

*Susanne Kupper-Heilmann*

## **Die zentrale Bedeutung der Integrationsfachdienste in Hessen für die Umsetzung der Initiative Inklusion/ Handlungsfeld 1: Berufsorientierung für junge Menschen mit Schwerbehinderung**

*Seit November 2011 wird in Hessen das Bundesprogramm Initiative Inklusion in vier Handlungsfeldern umgesetzt. Handlungsfeld 1 zielt auf die Berufsorientierung von jungen Menschen mit Schwerbehinderung. Das Hessische Sozialministerium wählte in enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit im ersten Schritt im Gegensatz zu den anderen Bundesländern einen besonderen Weg und beauftragte die Berufsbildungswerke Südhessen und Nordhessen mit der flächendeckenden Umsetzung in Hessen. Mit dem Eintritt in die Phase zwei werden ab Sommer 2014 verstärkt die Integrationsfachdienste (IFD) in die Umsetzung des Programms einbezogen.*

### **Stand der Umsetzung in Hessen zum Sommer 2014**

Die Initiative Inklusion ist ein Bundesprogramm des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Deutschland. Das Programm wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Handlungsfeld 1 (HF 1) „Berufsorientierung schwerbehinderter Schüler/innen mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung“ geht davon aus, dass eine gezielte berufliche Orientierung beim Übergang schwerbehinderter Jugendlicher von der Schule in das Arbeitsleben zu guten Erfolgen führen kann. Die beteiligten Schulen sind insbesondere Schulen mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“, „körperliche und motorische Entwicklung“, „Sehen“ und „Hören“ (und in der Verlängerungsphase ab Sommer 2014 auch Schulen mit dem Förderschwerpunkt „emotionale und soziale Entwicklung“). Orientiert an der Entwicklung jedes Einzelnen und in enger Abstimmung mit den Schulen und den Auftraggebern werden individuell angepasste Verläufe der beruflichen Orientierung in vier Modulen durchgeführt. Durch die Potenzialanalyse (Modul 1) und die praktische Berufsfelderkundung (Modul 2) wird die Entscheidungskompetenz bzgl. der anstehenden Berufswahl deutlich erweitert. In der Erprobung in Betrieben (Modul 3) werden diese Erfahrungen und Wünsche dann „im echten Leben“ überprüft und erhalten durch die Rückmeldung aus den Betrieben eine weitere fundierte

Einschätzung. Sollte es zum Übergang Schule – Beruf außerhalb der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) kommen, wird die sensible Übergangsphase begleitet (Modul 4).

### *Modul 1: Die Potenzialanalyse*

Es ist ein Verdienst des Auftraggebers und des Berufsbildungswerkes Südhessen, dass eine umfassende und für die Zielgruppe (fast  $\frac{3}{4}$  sind junge Menschen aus den Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung) eigens konzipierte Potenzialanalyse entwickelt wurde (Modul 1). Die Bausteine dieser viertägigen Potenzialanalyse sind:

- hamet e oder hamet 2
- plus Anamnesegespräch
- plus ein Tag Beobachtung nach dem Testverfahren MELBA
- plus ein Tag Rundgang in den Praxisbereichen des Berufsbildungswerkes.

Damit wird eine sehr gelungene Basis für all das Neue gelegt, was sich für die jungen Menschen im weiteren Verlauf ihrer Berufsorientierung darauf aufbaut.

Für die Lehrkräfte bietet sich während der Potenzialanalyse die Gelegenheit, Talente und Aspekte ihrer Schüler/innen wahrnehmen zu können, die bisher im Schulalltag nicht deutlich wurden oder nicht gezeigt werden konnten. Es ist ein Meilenstein im Rahmen des Programms Initiative Inklusion in Hessen, mutig diesen Sonderweg eingeschlagen zu haben, da ausschließlich auf diesem Weg ein einheitliches Konzept und ein auf die Bedarfe der Zielgruppe zugeschnittenes Angebot für die Zielgruppe entwickelt werden konnte. Andere Bundesländer, die von vorneherein ausschließlich die Integrationsfachdienste mit der Umsetzung des Programms beauftragt hatten, können ein solches Konzept nicht vorweisen. Damit bleibt es dem Zufall und der Angebotspalette der einzelnen Integrationsfachdienste überlassen, auf welchem Niveau das Programm „Initiative Inklusion“ durchgeführt wird. Für die betroffenen Familien bedeutet dies: Es hängt vom Wohnort und den Fähigkeiten des regionalen IFD ab, wie gut (oder eben wie ausschließlich zielorientiert im Sinne von „im Fokus stehen nur die leistungsstärksten Schüler/innen“) die einzelnen Schulen und Familien bedient werden.

