

Türen öffnen, aber wie? Wege in eine inklusive Arbeitswelt

Volkshochschule Heidelberg
6.4.2017

Dr. Stefan Doose



Personen-zentrierung
Sozialraum-orientierung
Beziehungs-orientierung

- **Fähigkeiten entdecken**
- **Spielfelder und Spielräume eröffnen**
- **Wechselseitige Beziehungen ermöglichen**

Drei Seiten einer Medaille

**Personen-
Zentrierung**



**Sozialraum-
Orientierung**

**Beziehungs-
Orientierung**

Niemand wird ausgegrenzt, weil er anders ist

**INKLUSION = ZUSAMMENARBEIT DER
VERSCHIEDENEN**

Diversity Management

- Wie kann ein Unternehmen gut mit Vielfalt umgehen?
- Arbeitnehmer und Kunden unterscheiden sich
 - Kerndimensionen: Alter, Befähigung oder Behinderung, ethnisch-kulturelle Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung und religiöse Glaubensprägung
 - Weitere Dimensionen: Lebenssituation (allein lebend, Kinder, zu pflegende Angehörige), Lebensstil
- (Neue) Anforderungen für Unternehmen
 - durch Globalisierung, Migration, aber auch verändertes gesellschaftliches Bewusstsein und gesetzliche Regelungen (AGG, EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung)
- Respekt und Wertschätzung von Vielfalt und offene Kommunikation verbessern die Unternehmenskultur

Charta der Vielfalt

- Unternehmen bekennen sich in der „Charta der Vielfalt“ zu Vielfalt, Wertschätzung und Fairness
- Diversity Management als Unternehmensstrategie
- Seit Dezember 2006 haben über 2.450 Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet, z.B.
 - Adam Opel AG, Allianz, AOK Hessen, AWO Bremen, Bertelsmann AG, Burger King, Daimler AG, Deutsche Bahn, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Drägerwerk, Edeka Zentrale, Ford, Flughafen Hamburg, IBM, IKEA, NDR, Polizei Rheinland-Pfalz, SAP, Shell, Techniker Krankenkasse, VfL Bochum, VW, ZDF
- Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, unterstützt die Initiative.
- <http://charta-der-vielfalt.de/>
- 30.5.2017 5. Deutscher Diversity Tag mit über 1.000 Aktionen

Umkehrgebot



- Werkstätten als einzige *reale* Unterstützungsmöglichkeit der Arbeit für Menschen mit schwerer Behinderung unter Substandard-Bedingungen sind eine Verletzung der UN-Konvention
Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention in Österreich, 16.2.2010

UN-Konvention

z.B. Artikel 27

- Das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die *in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt* und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.
- Unterstützung bei dem Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes, beim beruflichen Wiedereinstieg und beim beruflichen Aufstieg
- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Unabhängig von Art und Schwere der Behinderung

Die 5 wertgeschätzten Errungenschaften von Inklusion

(John O'Brien)

Zugehörigkeit

Selbstbestimmung

**Teilhabe im
Gemeinwesen**

**Wahl-
möglichkeiten**

**Respektiert
werden**

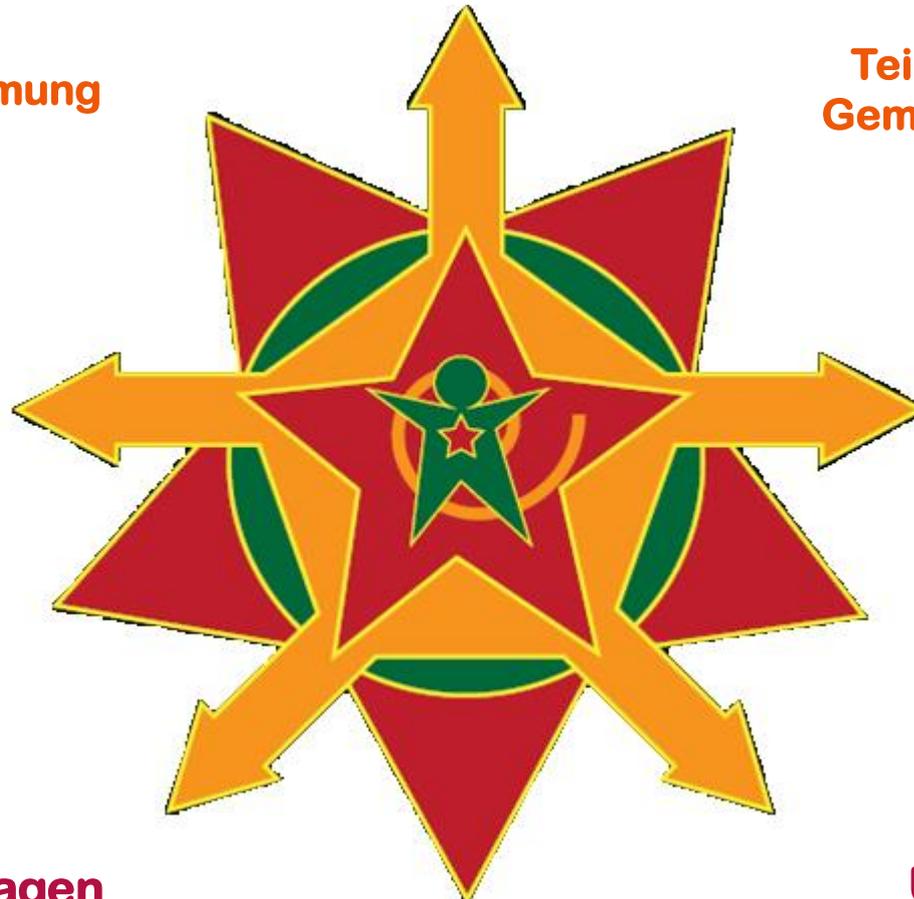
Kompetenz

**wertgeschätzte
soziale Rollen**

Beitragen

**Anwesenheit im
Gemeinwesen**

**Übliche Orte
gemeinsam nutzen**



Bundesteilhabegesetz

- Neue Definition von Behinderung § 2 SGB IX nach ICF
- Personenzentrierung und Sozialraumorientierung statt Einrichtungszentrierung
- Eingliederungshilfe wird Teil 2 des SGB IX
- Aufhebung der Unterscheidung von ambulanten, teilstationären und stationären Hilfen
- Trennung von Assistenzleistungen (§ 78 SGB IX) und existenzsichernden Leistungen (Grundsicherung SGB XII)
- Trägerunabhängige Teilhabeberatung (§ 31 SGB IX)
- Teilhabeplanung, Teilhabekonferenzen (§ 19, 20 SGB IX)
- Gesamtplanung nach einheitlichen Kriterien (§ 117 SGB IX)
- Leistungen zur Teilhabe an Bildung (§ 75, 112 SGB IX)

Veränderungen im Bereich Arbeit durch das Bundesteilhabegesetz

- Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes in Werkstätten auf 52 Euro (§ 59 SGB IX)
- Zulassung anderer Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)
- Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)
- Wahlrecht hinsichtlich des Leistungsanbieters zur Teilhabe am Arbeitsleben, auch in Kombination (§ 62 SGB IX)
- Inklusionsbetriebe statt Integrationsprojekte (§ 215 SGB IX)

Neufassung Sozialgesetzbuch IX

- **Geltendes Recht**

Sozialgesetzbuch IX –
Rehabilitation und Teilhabe
behinderter Menschen

Teil 1 – Regelung für behinderte und von
Behinderung bedroht Menschen

§ § 1-67 SGB IX

Teil 2 – Besondere Regelungen zur
Teilhabe schwerbehinderter Menschen
(Schwerbehindertenrecht)

