

## Orientieren, Qualifizieren, Platzieren

Bei Unterstützter Beschäftigung profitieren Menschen mit Behinderungen und ihre Arbeitgeber vom intensiven Interessenausgleich durch persönliche Trainer.

Von Eva Kemper und Douglas Wosnitza

In Lippstadt engagiert sich der Firmenverbund der INI, INITEC und INTEGRA für die Integration von Menschen mit Behinderungen ins Arbeitsleben. Seit 1998 betreiben wir Integrationsfirmen, aktuell sind dort 38 Menschen mit Behinderungen beschäftigt, im Gesamtunternehmen weit über 55 Menschen, d.h. jeder fünfte INI-Mitarbeiter ist schwerbehindert.

Die INI-Initiative für Jugendhilfe, Bildung und Arbeit e.V. ist ein gemeinnützig anerkannter Verein, der insbesondere Jugendliche mit Behinderungen eine berufliche Perspektiven geben möchte. Der Name »INI« ist von uns übernommen worden, nachdem die Jugendlichen irgendwann nicht mehr von der »Initiative ...«, sondern nur noch von der »INI« sprachen. Deshalb erschien es für uns logisch, dieses Kürzel zu übernehmen. Ebenso ist das »INlversum« eine Wortkreation der Jugendlichen, die in unseren Augen die Komplexität unserer Bereiche sehr schön widerspiegelt, sodass wir auch das »INlversum« gerne übernommen haben.

Die INI besteht aus drei eigenständigen Geschäftsbereichen, die alle gemeinnützig sind: dem Verein mit den Schwerpunkten Jugendhilfe, Beratung und Schule, der INITEC-Gesellschaft für Ausbildung und Arbeit mit allen Jugendberufshilfe- und Beschäftigungsmaßnahmen sowie der INTEGRA-Gesellschaft für Ausbildung und Arbeit behinderter Menschen mit allen Integrationsbetrieben.

### Gut Ding braucht Weile

Die Unterstützte Beschäftigung gehört zum Geschäftsbereich der INTEGRA GmbH (g) (mehr Informationen unter [www.ini.de](http://www.ini.de)). Seit November 2009 wird die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung über die Kostenträger der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt. In diesen zwei Jahren ist das Interesse der REHA-Träger ständig gewachsen, da die Erfolge sich sehen lassen können. Von zehn Teilnehmern wurden schon fünf Menschen mit psychischen Behinderungen, die seit vielen Jahren arbeitslos waren, in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Unter anderem auch Frau F., die bei Beginn der Maßnahme 24 Jahre alt und ohne Ausbildung war. Der Kostenträger bewilligte analog den rechtlichen Möglichkeit nach §38a SGB IX im November 2009 zwei Jahre Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung. Diese Zeit ist aus unserer Sicht auch notwendig, um jeglichen Erfolgsdruck und damit auch Leistungsdruck von Beginn an zu vermeiden.

Für Frau F. und vier andere Teilnehmer begann die Maßnahme zunächst mit einer sechs- bis achtwöchigen Orientierungsphase, in der ihr Qualifizierungstrainer Stärken und Schwächen mithilfe von IDA, einem Instrument zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten, analysierte und ein Fähigkeitsprofil erstellte. In das persönliche Profil flossen auch die eigenen Interessen, Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmer mit ein. Erste Informationen zum Arbeitsmarkt und zu Bewerbungsverfahren sowie der Austausch über die eigenen beruflichen Erfahrungen bildeten eine weitere Säule in dieser Phase. Die dritte wichtige Säule war die regelmäßige Einbeziehung der Psychologin und der gesetzlichen Betreuerin von Frau F.



Frau F. bei der Essenszubereitung im St. Antonius Altenheim in Soest

Ab Januar begann für die meisten Teilnehmer die Qualifizierungsphase. Frau F. war die Jüngste in der Gruppe brachte keine beruflichen Erfahrungen mit. Für sie waren deshalb die unternehmenseigenen Werkstätten zur Eruiierung der Berufswünsche und Neigungen eine große Chance. Sie wählte als erste Werkstatt die Floristik, musste hier jedoch Allergien feststellen, die ihr zuvor nicht bekannt waren. So stellte sich die Frage hinsichtlich anderer Arbeitsmöglichkeiten.

Bei persönlichen Gesprächen des Qualifizierungstrainers mit Frau F. kam heraus, dass sie häusliche Aufgaben schon als Jugendliche kennengelernt hatte. So folgte eine Arbeitserprobung im Bereich der Hauswirtschaft mit dem Schwerpunkt Wäscherei. Die ersten Wochen wurden in Absprache mit Frau F. auf vier Stunden am Tag begrenzt. So sollte ein sanfter Start ermöglicht werden, um Überforderungen durch die neuen räumlichen und personellen Eindrücke zu vermeiden.

Durch einen regelmäßigen Austausch mit der hauswirtschaftlichen Leitung erkannte der Qualifizierungstrainer recht schnell, dass die Wäscherei ein gutes Lernfeld für Frau F. war. Ihre Schnelligkeit und Kommunikationsfähigkeit steigerten sich rasch und konkrete Rückmeldungen halfen ihr, sich realistischer einzuschätzen. Sie selbst sah ihre Arbeit sehr kritisch, zu sehen, dass innerhalb der dreimonatigen Arbeitserprobung eine Leistungssteigerung auf fast Vollzeit erzielt werden konnte, stärkte ihr Selbstbewusstsein enorm.