### *Modul 2: Berufsfelderkundung*

Das ursprünglich 10 Tage umfassende Modul 2 (Berufsfelderkundung in der Praxis: 2 x 4-5 Tage in jeweils zwei verschiedenen Praxisbereichen der Berufsbildungswerke, z.B. Schreinerei – Metall – Floristik/Garten- und Landschaftsbau – Raumgestaltung – Hauswirtschaft usw.) wurde mit Beginn des Schuljahres 2014/15 auf nur noch eine Woche reduziert, was leider den Bedarfen der Zielgruppe nur ungenügend entspricht. Insbesondere die jungen Menschen mit geistiger Behinderung benötigen Zeit, um sich auf wechselnde Orte, Personen, Situationen und Anforderungen einstellen zu

können. Zwei Bereiche in 4 Tagen sind daher zwar „besser als nichts“, aber nicht mehr das Erfahrungsfeld, was es in den beiden vorausgegangenen Jahren war.

### *Modul 3: betriebliche Praktika und Modul 4: Übergang Schule-Beruf*

Die Module 3 (betriebliches Praktikum/Praktika) und 4 (Übergang Schule-Beruf) verlangen eine hochindividuelle Arbeit in der Region, was nicht flächendeckend von den beiden bbw abgedeckt werden konnte. So entwickelten sich für den Bereich des bbw Südhessen inhaltliche Schwerpunkte in verschiedenen Regionen, in denen die Mitarbeiterinnen verstärkt aktiv waren. Da Modul 3 und 4 die bedeutsamsten Module für die Begleitung der jungen Menschen und den Erfolg des eingeschlagenen Weges sind, musste das Augenmerk hierauf verstärkt werden. Die Berufsbildungswerke waren von Beginn an zur Zusammenarbeit mit den IFD aufgerufen, was jedoch nur in sehr wenigen Kooperationen umgesetzt wurde. Zudem wurden Modul 3 und 4 in dieser Phase für die IFD jeweils nur mit 300 EUR vergütet, was sich betriebswirtschaftlich für die IFD absolut nicht abbilden ließ. Die Hauptarbeit in der Initiative Inklusion entsteht im Modul 3 – Modul 4 *kann* arbeitsintensiv werden, muss es aber nicht.

Zusätzlich ging es darum, durch die Heranziehung weiterer professioneller Dienste die Kompatibilität bzgl. der Umsetzung der Initiative Inklusion mit den anderen Bundesländern herzustellen um die damit verbundene Ausweitung auf alle Schulen in der Verstetigungsphase zu ermöglichen. Aus diesem Grund wird mit Beginn des Schuljahres 2014/15 (Abgangsschüler/innen 2016) den IFD die Möglichkeit der Zusammenarbeit auf einer finanziell erträglichen Basis angeboten. Interessierte Integrationsfachdienste konnten sich für die Module „1 bis 4“ oder „3 und 4“ bewerben. Der Auftraggeber erhofft sich damit eine noch passgenauere individuellere Zusammenarbeit mit den Schulen und den betroffenen Schüler/innen. Ziel ist es, dass mehr Personen das Modul 4 erreichen und damit auch mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse geschaffen werden. Ob dies tatsächlich für die Zielgruppe erreicht werden kann, wie sich die IFD in diesen Prozess beratend und begleitend positionieren können und welche Alternativen von der Politik zu schaffen sind, um den Anspruch von Inklusion auch tatsächlich umzusetzen, soll im Nachfolgenden dargestellt werden.

## **Die Positionierung der IFD in Hessen**

Die Integrationsfachdienste arbeiten im Auftrag des Integrationsamtes (Landeswohlfahrtsverband). Bis November 2011 gab es für die IFD keinerlei Beauftragung zur Berufsorientierung an den Schulen und zur Begleitung der jungen Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt in den ersten sechs Monaten. Erst *nach* den ersten sechs Monaten konnte der IFD bis dato zur Begleitung angefragt werden. Diese Lücke galt es unbedingt zu schließen, was nun auf mehreren (verästelten)

Wegen geschehen soll. Zum einen konnten die IFD als Kooperationspartner (jedoch zu absolut ungenügenden finanziellen Konditionen) in der Initiative Inklusion HF 1 mitarbeiten. Diesen (betriebswirtschaftlich nur schwer abzubildenden) Schritt wagten von den 36 Integrationsfachdiensten in Hessen nur drei IFD. Zum anderen wird durch das neue (vorerst bis 2016 limitierte) Programm HePAS (Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen) Berufsorientierung ebenfalls als Angebot für die IFD eine Option werden. Allerdings wird es noch einige Zeit in Anspruch nehmen, bis alle Wege, Formulare etc. erstellt sind, um diesen Bereich tatsächlich abdecken zu können. Dann jedoch können – unabhängig von der InIn HF 1 – auch inklusiv beschulte Schüler/innen die Beratung des IFD zur Berufsorientierung in Anspruch nehmen. Dies ist ein wichtiger Schritt hin zur Angebotsorientierung im Rahmen der inklusiven Beschulung.

