrieben, gemeinsame Freizeitaktivitäten, Aufbau einer Schmetterlingszucht) auf dem Weg in ein möglichst selbständiges, aktives Leben in der Gesellschaft. In dem Projekt wird u.a. mit Gestützter Kommunikation⁴² kommuniziert und mit TEACCH⁴³ gearbeitet.
- Die Fachkräfte für berufliche Integration der WfbM unterstützen WfbM-Beschäftigte im Rahmen eines Stufenkonzepts beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Nach individuellem Bedarf wird zunächst Arbeitserprobung im Rahmen betrieblicher Praktika angeboten, anschließend der Übergang in zeitlich begrenzte betriebliche Außenarbeitsplätze gefördert sowie diese schließlich nach Möglichkeit in dauerhafte sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umgewandelt.
- Mit dem Modul „Betriebsintegrierte Beschäftigung (BiB)“ werden dauerhaft ausgelagerte Werkstattarbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes angeboten. Damit erhalten auch stark leistungsgeminderte werkstattberechtigte Personen die Möglichkeit einer dauerhaften betrieblichen Tätigkeit – auch wenn aufgrund ihrer Leistungseinschränkung eine Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht möglich ist. (Vgl. GERBIG/EMIN 2004⁴⁴)
- Ergänzt wird das Angebot durch die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX, das die Lebenshilfe im Rahmen einer Bietergemeinschaft mit dem Förderverein für seelische Gesundheit in Gießen anbietet.

42 Gestützte Kommunikation ist die deutschsprachige Entsprechung des englischsprachigen Fachbegriffs „Facilitated Communication“ (kurz: FC). Die Gestützte Kommunikation gilt als Methode der Unterstützten Kommunikation, einem Fachgebiet, das sich mit alternativen und ergänzenden Kommunikationsformen für Menschen beschäftigt, die nicht oder nur unzureichend über Lautsprache verfügen.

43 TEACCH ist die Abkürzung für „Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children“ (dt.: „Behandlung und pädagogische Förderung autistischer und in ähnlicher Weise kommunikationsbehinderter Kinder“). Der mit dem Programm TEACCH entwickelte pädagogisch-therapeutische Ansatz wurde in den USA entwickelt und fand weltweit Anerkennung und Verbreitung; er ist mittlerweile in vielen europäischen Schulen und pädagogischen Einrichtungen bekannt und oft werden Elemente davon praktisch umgesetzt.

44 Download unter www.bag-ub.de/forum_uesb/download_bp/Forum_09.pdf

- Die Integrationsfirma ProWerk bietet im Bereich Schulcatering und Kantinenverpflegung tariflich bezahlte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung, auch ehemaligen Werkstattmitarbeiter/innen, an. Die Arbeitsplätze sind so strukturiert, dass das individuelle Leistungsvermögen und der Unterstützungsbedarf der Beschäftigten berücksichtigt werden kann, die Beschäftigten aber auch die betriebliche Arbeitsrealität erleben und in diesem Rahmen Lernprozesse stattfinden können.
- Die Integrationsfirma Ökotopia, ein Fachgeschäft für Naturkost und Naturwaren, existiert bereits seit 1986. Es beschäftigt sechs Personen mit Behinderung auf insgesamt zehn Arbeitsplätzen. Die Arbeitsplätze sind so strukturiert, dass das individuelle Leistungsvermögen und der Unterstützungsbedarf der Beschäftigten berücksichtigt werden kann, die Beschäftigten aber auch die betriebliche Arbeitsrealität erleben und in diesem Rahmen Lernprozesse stattfinden können.
- Umfangreiche ergänzende Unterstützung für Menschen mit Behinderung wird darüber hinaus im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben des Integrationsfachdienstes geleistet: Der Fachdienst bietet Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und beim Bewerbungsverfahren, berät und begleitet behinderte Arbeitnehmer/innen in beruflichen Krisensituationen oder beim Wiedereinstieg in Arbeit, bietet spezielle Unterstützung für hörbehinderte Arbeitnehmer/innen an und ist schließlich für die Sicherung der Arbeitsverhältnisse zuständig.