§ § 68-160 SGB IX

Sozialgesetzbuch XII –
Sozialhilfe

Sechstes Kapitel Eingliederungshilfe für
Menschen mit Behinderung

§ § 53 – 60 SGB XII

- **Neues Recht ab 2018/2020**

Sozialgesetzbuch IX –
Rehabilitation und Teilhabe
behinderter Menschen

Teil 1 – Regelung für behinderte und von
Behinderung bedroht Menschen

§ § 1-89 SGB IX *ab 1.1.2018*

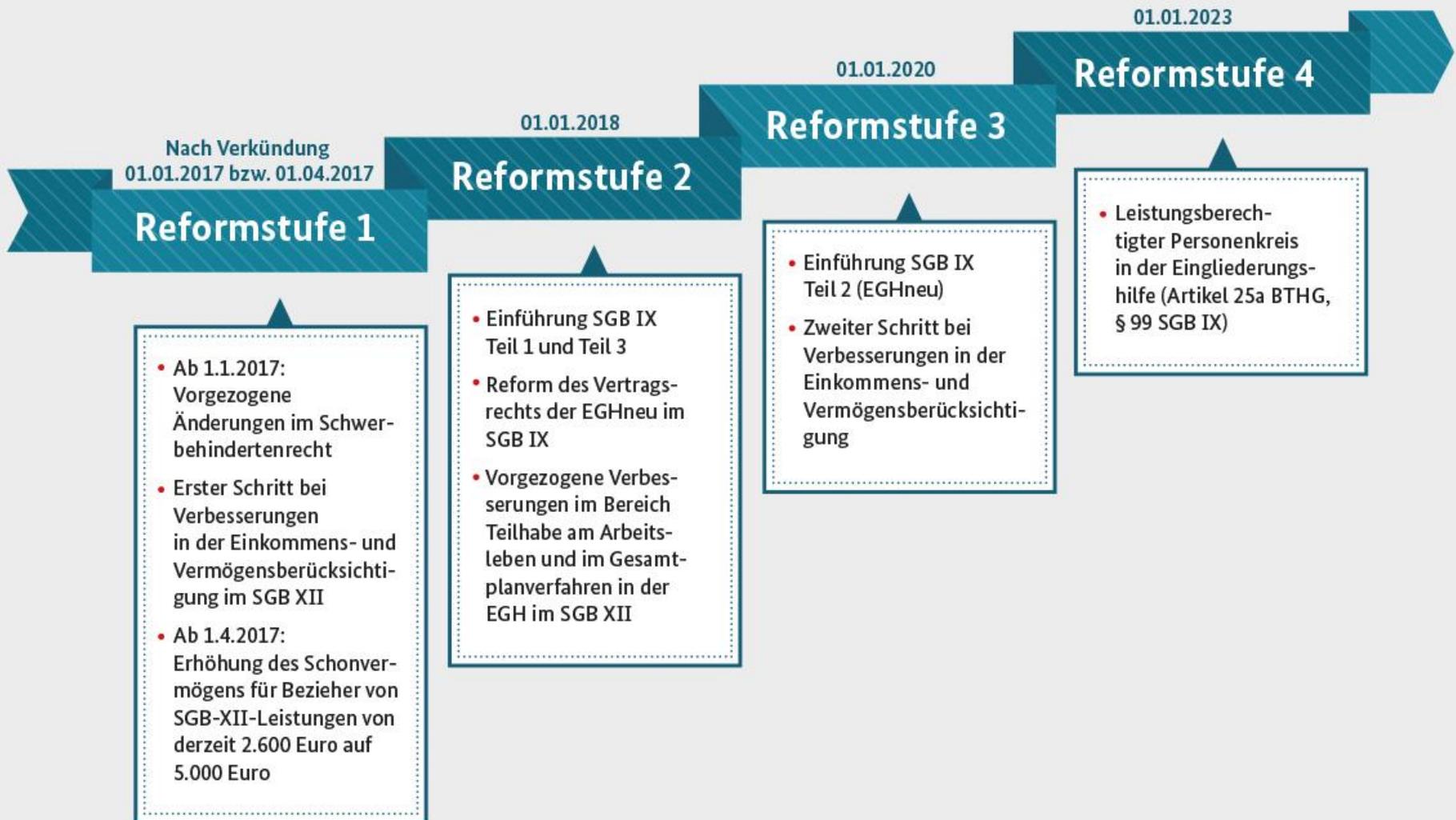
Teil 2 – Besondere Leistungen zur
selbstbestimmten Lebensführung von
Menschen mit Behinderungen
(Eingliederungshilferecht)

§ § 90-150 SGB IX *ab 1.1.2020*

Teil 3 – Besondere Regelungen zur
Teilhabe schwerbehinderter Menschen
(Schwerbehindertenrecht)

§ § 151-241 SGB IX *ab 1.1.2018*

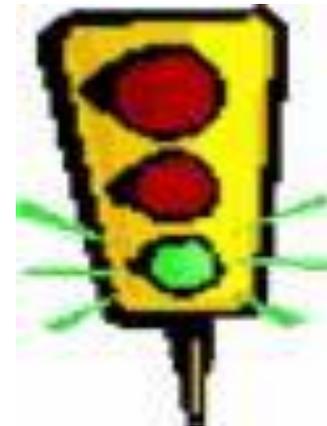
Weiteres Vorgehen - Inkrafttreten



Schwierige Übergänge?



Übergänge sind
Weichenstellungen für die
tatsächliche Teilhabe



Übergang Schule-Beruf

Phasen

- Berufsorientierung
- Berufsvorbereitung
- Berufsausbildung
- Berufstätigkeit

Organisationsform

- Schulisch
- Kooperativ
(mind. 2 Lernorte)
- Betrieblich
- Außerbetrieblich

Wichtige Grundsätze für einen guten Übergang:

- Phasenübergreifende Begleitung von Bildungsketten
z.B. durch einen Integrationsfachdienst, Berufswegeplanung
- Primat der begleiteten betrieblichen Organisationsform
z.B. durch längere begleitete Praktika, begleitete betriebliche Berufsvorbereitung, Berufsausbildung, unterstützte Arbeitsplätze, Job Coaching, Arbeitsassistenz, Berufsbegleitung

Mögliche Organisationsformen des Übergangs Schule-Beruf



Integrative Organisationsformen beruflicher Rehabilitation

- 174 Integrationsfachdienste (IFD)
71.000 schwerbehinderte Personen in Vermittlung und Begleitung
- 847 Inklusionsbetriebe
mit 11.443 schwerbehinderten Mitarbeitern
- ausgelagerte Qualifizierungs- und Arbeitsplätze
von Werkstätten für behinderte Menschen
 - Betrieblicher Berufsbildungsbereich
 - Einzelaußenarbeitsplätze
 - Außenarbeitsgruppen in regulären Betrieben
 - mobile Dienstleistungsgruppen
 - ausgelagerte Betriebsteile (z.B. Cafeteria)
- Arbeitsassistenten 3.005 schwerbehinderte Personen mit Arbeitsassistenten
- Maßnahme Unterstützte Beschäftigung:
Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbQ) und Berufsbegleitung
2009-2014 über 12.000 TeilnehmerInnen InbQ, 391 Berufsbegleitung
- Begleitete betriebliche Ausbildung, Assistierte Ausbildung
- verzahnte Berufsausbildung Betrieb, außerbetriebliche Rehabilitation
- Budget für Arbeit