#### *Übernahme von Modul „1 bis 4“ durch die IFD*

Es bleibt abzuwarten und kritisch zu überprüfen, ob das Angebot an die Schulen und Schüler/innen sowie deren Familien tatsächlich auf dem gleichen hohen Niveau beibehalten werden kann. Die gewachsenen Strukturen der letzten zwei Jahre zwischen den Berufsbildungswerken und den Schulen werden mit einem Schlag scheinbar durch die IFD ersetzt. Dies aber bedeutet in der Praxis: Lehrer/innen und Mitarbeiter/innen des IFD müssen eine gemeinsame Sprache finden, Beziehungen aufnehmen und eingehen, nicht nur vergleichen sondern auch bereit sein, etwas Neues entstehen zu lassen. Dass Schulen (und besonders Förderschulen) heutzutage die „Nase voll haben“ von wechselnden Programmen, kurzfristigen Pilotprojekten, wechselnden Personen, kann ihnen niemand mehr verdenken. Die Situation einiger Förderschulen ist mehr als prekär, werden sie zunehmend stigmatisiert als Sondereinrichtungen, die der „wirklichen“ Inklusion im Wege stehen. Lehrer/innen werden überführt in Beratungs- und Förderzentren, die die behinderten Schüler/innen an allgemeinen Schulen aufsuchen und unterstützen sollen. Diese Tätigkeit als „pädagogische Fördersatelliten“ setzt voraus, dass die stundenweise Zusammenarbeit mit den Klassenlehrer/innen und Fachlehrer/innen gut gelingt, was auf organisatorische und institutionelle Problemzonen trifft. Es ist zu hoffen, dass die Module „1 bis 4“ durch die Übernahme der IFD und damit auch der Ablösung gewachsener Strukturen, nicht zu mehr Schaden als Nutzen führt. Kritisch anzumerken ist auch, dass diejenigen IFD, die sich für diese Kooperation entschieden haben, im vorangegangenen Prozess (bis auf einen IFD) nicht beteiligt waren. Insbesondere die Durchführung der Berufswegekonferenzen bedarf des Fingerspitzengefühls in der Zusammenarbeit mit den jungen Menschen, den Lehrkräften, den Erziehungsberechtigten, den Reha-Berater/innen der Agentur für Arbeit, den Werkstätten für Menschen mit Behinderung und den anderen an diesen Konferenzen beteiligten Personen. Dies ohne wirkliche vorherige solide Kenntnis „einfach so“ aus dem Stand übernehmen zu wollen, führt zu Befremden bei denjenigen, die dieses Programm inhaltlich entwickelt haben.

### *Übernahme von Modul „3 und 4“ durch die IFD*

Dieses Modell scheint geeignet, um die Aufbauarbeit in Hessen fortzuführen und durch das zu ergänzen, was durch die IFD zur Verfügung gestellt werden kann. Die IFD kennen in der Region und Fläche große und kleine Arbeitgeber, sind vertraut mit den örtlichen Gegebenheiten, kennen die Sozialraumorientierungsfaktoren, verfügen über Netzwerke und vielfältige Kooperationspartner mit gewachsenen Strukturen. Diesen „betrieblichen Schatz“ und das Profitieren von dieser Arbeitsmarktnähe gilt es in die Initiative Inklusion einzubringen. Und dies gepaart mit einer gehörigen (und vernünftigen) Portion Skepsis gegenüber allzu großen Versprechungen unter der Flagge der Inklusion. Die IFD kennen eben auch schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig waren, oft sozial eher vereinsamt und die nach Kündigung (aus welchen Gründen in unserer heutigen Zeit auch immer) immense Probleme haben, erneut in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen. Nach dem ersten Jahr besteht seitens der Agentur für Arbeit keine hohe Priorität der Vermittlung mehr, für den IFD waren diese Personen bisher auch keine Zielgruppe, da der IFD erst auf Grundlage von Schwerbehindertenausweis *und* existentem Arbeitsvertrag tätig werden kann. Andere Ansprechpartner sind rar gesät bzw. auch gar nicht vorhanden. Inklusion als Anspruch kann aus Sicht der IFD sehr wohl auch den Weg über die Werkstatt (WfbM) zum Außenarbeitsplatz (BiB = betriebsintegrierter Beschäftigungsplatz) gehen und dann ggfs. in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis münden. Oder es zeigt sich, dass die Ansprüche der Eltern den Möglichkeiten des jungen Menschen zuwider laufen und dieser vielleicht in der WfbM gefördert und zufrieden ist. Es gibt inzwischen – zum Glück – viele Wege und Übergangsmöglichkeiten und es bleibt zu hinterfragen, ob die Lösung z.B. über Unterstützte Beschäftigung (UB) oder andere Instrumente tatsächlich der richtige Weg und das Ziel für den jungen Menschen ist. Abhängig vom sozialen Umfeld, dem familiären Hintergrund, den eigenen Wünschen und Vorstellungen, den Einschätzungen der Lehrkräfte, die den jungen Menschen viele Jahre begleitet haben, gilt es abzuwägen, welcher Weg einzuschlagen ist.