Somit ist in Gießen ein breites Spektrum effektiv vernetzter Teilhabeangebote entstanden, das den individuellen Teilhabewünschen von Menschen mit Behinderung Rechnung tragen kann. Insbesondere die beruflichen Wahlmöglichkeiten insbesondere für werkstattberechtigte Personen wurden dadurch deutlich erweitert.⁴⁵ Indem die *Lebenshilfe Gießen* die genannten Angebote unter ihrem Dach vereinigt, hat sich eine spezifische Angebotsstruktur entwickelt, die eine hohe Flexibilität des Anbieters mit sich bringt: Der Maßnahmenkatalog wird kontinuierlich erweitert; damit ist es möglich, in der Region zeitnah auf weitere Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Behinderung sowie auf neue Entwicklungen in der Inklusionsbegleitung zu reagieren.

Unnötige Brüche im beruflichen Werdegang und ein zu langer Verbleib der Leistungsberechtigten in individuell nicht passenden Angeboten können durch die enge Verzahnung der Angebote vermieden werden: Ein Übergang von einem Angebot zum anderen ist zeitnah und unbürokratisch möglich - so kann z.B. der Schritt aus der WfbM in ein Qualifizierungsprojekt oder auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz oder auch von dort mit der Unterstützung des IFD in ein sozial-

⁴⁵ Auch über die Lebenshilfe Gießen hinaus bestehen miteinander vernetzte Leistungsangebote in Hessen für werkstattberechtigte Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten wollen. Mit dem „Hessischen Übergangspapier“ liegt dazu ein aktualisiertes, landesweit gültiges und mit den beteiligten Leistungsanbietern, Leistungsträgern und weiteren Institutionen abgestimmtes Gesamtkonzept zum Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor, das die auf Inklusion ausgerichtete Angebotsstruktur in Hessen maßgeblich unterstützt (Landeswohlfahrtsverband Hessen u.a. (Hrsg.) 2012).

versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ebenso erfolgen wie der umgekehrte Schritt zurück in betreuungsintensivere, ggf. auch (teil-)stationäre Beschäftigungsverhältnisse, falls dies der Unterstützungsbedarf der Person erforderlich macht.

5. Ausblick: Auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt

Ungeachtet der zunehmenden auf Inklusion abzielenden Angebotsvielfalt für Menschen mit Unterstützungsbedarf sind bundesweit nach wie vor bei Weitem mehr Personen mit Behinderungen in WfbM beschäftigt als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit individueller Unterstützung bzw. mit individuell erforderlichem Minderleistungsausgleich.⁴⁶ Ein Arbeitsmarkt, der – wie es die UN-Konvention fordert – inklusiv ausgerichtet ist, d.h. allen Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen betriebliche Arbeitsmöglichkeiten bietet, stellt also ein eher langfristig erreichbares Ziel dar.

Leistungsanbieter können dieses Ziel Schritt für Schritt unterstützen, indem sie, wie in dieser Arbeitshilfe gezeigt, die konsequente Weiterentwicklung betrieblich ausgerichteter Teilhabeangebote fördern. Dafür wiederum ist eine Vernetzung und Kooperation der Leistungsanbieter, letztlich aber aller Beteiligten bei der Planung und Ausgestaltung inklusiver Teilhabeangebote (Leistungsträger, politische Entscheidungsträger auf verschiedenen regionalen Ebenen, Schulen, Betriebe usw.) unerlässlich.

Inklusion durch
Kooperation unterstützen!

Zweifellos ist die Förderung kooperativer Angebotsstrukturen für die Leistungsanbieter mit Herausforderungen verbunden. Die regionale Verzahnung und Öffnung von Unterstützungsangeboten im Sinne der Leistungsberechtigten ist ein aktiver Prozess, der für die beteiligten Anbieter insbesondere zu Beginn einen erhöhten Aufwand bedeutet. Der Gedanke, bei der Beratung behinderter Menschen und der Durchführung von Unterstützungsangeboten gegebenenfalls den Schritt der Leistungsberechtigten aus der eigenen Einrichtung heraus zuzulassen und auch zu unterstützen, zieht darüber hinaus grundsätzliche monetäre Fragestellungen für alle Einrichtungen nach sich, deren finanzielle Ausstattung direkt an die Anzahl von Teilnehmer/innen gebunden ist. Betriebswirtschaftliche Erfordernisse, die auch Fragen der Konkurrenz verschiedener regionaler Anbieter betreffen, sind selbstverständlich zu beachten.⁴⁷

⁴⁶ Entsprechende Zahlen für den Zeitraum von 2012 bis 2014 finden sich im neuesten Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH 2013) sowie auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM) (www.bagwfbm.de/page/24).