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung umfasst

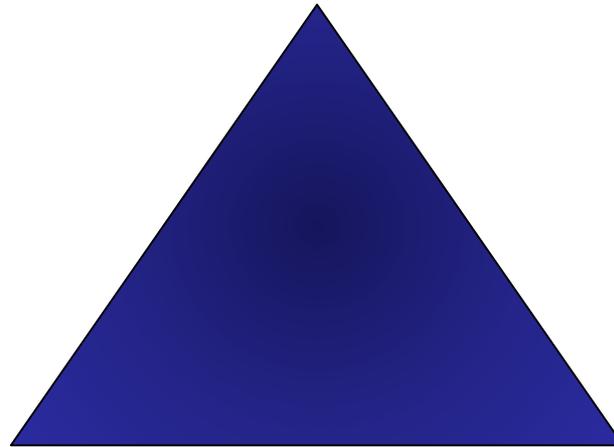
- Individuelle Berufsplanung
mit der Erstellung eines Fähigkeitsprofils
- Individuelle Arbeitsplatzakquisition
- Vorbereitung des Arbeitsverhältnisses
 - Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln
 - Arbeitsplatzanalyse und -anpassung
 - Arbeitserprobungen, Praktika
- intensive Unterstützungsphase im Betrieb
 - Erstellung eines Einarbeitungs- und Unterstützungsplanes
 - ggf. Job- Coaching und Qualifizierung am Arbeitsplatz
- Berufsbegleitung
 - je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz

Supported Employment (unterstützte Beschäftigung)

Es handelt sich um die Interaktion zwischen mindestens drei Personen:

Jugendliche

Ausbilder/in
Mentor/in



Job-Coach

Unterstützte Beschäftigung als Methode im Übergang

- Berufsorientierung in der Schule mit Unterstützung durch Integrationsfachdienst
 - Berufswegeplanung / Persönliche Zukunftsplanung mit allen Beteiligten spätestens zwei Jahre vor Schulabschluss
 - Begleitete Orientierungs- und Qualifizierungspraktika in regulären Betrieben mit Job Coach
 - Vertiefte Berufsorientierung, Projektstage
- Individuelle, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen mit Job Coaching – 2-3 Jahre im Betrieb, begleitende Berufsschule mit Projekttagen, integriertem Training von Schlüsselqualifikationen (z. B. Kukuk plus).
- Langfristige Berufsbegleitung durch Integrationsfachdienst, (Berufsbegleitung, Krisenintervention, Arbeitsassistenz, Job Coaching) solange wie erforderlich.

Job Coaching

- Arbeitsplatz (er-)finden und anpassen
- Arbeitsabläufe strukturieren
- Kommunikationsvermittlung
- Klärungsgespräche
- Konfliktmoderation, Konflikte entdramatisieren, Schutz vor Mobbing
- Verhalten verständlich machen (z.B. bei Autismus)
gegenseitiges Verständnis fördern
- Job Coaching wendet sich sowohl an die ArbeitnehmerIn als auch KollegInnen und Vorgesetzte



Foto: Hamburger Arbeitsassistenten



§ 193 SGB IX neu

Aufgaben Integrationsfachdienste (1)

1. Erarbeitung individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil
2. Unterstützung der Berufsorientierung und Berufsberatung behinderter Schüler in den Schulen
3. Die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten
4. Geeignete Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen
5. Auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten
6. Begleitung am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten solange erforderlich

§ 193 SGB IX neu

Aufgaben Integrationsfachdienste (2)

7. Arbeitgeber und Kollegen über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten
8. eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen
9. Ansprechpartner für die Arbeitgeber, Information und Abklärung der Leistungen für die Arbeitgeber
10. Klärung und Unterstützung bei der Beantragung von notwendigen Leistungen für schwerbehinderten Menschen in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern

Fragen zur Auswahl der IntegrationsberaterIn

- Erzählen Sie etwas über sich.
- Was ist Ihnen bei Ihrer Arbeit wichtig?
- Wie lange begleiten Sie schon Menschen im Arbeitsleben?
- Haben Sie schon einmal Menschen unterstützt, die eine ähnliche Behinderung haben wie ich?
- Wo arbeiten die Menschen, die Sie begleiten? Was machen sie dort?
- Welche Unterstützung können Sie mir anbieten? Wie gehen Sie vor?
- Was werden Sie für mich tun? Was sind meine Aufgaben?
- Wie werden Sie mich in die Suche des Arbeitsplatzes einbeziehen?
- Wie werde ich in den gesamten Prozess der Unterstützten Beschäftigung einbezogen?
- Wieso sollte ich Sie auswählen?

Berufsorientierung

- Kooperation allgemeinbildende Schule – Berufsschule
- Begleitung durch den Integrationsfachdienst im Übergang Schule-Beruf (Berufsorientierung, Begleitung Praktika)
- Schnittstellenübergreifende Berufswegeplanung
- Persönliche Zukunftsplanung
- Längere begleitete Praktika (vertiefte Berufsorientierung)

Orientierung



*„Das Sich-zurecht-Finden der eigenen Person
in Raum und Zeit,
das Sich-Verschaffen eines Überblicks,
auch in unübersichtlichen Situationen,
die grundlegende Bedingung für Handlungsfähigkeit.“*

Wiktionary

„Entschuldigung, können Sie mir sagen, wo ich hin will?“

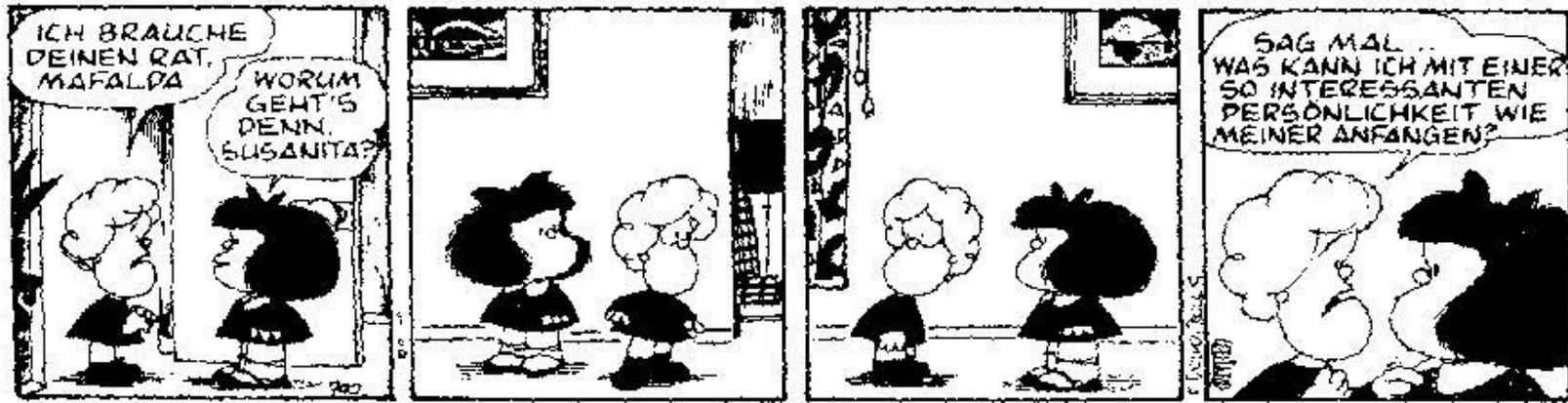
Karl Valentin



Ausgangspunkt

PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG

Die Ausgangsfrage



Persönliche Zukunftsplanung

„Der Prozess der Persönlichen Zukunftsplanung schlägt eine Reihe von Aufgaben vor und hält verschiedene Methoden bereit, die uns helfen einen Prozess mit Menschen zu beginnen, um ihre Fähigkeiten aufzudecken, Möglichkeiten vor Ort zu entdecken und neue Dienstleistungen zu erfinden, die mehr helfen als im Weg stehen“

Beth Mount

Selbst-Bewusstsein entwickeln

„Eine effektive Zukunftsplanung ist dann möglich

„wenn der andere weiß, wer ich bin. Dazu muss ich dem anderen sagen, wer ich bin.