Fatalerweise kommen immer mehr Erziehungsberechtigte mit dem Anspruch der Inklusion und zitierten plakativen Sätzen aus Presse und TV z.B.: „Fachkräftemangel – Chance für Schwerbehinderte“ in die Fachberatungsstellen der IFD, deren Kinder kein betriebliches Praktikum aushalten, weil dieses für sie zu unübersichtlich, zu laut, zu hektisch, zu unpersönlich etc. ist (dieser Mythos, die Wirtschaft warte auf geistig behinderte oder mehrfachkörperbehinderte junge Menschen, hält sich hartnäckig – gemeint jedoch ist in der Regel der „fette“ Rollifahrer oder jemand mit einer leichten körperlichen Beeinträchtigung ...). Diese Eltern wünschen sich eine Anpassung der Betriebe an ihre Kinder und sind zu allen möglichen Zugeständnissen bereit, wenn ihre Kinder „normal arbeiten“ gehen könnten. Auf der anderen Seite gibt es Eltern, die ihre Kinder möglichst gut abgesichert sehen wollen und ihnen damit den Zugang zu UB verwehren, obwohl diese selbst nicht in die WfbM gehen möchten (und dort Vorerfahrungen über das Schulpraktikum selbst gemacht haben). Zusätzlich gibt es

noch politische Ansprüche, die möglichst „umfassende Inklusion“ fordern (was auch immer das im Einzelfall ist). Es kann jedoch niemals das Ziel des IFD sein, Menschen aus Kostengründen aus den Werkstätten heraus zu halten und andere Wege vorzuschlagen, wenn diese für die individuelle Person nicht passend sind.

## **Die zentrale Bedeutung der betrieblichen Praktika**

Im betrieblichen Praktikum, welches häufig durch die Lehrkräfte selbst organisiert wird, zeigt sich, was der junge Mensch aushält, wo seine Potenziale sind, was er benötigt, um sich entfalten zu können und wo seine Grenzen sind. Betriebliche Praktika sind Aufgabe der Schulen, jedoch werden sie je nach Schultyp und auch je nach der Motivation der Lehrkräfte höchst unterschiedlich realisiert. Für alle Schultypen gleich ist die organisatorische Herausforderung: zwischen Festen und Feiern, inhaltlichen Lernphasen, Klassenfahrten, Wettkämpfen und Schulferienzeiten werden die verfügbaren Zeitkorridore für betriebliche Praktika eng. Viele Schulen bieten ausschließlich zweiwöchige Praktika an. Dabei zeigt sich aber insbesondere in der dritten Woche, ob der junge Mensch zur Arbeit, zu den betrieblichen Abläufen und zum Unternehmen als solches passt. Auch Praktika, die seitens der Unternehmen der Schule oder den Eltern zuliebe bewilligt wurden („Gefälligkeitspraktikum“), zeigen in der Regel erst in der dritten Woche ihr wahres Gesicht – und geben erst dann auch eine gültige inhaltliche Aussage wieder. Meint: nach einer oder zwei Woche kann man als Betrieb mit einer „netten“ Beurteilung sich des Praktikanten wieder entledigen – nach drei Wochen gemeinsamer Zeit steht man als Unternehmen viel mehr in der Pflicht, eine Aussage zu treffen, ob das Berufsfeld ein realistisches sein könnte.

Die Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten macht an dieser Stelle Sinn, da deren Kernkompetenz in der beruflichen Begleitung und Arbeitsplatzanalyse liegt und diese Kompetenz schon bei der Suche nach dem geeigneten Praktikumsplatz in Kooperation mit der Schule und dem Elternhaus Einfluss nehmen kann. Sehr oft ist es mit *einem* Praktikum nicht getan. Es sollte immer ausgelotet werden, ob der jeweilige Betrieb nicht zum Mensch gepasst hat, oder ob der Mensch nicht zum Arbeitsfeld passt. Im betrieblichen Praktikum kann der junge Mensch Erfahrungen mit dem gewünschten Arbeitsfeld machen, er spürt, er riecht, er fühlt, ob es stimmig ist, ob Unter- oder Überforderung vorherrschen. Durch die Auswertung der Praktika im Auswertungsgespräch im Betrieb und in der nachfolgenden Berufswegekonferenz, zeichnet sich der berufliche Weg schon viel deutlicher ab – oder auch nicht. Ist das letztgenannte der Fall, kann die Agentur für Arbeit z.B. eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) vorschlagen bzw. zwischenschalten, um in elf Monaten verschiedene Berufsfelder zu durchlaufen und den Erfahrungsschatz zu vergrößern. Bei einigen jungen Menschen zeichnet sich ab,

dass sie tatsächlich mit UB die Unterstützung bekommen, die sie benötigen, für andere wird der Weg in oder über die WfbM gehen.