⁴⁷ Die (zunehmende) öffentliche Ausschreibung von Leistungen der Integrationsfachdienste und Maßnahmen wie Unterstützte Beschäftigung hat einen eher negativen Einfluss auf zuverlässige Angebotsstrukturen und kooperative Vernetzung; sie fördert eher Konkurrenz sowie gegenseitige Abgrenzung der Leistungserbringer. Dies haben sowohl Leistungsträger als auch Politik und Verwaltung grundsätzlich erkannt und reagiert: Im Vertrag der Bundesagentur für Arbeit zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ sind mittlerweile Verlängerungsoptionen enthalten, so dass die Agentur für Arbeit - bei erfolgreicher Leistungserbringung - den Leistungsanbieter ohne Ausschreibung zweimalig erneut beauftragen kann. Die Vergabeunterlagen ermöglichen zudem die Bewerbung von „Bietergemeinschaften“. In diesem Fall reichen dann z.B. IFD und WfbM nicht einzeln und in Konkurrenz, sondern gemeinsam ein UB-Angebot ein. Weiterhin können durch Änderung des nationalen Vergaberechts nun verstärkt bestimmte Qualitätskriterien in die Vergabe eingebunden werden. Beispielgebend ist, dass in Baden-Württemberg bei der Ausschreibung der Maßnahme „Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung“ im Übergang Schule-Beruf eine grundsätzliche Abstimmung bei der Vergabeentscheidung der BA mit dem Integrationsamt als zweiter wichtiger Leistungsträger im Übergangssystem erfolgt (vgl. ERNST 2014, S. 94). Ziel muss letztlich auch in diesem Zusammenhang eine verlässliche (für Menschen mit Behinderung, Betriebe und andere Beteiligte), vernetzte und durchlässige regionale Angebotsstruktur sein.

Daher bleibt festzuhalten, dass die gezielte fachliche und organisatorische Vernetzung mit anderen Anbietern nicht von vornherein eine Selbstverständlichkeit darstellt, auch wenn sie sich aus den Grundsätzen qualitätsgesicherter Inklusionsbegleitung ableitet. Sie hat jedoch auch für die Dienste und Einrichtungen selbst unmittelbare Vorteile, die hier abschließend noch einmal benannt werden sollen.

Regionale Kooperation und Vernetzung bedeutet,

- ... dass Anbieter beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung von Leistungsangeboten nicht „das Rad neu erfinden müssen“, sondern effektive fachliche Unterstützung anderer Anbieter erhalten und somit von regional vorhandenem fachlichen Know-how profitieren können;
- ... dass die tägliche Arbeit in der Inklusionsbegleitung durch kurze Wege, bekannte Ansprechpartner und regelmäßigen fachlichen Austausch erleichtert wird;
- ... dass die leistungsberechtigten Personen zufriedener mit den Unterstützungsleistungen sind, da die Verzahnung und konzeptuelle Öffnung der Angebote auch für sie kürzere Wege und mehr Übersichtlichkeit bedeutet und dazu führt, dass die Unterstützung besser auf die Teilhabewünsche der Personen abgestimmt ist;
- ... dass zuverlässige Angebotsstrukturen entstehen und eine hohe fachliche Kompetenz der Anbieter gefördert wird;
- ... dass somit insgesamt die Qualität von Leistungsangeboten und somit auch die Akzeptanz der entsprechenden Leistungsanbieter sowohl bei den Nutzer/innen als auch bei den Leistungsträgern steigt.