Das kann ich aber nur, wenn ich ‚weiß‘, wer ich bin,

und dies hängt wiederum davon ab, was ich bisher aus meiner Umwelt über mich erfahren habe

und wie ich diese Erfahrungen über mich selbst zu einem Bild über mich selbst zusammenfüge, von dem ich sage:

„Das bin ich!“

(Frey/Hauser zit.nach Koenig 2014, S.412)



Foto: Fotolia

Räume für Entwicklung („enabeling spaces“)

Raum für

- die gedankliche Entwicklung von Identitätsentwürfen („Wie möchte ich leben?“)
- das Einnehmen-Können einer aktiven Verhandlungsposition („Ich will!“)
- und in weiterer Folge für die Realisierung („Ich mache!“)

(vgl. Koenig 2014)

Augen, Ohren, Mund für eine personenzentrierte Arbeit



Augen für Fähigkeiten und Möglichkeiten

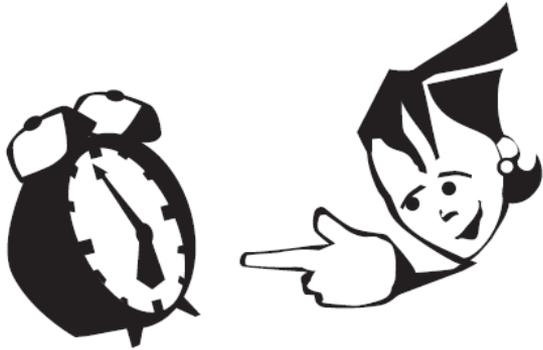


Ohren zum aktiven und einfühlsamen Zuhören



Mund für eine wertschätzende und für alle verständliche Sprache

Ich kann-Karten Hamburger Arbeitsassistentz



die Uhr lesen

HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ



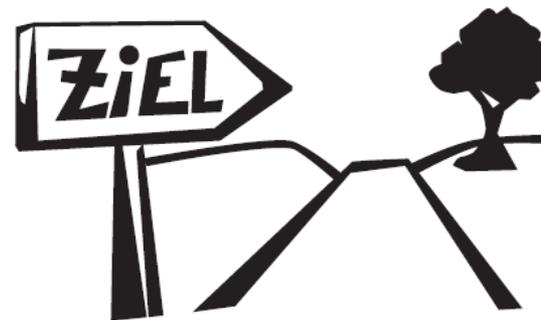
konzentrieren

HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ



etwas merken

HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ



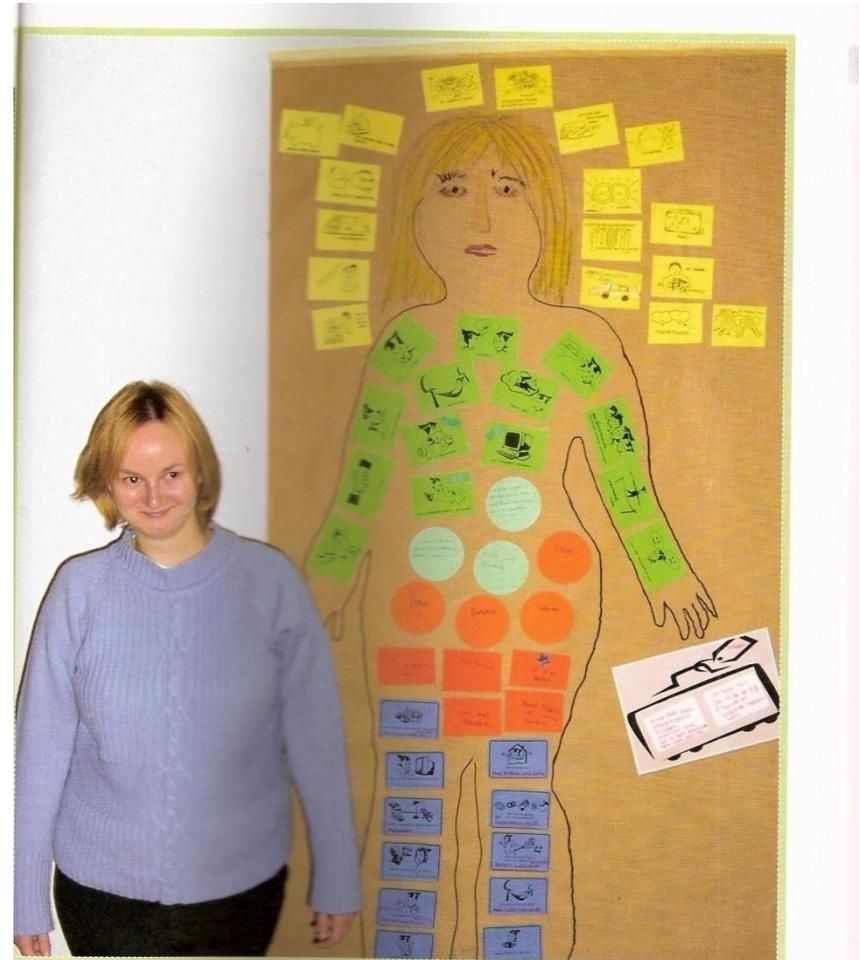
Ziele verfolgen

HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

PLANUNG

Persönliches Profilbild

- Samuela steht stolz vor ihrem persönlichen Profilbild.
- Es ist eine Möglichkeit, die Träume, Vorlieben sowie Stärken und Fähigkeiten , die in ihr stecken , zusammenzustellen.
- Die verschiedenen Karten können so zu einem Profil zusammengefügt werden.



Unterstützungskreise



- Treffen aller Menschen, die die Person bei der Persönlichen Zukunftsplanung unterstützen können
- Aufbau und Pflege eines Unterstützungsnetzwerk
- die planende Person entscheidet, wer eingeladen werden soll
- Hauptperson, Familie, Freunde, Bekannte, Fachleute, Kollegen
- gemeinsame Planung und kreative Problemlösung
- verschiedene Perspektiven, informelle Kontakte sind wichtig
- angenehmen Ort wählen (zu Hause, Büro, Restaurant, Schule ...)
- gute Moderation sicherstellen, die planende Person in den Vordergrund stellen, alle Beteiligten einbeziehen
- eventuell Kerngruppe und erweiterte Gruppe bei bestimmten Fragestellungen



Berufswege-Konferenzen



- Gremium zur Findung und Auswahl von Zielen und Möglichkeiten der beruflichen Zukunft von Jugendlichen mit Förderbedarf
- Einbeziehung aller notwendigen beteiligten Personen, Einrichtungen und Ämter (Schüler, Eltern, Lehrer, Berufsorientierungs-Koordinator, Reha-Berater Agentur für Arbeit, Berufsschule, Eingliederungshilfe, Integrationsfachdienst, Bildungsträger...)
- Startet zwei Jahre vor Schulende
- Mind. einmal jährlich
- Formales Gremium - entscheidet über weitere berufliche Maßnahmen bzw. bereitet die Entscheidungen vor
- Regelinstrumentarium im Übergang Schule-Beruf in einigen Regionen z.B. in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz



Vorbereitung der Berufsweg-Konferenz



- Konkrete Vorbereitung mit der SchülerIn
- Gemeinsames Herausarbeiten der Interessen, Fähigkeiten, Ziele und Träume
- Verwendung von Elementen aus der persönlichen Zukunftsplanung
- Ausführliche Reflexion der Praktika
- Möglichkeiten zur differenzierten und realistischen Selbsteinschätzung geben, Kompetenzanalyse
- Verwendung von Portfolio, Berufswahlpass
- Vorbereitung der Berufswegekonferenz, Einladung

Organisation und Durchführung der Berufswegekonferenz



- Der Berufsorientierung-Koordinator ist für die Organisation verantwortlich
- Die Schule lädt alle Beteiligten ein
- Angenehmer äußerer Rahmen
- Begrenzter Zeitrahmen (nach Notwendigkeit)
- Moderation durch den BO-Verantwortlichen (Zielorientierung, Leitfragen)
- Ergebnisse festhalten (Protokoll, Hilfsmöglichkeiten...)
- Empfehlung der Berufswegekonferenz wird bei einer Entscheidung über Hilfen nach dem SGB zugrunde gelegt

Rolle der TeilnehmerInnen



- Klärung der Ziele
- Was kann und soll jeder zum Gelingen beitragen?
- Welche Förderung und Maßnahmen sind möglich?
- Welche Unterstützung und Hilfsangebote stehen zur Verfügung (Netzwerk)?
- Kontakte zu weiterführenden Einrichtungen
- Abstimmung über weiteres Vorgehen

Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützungskreisen

- Arbeit mit Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung im Übergang Schule-Beruf
- Arbeit mit Unterstützungskreisen
- Beispiele: Lehrplan Werkstufe Bayern, Neues Projekt in Südtirol, Spagat Vorarlberg, Hamburger Arbeitsassistenten

Zwei verschiedene Planungstreffen

Berufswegekonferenz

- Regelmäßig vorgesehen im Rahmen der beruflichen Orientierung in der Schule
- Start zwei Jahre vor Schulabschluss, mindestens einmal im Jahr
- Die Schule lädt alle notwendigen, beteiligten Personen, Einrichtungen und Ämter ein
- Formaler Rahmen
- Moderation BO-Koordinator, Lehrkraft
- Protokoll der Ergebnisse, Teil der schulischen Berufswegeplanung
- Gibt offizielle Empfehlungen über weitere Maßnahmen ab

Unterstützungskreis

- Freiwillig im Rahmen einer Persönlichen Zukunftsplanung
- Nach Bedarf z.B. im Übergang
- Einmalig bis regelmäßig nach Bedarf
- Planende Person entscheidet, wer eingeladen werden soll: Familie, MitschülerInnen, Freunde, Fachleute
- Informeller Rahmen
- Unabhängiges Moderationsteam (Moderation/ graphic facilitation)
- Bild von der Zukunft und dem Weg dorthin entsteht gemeinsam
- Gute Vorbereitung für offizielle Entscheidungen über weitere

Fragen zu Planungstreffen

- Wie werden Berufswege geplant?
- Wer steht im Vordergrund?
- Wer ist eingeladen?
- Wer moderiert?
- Wer braucht Planungstreffen?
- Welchen Charakter haben sie?
- Welche Kompetenzen haben sie?

Berufsvorbereitung

- Werkstufe mit verschiedenen, längerfristigen begleiteten Praktika
Baden-Württemberg: Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE)
- Arbeitsvorbereitungs-klasse (AVK), Berufsvorbereitungsjahr inklusiv (BVJi) Kooperation Werkstufe mit Berufsschule, Lernort Berufsschule
- Ausbildungsvorbereitung dual (inklusive) Berufsschule & Bildungsträger/ Integrationsfachdienst: 2 Tage Berufsschule, 3 Tage begleitete Praktika im Betrieb
- Maßnahme Unterstützte Beschäftigung: individuelle berufliche Qualifizierung (InbQ) und Berufsbegleitung
- Kooperative Berufsvorbereitungsmaßnahmen im Betrieb begleitet durch Bildungsträger
- Betrieblicher Berufsbildungsbereich der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Maßnahme

Unterstützte Beschäftigung

- Betriebliche berufliche Bildungsmaßnahme
- Gesetzesgrundlage: § 55 SGB IX neu
- Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten.
- Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung.
- betriebliche Qualifizierung max. 2 Jahre, im Einzelfall 3.Jahr möglich
- Personalschlüssel: 1:5
- Seit 1.1.2009 durch die Agentur für Arbeit
- auch im Rahmen des Persönlichen Budgets möglich

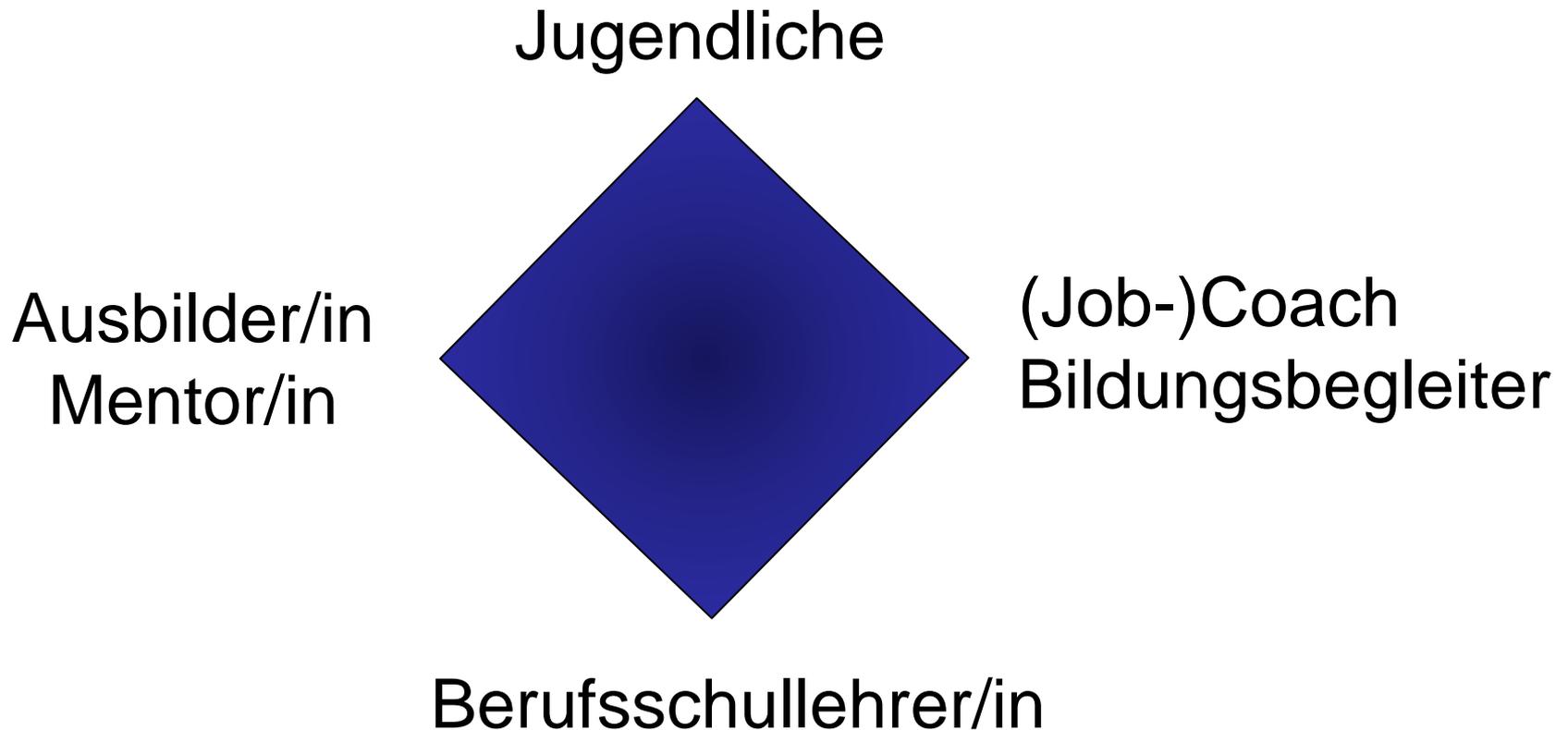
Supported Education – (unterstützte berufliche Bildung)