Die betrieblichen Praktika konfrontieren nicht nur den jungen Menschen mit der Realität, sondern auch die Lehrkräfte. Die Schüler/innen, die nach ihrer Einschätzung die Stärksten in der Schule sind, scheitern oft an den Ansprüchen der Betriebe. Andererseits ergibt es sich auch immer wieder, dass scheinbare „WfbM-Kandidaten“ so positive Rückmeldungen der Betriebe bekommen (manchmal sogar konkrete Angebote), dass alle überrascht sind.

Nachfolgend werden fünf Trends durch kurze Fallbeispiele aufgezeigt:

### ***Monika: Überfordert im Betrieb***

*Monika ist leicht körperlich beeinträchtigt und psychisch krank und hatte einen klaren Berufswunsch: Menschen helfen. Ihre Idee, in einer Psychiatrie ein Praktikum zu machen, wurde mit ihr im Vorfeld intensiv bearbeitet. Da sie selbst sich ritzt und sehr hilfebedürftig ist, schlossen wir dies aus. Selbstverständlich hat ihr Wunsch für sie eine immense Bedeutung und es galt, mit ihr hierzu ein Verständnis zu erarbeiten. Durch intensive Vorbereitung kristallisierte sich dann der Wunsch im Bereich der Ernährungsberatung heraus. In einer großen Klinik absolvierte sie ein 3wöchiges Praktikum.*

*Nur mit „Ach und Krach“ überstand sie diese Zeit, geriet immer wieder massiv an ihre Grenzen, fühlte sich überfordert usw. Die Lehrerin hatte dies schon kommen sehen, die Betreuer/innen in ihrer Wohngruppe waren dagegen erstaunt, da sie Monika für sehr „fit“ halten. In der Berufswegekonferenz kam all dies zur Sprache und Monika brach zusammen mit den Worten: „Ich will klein bleiben, ich will nicht erwachsen werden“. In der Folge kam es zu einer Schulzeitverlängerung. Weitere Praktika werden in enger Kooperation zwischen Schule und IFD vorbereitet und begleitet.*

### ***Peter: Betrieb ist überfordert***

*Peters Mutter sieht ihren Sohn unbedingt in der (wie sie sagt) „normalen Arbeitswelt“. Peter ist geistig behindert, aktiv und vital. Seine Stärken liegen u.a. im Servicebereich. So ist er schon länger fester Bestandteil des Serviceteams im Schulcafe. Peter lebt aber auch in einer sehr „bildlichen und wortwörtlichen“ Welt und nimmt z.B. das im TV gesehene 1:1 als Realität.*

*Im betrieblichen Praktikum in einem Café (Integrationsunternehmen) zeigte er einerseits seine Stärken und bestach durch sein charmantes Wesen – untragbar jedoch war seine „andere“ Seite: Peter zündelte im WC mit Feuer und steckt so den Handtuchspender in Brand (weil er am Vorabend in einer Wissenschaftssendung Brandversuche gesehen hatte ...) und er trank einige Schlucke eines Reinigungsmittels aus der Küche (da er in der Schule in einem*

*Theaterstück einen Helden spielte, der mit einer Flüssigkeit vergiftet wurde ...). Beide Ereignisse gingen glücklicherweise glimpflich aus – der Betrieb winkte aber dankend ab, für Peter die Verantwortung zu übernehmen, mit dem Hinweis, dass auch Integrationsunternehmen wirtschaftlich arbeiten müssen und die Personaldecke schlicht nicht reiche, um solche weiteren Ereignisse (die auch hätten dramatisch ausgehen können) abzufangen.*

*Die Lehrkräfte waren neben aller Erleichterung auch bestätigt in ihrer Einschätzung, dass Peter doch einen betreuungsintensiveren Rahmen benötigt – die Mutter blieb bei ihrer Auffassung, dass der Betrieb irgendetwas falsch gemacht habe, vielleicht sei ihr Sohn unterfordert gewesen und wünschte ein weiteres betriebliches Praktikum für ihren Sohn. Es ist nun Aufgabe des IFD in Zusammenarbeit mit der Schule, mit der Mutter an ihren Vorstellungen und dem Bild, das sie von ihrem Sohn hat (haben muss?) zu thematisieren, woher dies kommt und welche Umgebung und welches Arbeitssetting für ihren Sohn geeignet sein könnte.*