Da Frau F. sich in dem Bereich Hauswirtschaft wohlfühlte, wurde die Möglichkeit geschaffen, Frau F. in der firmeneigenen Kantinenkü-

che der INI e.V. Lippstadt zu platzieren. Hier sollte überprüft werden, ob sie diesem stressigen Arbeitsalltag gewachsen ist. Auch hier wurde erst mit vier Stunden Arbeitszeit begonnen, die sukzessive gesteigert und zwischenzeitlich auch mal gesenkt wurden, als es Frau F. nicht so gut ging.

Die Arbeitserprobungen wurden regelmäßig an dem wöchentlichen Projekttag innerhalb der Gruppe der Unterstützten Beschäftigung reflektiert. Hier halfen Frau F. die Einschätzungen und Bestärkungen der anderen Teilnehmer ihre Erfahrungen als typische einzuordnen und den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen. Ihr Gefiel der Bereich Hauswirtschaft, Frau F. war froh, endlich eine berufliche Perspektive für sich zu haben und war ab diesem Zeitpunkt auch bereit, in andere Betriebe zu gehen.

### Der Qualifizierungstrainer als Mediator

Der Qualifizierungstrainer suchte nun für sie eine Stelle, die für sie gut zu erreichen war und zugleich Verständnis für die psychische Behinderung von Frau F. hatte. Die Küche des Seniorenheims St. Antonius in Soest war bereit, Frau F. in Form eines Praktikums für einen Zeitraum von drei Monaten zu unterstützen und zu begleiten.

Nach anfänglichen Sorgen und Unsicherheiten fasste Frau F. doch recht bald Vertrauen in die Kolleginnen und den Betrieb. Hierzu half der Qualifizierungstrainer als Mediator: Er transportierte Frau F.s Bedenken vorsichtig in den Betrieb und klärte einfache Dinge wie Urlaubsabsprachen, Arzttermine u.a. ab. Für die anfangs bei gleichzeitig auftretenden Anforderungen deutlich werdende Überforderung konnte im Gespräch mit allen Beteiligten eine praktikable Lösung gefunden werden. Frau F. fing an, die Anweisungen auf einen Notizblock festzuhalten und nacheinander abzuarbeiten.

Im Laufe der Zeit zog sich der Qualifizierungstrainer immer mehr heraus und überließ die Kommunikation mit dem Betrieb Frau F. selbst. Nach den ersten vier bis sechs Wochen wurde die Arbeitszeit um eine Stunde erhöht, bei Bedarf wurde sie zwischendurch auch wieder gesenkt. Das Tempo bestimmte Frau F. Dass Frau F. immer wieder nach ihren Bedürfnissen und Wünschen gefragt wurde und keine Entscheidung ohne sie gefallen ist, war sicher ein Schlüssel zum Erfolg. Für den Betrieb war es wichtig, die Kommunikationswelt von Frau F. zu begreifen und zu akzeptieren. Beides ist unserer Erfahrung nach für die dauerhafte Integration an einem Arbeitsplatz unabdingbar.

Anfang Dezember signalisierte der Geschäftsführer des Seniorenheims, dass man sich vorstellen könne, Frau F. einzustellen. Diese positive Nachricht teilte der Qualifizierungstrainer Frau F. vorsichtig mit, um nicht als Nebeneffekt einen weiteren Leistungsdruck zu erzeugen.

Im März 2011 hat Frau F. einen zweijährigen befristeten Arbeitsvertrag bekommen, mit der Option der Verlängerung. In ihrer neuen Rolle als Arbeitnehmerin hat sie die Selbstbestätigung gefunden, die ihr lange Jahre verschlossen blieb. Sie fühlt sich als gleichwertige Mitarbeiterin, die ihre Leistung bringt – unabhängig von ihrer Behinderung. Ihre Belastungsgrenze hat sich gesteigert. Sie freut sich über ihre Ausdauer und ihre Erfolge.

Eva Kemper ist Diplom Sozialpädagogin und Leiterin der Unterstützten Beschäftigung. Douglas Wosnitza ist Diplom Sozialpädagoge und Qualifizierungstrainer in der Unterstützten Beschäftigung.

## Unterstützte Beschäftigung als Teil eines Komplettangebotes

Bei Füngeling Router ist die neue RehaMaßnahme Unterstützte Beschäftigung Teil eines umfassenden Beschäftigungsangebotes, in dem auch Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine individuelle Arbeitsperspektive finden. Von Manfred Becker

Seit 2004 hat die Integrationsfirma Füngeling Router gGmbH in Erftstadt bei Köln ein komplexes System Unterstützter Beschäftigung für Menschen mit Behinderung aufgebaut. Der Grundgedanke ist die unterstützte Beschäftigung im ursprünglichen Sinn: Menschen arbeiten in einem normalen Betrieb und werden bei dieser Arbeit unterstützt, weil sie ohne diese Assistenz aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen die Arbeit nicht schaffen würden. Füngeling Router hat nun versucht, diesen Gedanken so umfassend in die deutsche Praxis umzusetzen, wie das derzeit möglich ist.

### Inklusion im normalen Betrieb

Seit vor sieben Jahren der Unternehmer Heribert Füngeling aus Erftstadt seinen guten Namen einem etwas verrückten und komplizierten Projekt gab, hat es eine rasante Entwicklung gegeben. Damals suchten die Aktivisten der ersten Stunde eine Möglichkeit, dauerhafte Beschäftigung für junge Leute mit kognitiver Behinderung zu schaffen, die aber nicht Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) sein sollte.

Die Kaffeebar in der Jugendherberge Köln Riehl



Foto Christian Manz, Füngeling Router