Unterstützung für den Jugendlichen, den Betrieb und die Berufsschule durch einen (Job-)Coach, Bildungsbegleiter

- Begleitung von Praktika und Ausbildung im Betrieb, ggf. Unterstützung im Unterricht
- Coaching, Beratung und Krisenintervention
- Unterstützung von individualisiertem, barrierefreiem und sozialem Lernen im Betrieb und in der Berufsschule
- gemeinsame Gestaltung von Unterrichtseinheiten

Supported Education (unterstützte berufliche Bildung)

Es handelt sich um die Interaktion zwischen mindestens vier Personen:



Berufsausbildung

- Betriebliche, theoriereduzierte Fachpraktikerausbildung
- Verzahnte Ausbildung durch Berufsbildungswerke, Bildungsträger
- Duale Ausbildung mit Ausbildungsassistenz, Job Coaching
(z.B. Begleitete betriebliche Ausbildung, Assistierte Ausbildung)
- Schulische Ausbildung mit Assistenz

Berufstätigkeit

- Sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplatz mit
 - anfänglicher Begleitung z.B. Job Coaching durch den Integrationsfachdienst
 - Arbeitsassistenten
 - Lohnkostenzuschuss, Minderleistungsausgleich
 - Längerfristige Berufsbegleitung
- Inklusionsbetrieb
- Arbeitsplatz unterstützt durch ein Budget für Arbeit
- Gemeindenaher, ausgelagerte Arbeitsplatz mit WfbM-Status
 - Einzelarbeitsplätze
 - Arbeitsgruppen in regulären Betrieben (Gruppe bzw. mehrere Einzelarbeitsplätze)
 - mobile Dienstleistungsgruppen
 - ausgelagerte Betriebsteile (z.B. Cafeteria)
- Arbeit im Gemeinwesen unterstützt von der Tagesförderstätte

Arbeitsassistentenz

- Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistentenz
- für einen sozialversicherungspflichtigen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz (mind. 18 Std. / Woche)
- Rechtsanspruch auf Arbeitsassistentenz
 - durch einen Rehabilitationsträger als Hilfe zur Eingliederung für die ersten drei Jahre nach § 49 (8) 3. SGB IX neu
 - als begleitende Hilfe durch die Integrationsämter (zeitlich unbegrenzt) nach § 185 (5) SGB IX neu
- Ansprechpartner Integrationsämter

Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen

- ✓ Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern.
(§ 5 (4) Werkstättenverordnung, § 41 (2) bzw. § 219 (1) SGB IX neu)
- ✓ Dies soll insbesondere gesehen durch
 - ✓ Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten
 - ✓ Entwicklung individueller Förderpläne
 - ✓ Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen
 - ✓ dabei ist notwendige arbeitsbegleitende Betreuung sicherzustellen
 - ✓ Einbeziehung Agentur für Arbeit, Integrationsamt, ggf. Integrationsfachdienst
(§ 5 (4) Werkstättenverordnung)

Budget für Arbeit

- Persönliches Budget im Bereich Arbeit für Personen, die ansonsten Anspruch auf Unterstützung der Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM hätten
- Die Mittel der Eingliederungshilfe (teilweise ergänzt durch Mittel des Integrationsamtes) werden genutzt, um langfristig die Unterstützung eines *sozialversicherungspflichtigen* Arbeitsverhältnisses zu fördern.
- Die Unterstützung umfasst z.B. einen langfristigen Lohnkostenzuschuss (z.B. bis zu 75%) als Minderleistungsausgleich, einen Zuschuss zum Abdecken eines erhöhten Betreuungsaufwandes, einer Arbeitsassistenz oder eines Job Coachings.
- Die Gesamtkosten sollen dabei nicht höher sein als bei einer Unterstützung in einer WfbM.
- Es gibt Budgets für Arbeit in Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Hamburg, in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und jetzt in Bremen.
- Die genaue Ausgestaltung ist dabei regional unterschiedlich.
- Bundesweite Einführung durch das Bundesteilhabegesetz § 61 SGB IX neu ab 1.1.2018

§ 61 SGB IX neu: Budget für Arbeit

- (1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.
- (2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.
- (3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.
- (4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.
- (5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

Gemeindenaher Arbeitsplatz mit WfbM-Status

- Betrieblicher Berufsbildungsbereich
- Ausgelagerte Werkstattplätze
 - Einzelarbeitsplätze
 - Außenarbeitsgruppen
 - Mobile Dienstleistungsgruppen, z.B. im Garten- und Landschaftsbau
 - Ausgelagerte Betriebsteile z.B. Cafeteria, Laden
- Ähnlich einem Leiharbeitsverhältnis, Angestellter verbleibt rechtlich Mitarbeiter der WfbM, geleistete Arbeit wird an die WfbM gezahlt
- Lohn und Sozialversicherung analog zur WfbM
- Dauerhafte Begleitung durch die Werkstatt (Personalschlüssel 1:12)
- Bei vielen Werkstätten mittlerweile eigener Arbeitsbereich
- Quote der ausgelagerten Arbeitsplätze bis 25%

Alternative Arbeitsmöglichkeiten mit WfbM-Status

- Oft künstlerische Projekte, in denen Menschen mit einer Beeinträchtigung, die sonst in einer klassischen Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten würden, arbeiten können.
- Beispiele aus Hamburg: Theater Klabauter, Die Schlumper, Barner 16, Meine Damen und Herren
- Projekt KompeTanz Bremen



§ 60 SGB IX: Andere Leistungsanbieter

- (1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57, 58 haben, können diese auch bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen.
- (2) Die Vorschriften für Werkstätten für behinderte Menschen gelten mit folgenden Maßgaben für andere Leistungsanbieter:
 1. sie bedürfen nicht der förmlichen Anerkennung,
 2. sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl und die für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen,
 3. sie können ihr Angebot auf Leistungen nach § 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen beschränken und
 4. sie sind nicht verpflichtet, Menschen mit Behinderungen Leistungen nach § 57 oder § 58 zu erbringen, wenn und solange die Leistungsvoraussetzungen vorliegen.
- (3) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen, besteht nicht.
- (4) Für das Rechtsverhältnis zwischen dem anderen Leistungsanbieter und dem Menschen mit Behinderungen gilt § 221 entsprechend.

§ 62 SGB IX: Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen

(1) Auf Wunsch des Menschen mit Behinderungen werden die Leistungen nach den §§ 57 und 58 von einer nach § 225 anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen, von dieser zusammen mit einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern oder von einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern erbracht.

(2) Werden Teile einer Leistung im Verantwortungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder eines anderen Leistungsanbieters erbracht, so bedarf die Leistungserbringung der Zustimmung des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters.