### **Sabina: Schulende als Katastrophe**

*Sabinas Eltern verzweifelten schier an der Anforderung, für ihre Tochter eine berufliche Entscheidung treffen zu müssen. Sabina hat das Down-Syndrom, kann auf direkte Ansprache handwerkliche Tätigkeiten eine Zeit lang gut erledigen, ermüdet jedoch rasch und hat wenig Durchhaltevermögen. Sie selbst konnte sich zu ihrer Zeit nach der Schule kaum sprachlich äußern – und wenn sie es tat, dann war das Kriterium, wo ihre (angebetete) Freundin hingeh: sagte diese, sie mache UB, wollte auch Sabina UB, sagte diese am nächsten Tag, sie gehe weiter zur Schule, wolle auch Sabina weiter zur Schule gehen. Sabinas Praktikum in einem handwerklichen Betrieb war für sie sehr spannend, die Rückmeldung des Ausbilders war eindeutig: Sabina hatte keine Eigeninitiative gezeigt, arbeitete nur nach direkter Anleitung, benötigte im Prinzip eine 1:1-Begleitung und ermüdete sehr rasch. Die Eltern informierten sich über das gesamte Angebotsspektrum: UB, ausgelagerter Berufsbildungsbereich (BBB) einer WfbM, BBB über das Persönliche Budget, verschiedene Werkstätten, anthroposophische Einrichtungen, alle zur Verfügung stehenden Förderprogramme für Betriebe.*

*Der IFD begleitete die Eltern in ausgewählten Fällen bei Informationsgesprächen. Dabei wurde deutlich, dass die einzelnen Anbieter tatsächlich um „Marktsegmente“ buhlten, das „Blaue vom Himmel herunter versprochen“. Sabina wurde immer wieder mit (dem gleichen) Testverfahren beurteilt, jeder wollte seine eigenen Ergebnisse – und Sabina hatte „keinen Bock mehr“, überhaupt irgendwohin zu gehen. Die Eltern konnten sich erst entscheiden, nachdem in einem Gespräch mit der Lehrkraft und dem IFD das ausgesprochen werden konnte, was die Entscheidung so schwer werden ließ. An diesem entscheidenden Punkt, dem Abschied aus der behütenden und*

*fördernden Schule, wurde schmerzhaft deutlich für die Eltern, dass ihre Tochter trotz aller Förderung nicht „normal“, „gesund“, das erwünschte perfekte Baby war und ist, und dass sie weiterhin der Fürsorge, Förderung und Unterstützung bedarf. Dies war ein emotionaler Prozess – intellektuell wussten dies die Eltern sowieso. Die schmerzhaften und unwiderruflichen Verlustgefühle, die die Geburt eines behinderten Kindes für die Eltern mit sich bringen, wurden an dieser Wegscheide erneut schmerzhaft bewusst. Nachdem sich die Eltern diesen Gefühlen stellen konnten, waren sie in der Lage, für ihre Tochter das im Moment passendste Angebot heraus zu finden. Sabina wird in die WfbM gehen und ihre Eltern werden sich für möglichst vielfältige Angebote der WfbM einsetzen. Der IFD versteht sich weiter als Ansprechpartner für die Familie, um ggfs. gemeinsam mit der WfbM geeignete Wege und Angebote zu entwickeln und nach Absprache auch zu begleiten.*

### **Klaus: Um jeden Preis inklusiv?**

*Klaus Eltern waren beseelt vom Inklusionsgedanken. Sie wünschten sich so sehr für ihren Sohn einen inklusiven Arbeitsplatz und entwickelten im Vorfeld viele Ideen, wo Klaus tätig werden könnte: in einer Jugendherberge, in Büchereien, in einem Cafe usw. usw. Klaus hat das Down-Syndrom, ist sehr gebildet, sehr gesellig, kommt jedoch aus Sicht des IFD für eine Tätigkeit in der Gastronomie im weitesten Sinne nicht in Frage, da er starken Speichelfluss hat, sich selten die (laufende) Nase putzt, immer wieder die Finger in den Mund steckt und sich danach durchs Gesicht wischt usw. Durch eine sehr starke Sehbehinderung, ist es für ihn sehr aufwändig, sich in neuen Gebäuden zurecht zu finden. Die Eltern wünschen sich ein so inklusives Leben für Klaus wie nur möglich, mit viel Förderung und viel Freiraum. Sie sind der Meinung, man könne doch irgendwelche Tätigkeiten für Klaus erfinden. All dies galt es in der Berufswegekonferenz und weiteren begleitenden Gesprächen in der Fachberatungsstelle des IFD zu besprechen, damit immer mehr eine realistische Wahrnehmung von Klaus und der Realität der Betriebe geschehen kann. Klaus hatte in zwei Praktika in Altenwohnanlagen zwar menschlich positive Rückmeldung jedoch auch mitgeteilt bekommen, dass er keine wirklichen Arbeiten übernehmen konnte (und daher für den Betrieb eine zusätzliche Be- statt einer Entlastung war).*

*Durch ein zusätzliches Praktikum in einer WfbM und des Besuchs der Eltern an etlichen Informationsveranstaltungen, ging der Weg von Klaus dann doch in die Absicherung der WfbM. Die Eltern lassen sich bei der Elternbeiratswahl aufstellen und hoffen so, die – und wenn auch nur stundenweise – Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM mit voran zu bringen.*