Diese Arbeitshilfe soll ebenfalls deutlich machen, dass eine kooperative Ausgestaltung inklusiver Teilhabeangebote mehr ist als ein Postulat. Die hier vorgestellte Vielzahl von Praxisbeispielen in unterschiedlichen Regionen Deutschlands zeigt: Neue inklusive Teilhabeangebote entstehen in der Praxis dort, wo Leistungsanbieter sich gezielt austauschen und ihre Angebote aufeinander abstimmen, sich über neue Fachkonzepte informieren und sie aufgreifen, um in ihrer Region neue, betrieblich ausgerichtete Angebote zu entwickeln. Eine solche gezielte Zusammenarbeit kann dabei abhängig von den regionalen Voraussetzungen im Rahmen unterschiedlichster Angebotsstrukturen und Kooperationsmodelle stattfinden; einige solcher Modelle sind bereits in verschiedenen Regionen vorhanden, auf deren Erfahrungen aufgebaut werden kann.

Der nächste wichtige Schritt muss nun darin bestehen, regional erfolgreiche, betriebliche Teilhabeangebote (beispielsweise das „Budget für Arbeit“ oder weiter oben beschriebene zielgruppenspezifische Leistungen) bzw. zentrale Bestandteile davon bundesweit einzuführen und rechtlich abzusichern. „Angebot und Qualität dürfen nicht abhängig vom Wohnort und dem besonderen Engagement einzelner Entscheidungsträger sein.“ (Bungart 2013, S. 31) Die Angebote für Menschen im Leistungsspektrum zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt sind nicht zuletzt durch die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ deutlich ausgebaut worden; dagegen fehlt es nach wie vor insbesondere

Kooperation und Vernetzung schafft Vorteile für die Leistungsbringer

für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bzw. voller Erwerbsminderung an entsprechenden bundesweiten, rechtlich abgesicherten Teilhabeangeboten. Hier gilt es, ergänzend zu den flächendeckenden Angeboten der WfbM die individuell erforderliche berufsbegleitende Unterstützung der betreffenden Personen (z.B. in Form von Job Coaching, individuellen Bildungsangeboten, psychosozialer Unterstützung, erforderlichen Minderleistungsausgleichen usw.) sicherzustellen.

Wenn für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf solche bundesweit rechtlich abgesicherten, bedarfsgerechten Leistungsangebote vorhanden sind, die sie bei ihrem Teilhabeziel einer langfristigen Arbeitsmöglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen, sind wir dem inklusiven Arbeitsmarkt einen großen Schritt näher gekommen. Einen weiteren wichtigen Schritt müssen jedoch zweifellos die Akteure des allgemeinen Arbeitsmarktes selbst tun – die Betriebe. Auch hier kann durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und gute Kooperationsbeziehungen, die durch Leistungsanbieter aufgebaut werden können, viel erreicht werden. Selbstverständlich benötigen Betriebe zuverlässige Beratung durch professionelle Fachdienste. Darüber hinaus gilt jedoch auch: „Die Betriebe stehen in der besonderen Verantwortung sowohl Erprobungsmöglichkeiten, Qualifizierungs- und passgenaue Arbeitsplätze als auch Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung, Personalentwicklung und Weiterbildung auch für Menschen mit Unterstützungsbedarf bereit zu stellen, um den Zugang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern und belastungsbedingte Ausgrenzungen so gering wie möglich zu halten“ (Bungart 2013, S. 28). Erst dann können wir in der Zukunft tatsächlich von einem inklusiven Arbeitsmarkt sprechen.