Persönliches Budget

§ 29 SGB IX



Das Persönliche Budget ist Geld, dass behinderte Menschen bekommen,

- um selbst die Unterstützung zu einzukaufen
- um ihre Ziele zu erreichen.
- z. B. statt die Unterstützung in der Werkstatt eine Person, die mit einem eine Arbeitsstelle sucht oder einen im Betrieb anlernt
- Es geht um Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten
 - hinsichtlich der Unterstützungsperson und des Dienstleisters
 - der Art der Unterstützung, des Ortes und des Zeitpunktes der Unterstützung
- Möglichkeit der Entwicklung und Finanzierung neuer integrativer Unterstützungs- und Assistenzleistungen
- Wahlrecht zwischen der Sachleistung oder dem Persönlichen Budget (§ 29 SGB IX).



Auf Achse

Arbeit im Gemeinwesen für Menschen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf



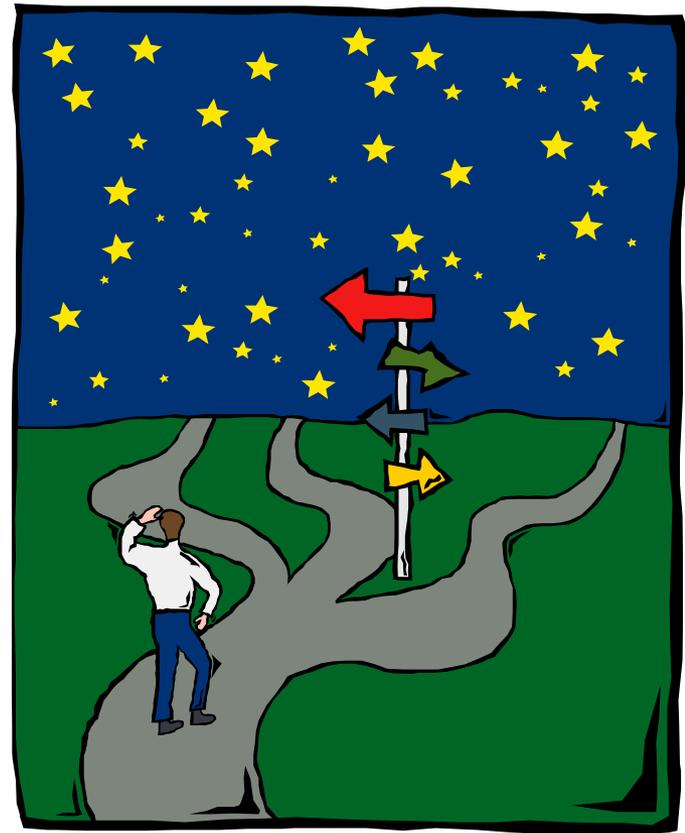
- einmal in der Woche wird der Tisch für die Leitungsbesprechung des Sozialsenators gedeckt
- hinterher mit den Angestellten gefrühstückt
- Besuch des Auf Achse Teams im Rahmen einer Lernreise des Projektes „New Path to Inclusion“
- Tagesförderstätten von Leben mit Behinderung Hamburg gehen regelmäßig stundenweise „auf Achse“, um in Betrieben und im Gemeinwesen mitzuarbeiten
- 70 Arbeitsmöglichkeiten in 38 Betrieben
- Z.B. Hagenbecks Tierpark, Sportverein, Lieferservice Blumengeschäft, Behörde, Kirchengemeinde
- Ähnliches Projekt tagewerk Alsterdorf Assistenz West

Aktuelle Forschungsergebnisse

- Unterstützung des Übergangs vom Förderzentrum Geistige Entwicklung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch IFD 59,5 % Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Bericht JOB 4000)
- Nachhaltigkeit der vom IFD unterstützten Arbeitsverhältnisse nach einem Jahr 86,9% (Bericht JOB 4000)
- Maßnahme Unterstützte Beschäftigung – Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Ausbildung 42,3% (ohne vorzeitige Abbrecher 61,5%) (BAG UB 2014)
- Maßnahme Unterstützte Beschäftigung
Verbleibsquote 83,3%, Eingliederungsquote 40,5% (BA 2013)
- Zum Vergleich alle besondere Maßnahmen für behinderte Menschen (Verbleibsquote 76,3%, Eingliederungsquote 24,3%) (BA 2013)
- Aktion 1000 – Baden-Württemberg Nachhaltigkeitsquote 2005-12 83% (Deusch/Gerster 2013)

Gelungene Übergänge gestalten

- Verlässliche Begleitung im Übergang
- Unabhängige Persönliche Zukunftsplanung
- Fokus Unterstützung statt Einrichtungen
- Rechtliche Gleichstellung und Absicherung inklusiver Wege
- Systematische Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung ist eine teure Menschenrechtsverletzung
- Nachhaltige berufliche Integration ist möglich!
- Unterstützte Beschäftigung hat ein enormes Potenzial
- Es lohnt sich für berufliche Teilhabe auf lange Sicht zu streiten!



Was bringt die Zukunft?

*„Der beste Weg die Zukunft
vorauszusagen,
ist sie zu gestalten.“*

Anonymus

Netzwerk

Persönliche Zukunftsplanung

- Netzwerk von zur Zeit 225 Menschen und 50 Organisationen aus Deutschland, Österreich, Italien, Luxemburg und der Schweiz
- Verbreitung und Weiterentwicklung von Persönlicher Zukunftsplanung
- Vernetzung, fachlicher Austausch und Qualitätsstandards Weiterbildungen
- Mikroförderung für kleine Projekte, Austauschgruppen, Materialentwicklung
- Nächstes großes Arbeitstreffen und Mitgliederversammlung 22.-23. September 2017 in Ludwigsburg
- Internetseite www.persoenliche-zukunftsplanung.eu
- interaktive Landkarte von BotschafterInnen, ModeratorInnen, personenzentrierten Organisationen
- Koordinatorin Petra Orth petra.orth@persoenliche-zukunftsplanung.eu

Literatur

Unterstützte Beschäftigung



Stefan Doose

Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht

Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit
der Unterstützung von
Menschen mit Lernschwierigkeiten
auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie

- **Doose, Stefan:**

Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht.

Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie

3. völlig neu überarbeitete Auflage
2012,

17 x 24 cm, broschiert, 36 farbige Abb.,
450 Seiten, ISBN: 978-3-88617-216-0;

Bestellnummer LBF 216

27,50 Euro [D]; 36.– sFr.

Literatur Persönliche Zukunftplanung

„I want my dream!“

Persönliche Zukunftsplanung

Neue Perspektiven und Methoden
einer personenzentrierten Planung mit
Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen

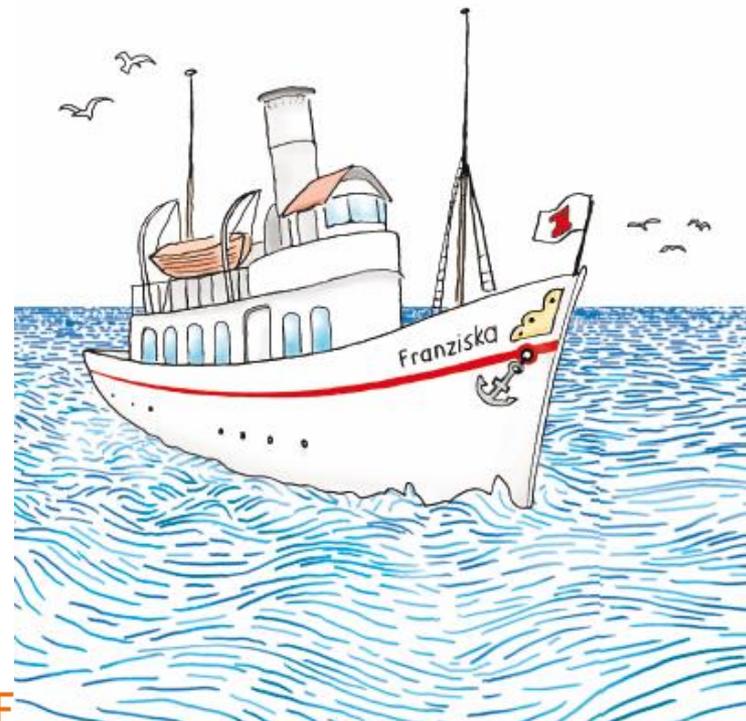


Zwei Raupen unterhalten sich,
als ein Schmetterling vorbeiflüchtet.
Sagt die eine Raupe zur anderen:
„Mich würdest Du niemals in einem von
diesen Dingen in die Luft kriegen.“