***Martin: In der Schule unter- und im Betrieb geschätzt!***

*Martin machte ein betriebliches Praktikum auf einem Reiterhof. Die Eltern und Lehrkräfte hatten erwartet, dass er eine eher negative Rückmeldung bekommt. Das Gegenteil war der Fall: Martin wurde „über den grünen Klee“ gelobt, der Meister des Betriebes fragte beim IFD an, ob es die Möglichkeit gibt, dass Martin eine Ausbildung machen kann. Die Agentur für Arbeit hatte im Vorfeld keine Psychologische Untersuchung (PsU) veranlasst, da niemand mit einer so positiven Rückmeldung gerechnet hatte. Die PsU wurde nachgeholt und attestierte Martin im Grenzbereich zw. UB und theoriereduzierter Ausbildung nach §66 BBiG. Im Gespräch mit dem Betrieb wird weiter überlegt, welcher Weg der Passendste ist.*

Besonders das letzte Beispiel zeigt auf, wie variationsreich berufliche Perspektiven für die leistungsstärkeren geistig behinderten Schüler/innen inzwischen sind. Noch vor einigen Jahren wäre für Martin der Weg ausschließlich über die WfbM in einen Außenarbeitsplatz möglich gewesen. Inzwischen sind die Reha-Beraterinnen der Agentur für Arbeit viel offener geworden, es stehen mehr Möglichkeiten zur Verfügung, es kann gemeinsam überlegt werden, ob UB oder ein „Helferberuf“ (nach §66 BBiG) aussichtsreicher ist. Die Entscheidung haben letztendlich der Schüler/die Schülerin und seine/ihre Erziehungsberechtigten, die Vorschläge bietet die Agentur für Arbeit an und prüft im Vorfeld, ob die Optionen eine Chance haben (was auch Sinn macht, da die Agentur für Arbeit diese verschiedenen Weg finanziert und von daher eine Prognose notwendig ist, ob beim jeweiligen Angebot ein Erfolg erwartet werden kann).

Für viele junge Menschen mit Schwerbehinderung jedoch gibt es derzeit keine echte Alternative zur WfbM mit all ihren Absicherungen (es sei denn, die Politik bewahrt diese Absicherung und überträgt die Ansprüche auf *alle* Arbeitsverhältnisse, unabhängig davon, an welchem Ort diese ausgeübt werden, was für Menschen mit Schwerbehinderung Sinn machen würde). Vielleicht gelingt es der jetzigen Elterngeneration, sich für eine noch stärkere Öffnung der WfbM hin zum ersten Arbeitsmarkt einzusetzen. Die IFD können an dieser Stelle eine Vermittlerfunktion einnehmen und den Betrieben die Berührungängste als *neutraler* Berater nehmen. Es gibt tatsächlich Betriebe, die Angst davor haben, die Werkstätten würden ihnen diejenigen Beschäftigten auf BiB schicken, mit denen sie selbst als WfbM „nicht fertig werden“, wobei das Gegenteil der Fall ist. Zusätzlich können in Kooperation mit den WfbM noch mehr Variationen überlegt und umgesetzt werden, da es ja sehr viele überaus positive Beispiele sowohl in der WfbM-Landschaft in der Bundesrepublik (z.B. Bamberg, Hamburg u.a.), als auch im nahen (Vorarlberg/Österreich) und weiteren Ausland gibt. Für die Betriebe ist es immens wichtig und auch ausschlaggebend für die Entscheidung, einen jungen Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen oder auszubilden, wenn die Sicherheit besteht,

dass – quasi im Hintergrund – jederzeit bei Fragen oder in akuten Notsituationen eine Begleitung durch den Integrationsfachdienst möglich ist.

## **Zukunftsorientierende Anforderungen an die Politik in Hessen**

Es ist zu befürchten, dass das Bundesprogramm Initiative Inklusion/Handlungsfeld 1 nicht in der jetzigen Form verstetigt wird, sondern im Rahmen des Bundesprogramms "Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten" (BOP) einmündet – evtl. mit einer Art „Zulage“ für die Potenzialanalyse von jungen Menschen mit geistiger Behinderung (wg. der Umsetzung derselben mit dem Testverfahren hamet e statt hamet 2). Es bleibt abzuwarten, ob die hervorragende hessische Vorarbeit in die Überlegungen auf Bundesebene mit einfließen kann. *Ein* positiver Aspekt (und das wäre leider allerdings der Einzige) wäre, das das jetzige Modul 2 wieder in der ursprünglichen Form (2 x 5 Tage) angeboten werden könnte.