6. Quellenverzeichnis

- BAG UB (Hrsg.) (2006): impulse 39, Schwerpunktthema: Nischenarbeitsplätze, Hamburg
- BASENER, DIETER UND HÄUSSLER, SILKE (2008): Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: Eine Region wird aktiv. Hamburg
- BAUMGARTNER, FRANK (2008): Berufliche Qualifizierung von Menschen mit Autismus im Berufsbildungswerk St. Franziskus Abensberg, in: impulse 45, S. 15-18, Hamburg
- BIELEFELDT, HEINER (2009): Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention. Essay Nr. 5 des Deutschen Instituts für Menschenrechte, 3. erweiterte Auflage, Berlin
- BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) (2013): Jahresbericht 2012/2013. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Münster
- BUNGART, JÖRG (2013), Der inklusive Arbeitsmarkt – ideales Konstrukt oder reale Chance?, in: impulse Nr. 65, S. 28-32, Hamburg
- DEUTSCHER VEREIN FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE FÜRSORGE E.V. (2009): Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII, Berlin
- DOOSE, STEFAN (2012): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 3. aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage, Marburg
- DOOSE, STEFAN (2011): „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderungen. 9. überarbeitete und erweiterte Neuauflage, Hamburg
- DOOSE, STEFAN (2009): Inklusion und Unterstützte Beschäftigung. in: impulse Nr. 50, S. 6-13, Hamburg
- ERNST, KARL FRIEDRICH (2014): Der Übergang von der Schule und der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Erfahrungen aus Baden-Württemberg, Behindertenrecht, 4/2014, S. 93-98, Stuttgart
- EUSE (European Union of Supported Employment) (2007): Informationsbroschüre und Qualitätsstandards, Hamburg
- FISCHER, ERHARD UND HEGER, MANUELA (2011): Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Übergang Förderschule – Beruf in Bayern, Oberhausen
- FAF/BAG BBW/BAG UB (2014): Abschlussbericht der Gesamtbetreuung zum Programm Job4000, Berlin
- FRÜCHTEL, FRANK (2014): Raum ist Beziehung. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung. Themenheft 3 des Projekts „Fachkompetenz Unterstützte Beschäftigung“ der BAG UB, Hamburg
- GERBIG, ANNE UND EMIN, PETRA (2004): „Arbeiten im Verbund“: Ein Angebot der Werkstatt für behinderte Menschen. Arbeitsmodelle für leistungsgeminderte Menschen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, in: impulse Nr. 29, S. 30-32, Hamburg
- HOHN, KIRSTEN (2012): Inklusionsstandards für Schulen für den Bereich Übergang Schule – Beruf, in: Moser, Verena (Hrsg.): Die inklusive Schule, S. 137-154, Stuttgart
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ (2007): talente. Ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Qualifizierung und Orientierung, Hamburg

- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ (2010): kukuk plus. Zweite, erweiterte und aktualisierte Auflage des Seminar- und Bildungsprogrammes zur Erweiterung von Schlüsselqualifikationen, Hamburg
- JUTERCZENKA, WIBKE (2013): Auf Achse: Spezialisten für Hamburg. Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, in: impulse Nr. 67, S.13-16, Hamburg
- LANDESWOHLFAHRTSVERBAND HESSEN U.A. (HRSG.) (2012): Übergänge gestalten. Das Hessische Übergangspapier. Vereinbarung zwischen dem Landeswohlfahrtsverband Hessen, der Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen, und den Verbänden privater Träger in Hessen. Eine Handlungsgrundlage. Wiesbaden, Frankfurt/Main, Kassel
- MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, FAMILIE UND FRAUEN (2007): Modellprogramm „Budget für Arbeit“. Handbuch zur praktischen Anwendung, Mainz
- MÜLLER, SUSANNE (2014): Vielfalt wahrnehmen und anerkennen. Migration und Unterstützte Beschäftigung, Themenheft 4 des Projekts „Fachkompetenz Unterstützte Beschäftigung“ der BAG UB, Hamburg 2014
- RUMP, KATRIN (2008): In 5 Jahren nur 1 Tag krankgeschrieben, in: impulse Nr. 46/47, S. 32-34, Hamburg
- SCHEER, MICHAEL (2013): Bremer Zuverdienst-Modellprojekt nach §53 SGB XII: Projektbericht 2011-2013. Unveröffentlichter Projektbericht, Gesellschaft für integrative Beschäftigung mbH, Bremen
- SEIFERT, MONIKA UND STEFFENS, BIRGIT (2009): Das Gemeinwesen mitdenken. Die Inklusionsdebatte an der Schnittstelle zwischen Behindertenhilfe und Sozialer Arbeit. In: Teilhabe 48 (2009), Heft 1, S. 11-18, Marburg
- STUBER, MICHAEL (2014): Diversity & Inclusion: Das Potenzial-Prinzip. Ungleich Besser: Das Beste aus 15 Jahren Forschung & Praxis, 3. aktualisierte, ergänzte und überarbeitete Auflage, Aachen
- VOSS, NADINE UND WESTECKER, MATHIAS (2009): Lernen in kleinen Schritten. Berufsbildung von Menschen mit schwerer Behinderung bei Feinwerk in Hamburg, in: impulse Nr. 51, S. 6-11, Hamburg



Diese Arbeitshilfe wurde im Rahmen des Projektes „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ der BAG UB erarbeitet. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.