aktualisierte 10. Auflage 2013

Käpt'n Life und seine Crew

Ein Arbeitsbuch zur
Persönlichen Zukunftsplanung



ZUKUNFTS
PLANUNG

Literatur Persönliche Zukunftsplanung

- DOOSE, Stefan: „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderungen. Broschüre mit Materialenteil. 10. aktualisierte Auflage Neu-Ulm: AG SPAK Bücher 2014.
- Doose, Stefan: Partizipation im Rahmen von Prozessen der Hilfe- und Zukunftsplanung. In: Düber, Miriam; Rohrman, Albrecht; Windisch, Marcus (Hrsg.): Barrierefreie Partizipation. Entwicklungen, Herausforderungen und Lösungsansätze auf dem Weg zu einer neuen Kultur der Beteiligung. Weinheim und Basel (im Druck)
- DOOSE, Stefan; EMRICH, Carolin; GÖBEL, Susanne: Käpt'n Life und seine Crew. Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung. Zeichnungen von Tanay Oral. 5.aktualisierte Auflage Neu-Ulm: AG SPAK 2014
- EMRICH, Carolin; GROMANN, Petra; NIEHOFF, Ulrich: Gut Leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren – ein Instrument. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 2006.
- HINZ, Andreas/ KRUSCHEL, Robert: Bürgerzentrierte Planungsprozesse in Unterstützernetzen. Praxishandbuch Zukunftsfeste. Düsseldorf: verlag selbstbestimmtes leben 2013.
- SANDERSON, Helen / GOODWIN, Gill : Minibuch Personenzentriertes Denken. Neuauflage Stockport 2013. Erhältlich über www.persoeliche-zukunftsplanung.eu

Literatur Berufliche Inklusion

BASENER, Dieter: Hamburger Arbeitsassistenten. Das Original der Unterstützten Beschäftigung. Hamburg 2009

BASENER, Dieter/HÄUßLER, Silke: Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: Eine Region wird aktiv. Hamburg 2008

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS): Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden. 63 Beispiele von Menschen mit Behinderungen in Betrieben. Bonn 2010. Im Internet:

<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a735-arbeitsplatz-gefunden.pdf>

DOOSE, Stefan: Neue Wege zur Inklusion durch Persönliche Zukunftsplanung, Sozialraumorientierung und personenzentrierte Dienstleistungen. In: Thielen, Marc; Katzenbach, Dieter, Schnell, Irmtraud (Hrsg.): Prekäre Übergänge? Erwachsenwerden unter den Bedingungen von Behinderung und Benachteiligung. Bad Heilbrunn 2013, 93-117.

DOOSE, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, 3. völlig neu überarbeitete Auflage Marburg: Lebenshilfe-Verlag 2012

ERNST, Karl-Friedrich: Der Übergang Schule/WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Erfahrungen aus Baden-Württemberg. In: impulse (2014), H. 69, S.6-15.

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT (EUSE) (Hrsg): Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung und Vielfalt. Deutsche Version dabei -austria (Hrsg.) Wien 2014, Im Internet:

<http://www.eusetoolkit.eu/images/pdf/translated-toolkit-austria.pdf>

Literatur Berufliche Inklusion

- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: KUKUKplus. Kommunikation – Konfliktbewältigung – Kooperation - Kundenkontakt. Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen. Ein Beitrag zur beruflichen Handlungskompetenz. Hamburg 2009.
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: talente. Ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung. Theoretische Grundlagen, Projektbeschreibung, Methoden, Materialien, Filme, Begleit-DVD. Hamburg: Hamburger Arbeitsassistenz 2008
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: bEO - berufliche Erfahrung und Orientierung; Theoretische Grundlagen, Projektbeschreibung, Methoden, Materialien. Hamburg 2007, www.hamburger-arbeitsassistenz.de
- JUTERCZENKA, Wibke: Auf Achse: Spezialisten für Hamburg. Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit hohem Assistenzbedarf. In: impulse (2013), H. 67, S. 13-16.
- KOENIG, Oliver: Erwerbsarbeit als Identitätsziel. Ein Modell von Möglichkeiten für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Wiesbaden 2014.
- SCHROER, Silke: Schule trifft Arbeitswelt. Vom Traumberuf zum Arbeitsplatz. In: impulse (2014), H. 69, S. 22-24.
- WEIßENBACH, Veronika: Vielfalt und Teilhabe. Berufliche Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in Vorarlberg/Österreich. In: impulse (2014), H. 68, S. 22-26.

Deutschsprachige Links

- www.persoentliche-zukunftsplanung.eu - Internetseite des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung: Infos, Downloads und Materialbestellung.
- www.facebook.com/persoentlichezukunftsplanung - Facebook Seite des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung
- www.personcentredplanning.eu - Seite des Projekts New Paths to Inclusion, Projektinfos, Materialien, darin Weiterbildungspaket Persönliche Zukunftsplanung mit Curriculum, Methoden, Geschichten aus der Weiterbildung, personenzentrierte Organisationsentwicklung trainingpack.personcentredplanning.eu/index.php/de/
- www.inklusion-als-menschenrecht.de – Seite des Deutschen Instituts für Menschenrechte mit vielen Materialien zur Geschichte der Situation von Menschen mit Behinderung und Inklusion. Darin im Bereich Gegenwart auch umfangreiches Material zum Thema Personenzentriertes Denken und Persönliche Zukunftsplanung (nicht nur) für Kinder und Familien.
- <http://bidok.uibk.ac.at> Bidok – Online-Bibliothek mit über 1200 Texten zum Thema Integration und Inklusion behinderter Menschen, darunter auch zahlreiche Texte zum Thema Persönliche Zukunftsplanung

Links & Fachzeitschriften

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) –
www.bag-ub.de

Dachverband Berufliche Integration Austria (dabei) - www.dabei-austria.at

Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung – www.persoeliche-zukunftsplanung.eu

Weiterbildungspaket Persönliche Zukunftsplanung des Projekts New Paths to
Inclusion <http://trainingpack.personcentredplanning.eu/index.php/de/>

Online-Bibliothek bidok – mit vielen Texten zur beruflichen Integration
<http://bidok.uibk.ac.at/>

Deutschsprachige Fachzeitschriften:

Impulse – Fachmagazin der BAG UB – http://www.bag-ub.de/impulse/idx_impulse.htm

Klarer Kurs – Magazin, http://www.53grad-nord.com/klarer_kurs.html

*„Die Zukunft gehört denen,
die die Möglichkeiten sehen,
bevor sie erkennbar werden.“*

Oscar Wilde

Verfasser



Dr. Stefan Doose

Steinrader Hauptstr. 16

23556 Lübeck

Tel. 0451 8804777

Fax 0451 8804744

E-Mail stefan.doose@persoenliche-zukunftsplanung.eu