Wesentlich wäre es, aus den bisherigen guten Erfahrung im Rahmen der Initiative Inklusion folgende Bausteine für junge Menschen mit Schwerbehinderung unbedingt zu erhalten:

- die *Berufswegekonferenzen*, da sie zentral für die Weichenstellung, die Interessensäußerung der Schüler/in, der Wahrnehmung von Chancen und Grenzen sind;
- die auf junge Menschen mit Schwerbehinderung exklusiv zugeschnittene *Potenzialanalyse* (mit den Instrumenten hamet e oder 2 + Anamnesegespräch + MELBA + exploratives Erleben von Praxisbereichen),
- die *intensive Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Praktika* (zusätzlich und ergänzend zu den Schulbemühungen), da nur dort der Abgleich zwischen Wunsch und Realität erfolgen kann und realistische Planungen möglich werden;
- die *Begleitung des sensiblen Übergangs Schule – Beruf* (vgl. Kupper-Heilmann 2014), um die ersten Schritte in Richtung Beruf zu stabilisieren und Abbrüche zu vermeiden.

## **Anspruch Inklusion: Bedarf der Zeit und Lösungsvorschläge**

Eines vorweg: Inklusion ist seit der Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention kein Wunsch mehr, sondern Gesetz. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung wurde Ende 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet. Deutschland hat diese Konvention (ebenso wie 152 andere Länder) ratifiziert. Diskussionsbedarf gibt es in der Praxis jedoch bei der Frage der zügigen und vernünftigen Umsetzung derselben. Rückschritte hinter das, was Elterngenerationen für ihre behinderten Kinder erreicht haben, als Inklusion zu verkaufen, ist unlauter.

Die Initiative Inklusion trifft mit der Umsetzung in der zweiten Phase, mit der stärkeren Einbeziehung der IFD den Bedarf: Im Jahr 2013/2014 wandten sich immer mehr Personen der o.g. Zielgruppe an die IFD mit der Bitte um Beratung, Hilfe bei der Akquise von Praktikums- und/oder Arbeitsplätzen und Alternativen zur WfbM. Diese Personengruppe möchte alternative und insbesondere inklusive Angebote und Möglichkeiten aufgezeigt und vermittelt bekommen. Da dies nicht die originäre Zielgruppe eines IFD ist und da es auch keine Möglichkeit der Abrechnung solcher Leistungen gibt, war es leider bisher nur in sehr wenigen Einzel-Ausnahmefällen möglich, diesem Wunsch nach zu gehen. Insbesondere bei der Zielgruppe der Schüler/innen der Abgangsklassen war dies besonders bitter, da durch den Anspruch des Leitgedankens der „Inklusion“ hier viele Enttäuschungen auf Seiten der Schüler/innen und deren Eltern stattfanden.

Besonders diejenigen Eltern, die einen alternativen Weg zur WfbM gehen möchten, die aber gleichzeitig unsicher sind, ob der Weg über den ersten Arbeitsmarkt nicht doch „zu stressig“ ist, und ob der Weg über die WfbM als „sichere“ Variante vielleicht vorzuziehen sei, haben einen enormen Beratungsbedarf. Hin- und hergerissen zwischen beiden Wegen ist es im Einzelfall abzuschätzen, welcher Weg der individuell angemessene ist.

Dabei gilt es auch auf mögliche Mittelwege hinzuweisen, z.B.

Integrationsunternehmen, Beschäftigungsintegrierte Arbeitsplätze, stundenweise Mischformen, ausgelagerter Berufsbildungsbereich (BBB), Berufsbildungsbereich über das Persönliche Budget o.a..

Eltern suchen dringend eine *neutrale* Beratung – unabhängig von Institutionsinteressen. Viele dieser Eltern und Anfragen kamen auch von denjenigen, deren Kinder in der Initiative Inklusion einbezogen waren, deren Beratungsbedarf aber um ein vielfaches über das hinaus ging, was im Rahmen der Initiative Inklusion leistbar war. Ein anderer Teil kam von Eltern, deren Kinder nicht in der Initiative Inklusion einbezogen war (z.B. aufgrund inklusiver Beschulung o.a.). Der Bedarf ist eindeutig da – nur konnte bisher aufgrund bestehender Finanzstrukturen kein adäquates Angebot gemacht werden.

Aus unserer Sicht gibt es zwei Lösungen, für die sich die politisch Verantwortlichen einsetzen sollten:

Variante 1: **Beratungsstelle betriebliche Inklusion**

***Es gilt, flächendeckend neutrale und offene Beratungsstellen für betriebliche Inklusion einzurichten.*** Sinnvollerweise sollten diese mit den IFD in enger Kooperation arbeiten, um Synergieeffekte zu erzielen. Die Vision dabei ist, dass alle Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung sich an diese Beratungsstellen wenden können und Hilfe mit dem Fokus „Arbeit“ erhalten. Dies umfasst dann

- *Schüler/innen* (nach Durchlaufen von BOP, d.h. wenn die betrieblichen Praktika beginnen)
- *Schulen* (für die Unterstützung bei der Akquise, Umsetzung und Auswertung/Berufswegekonferenz von betrieblichen Praktika)
- *Übergangsbegleitung Schule-Beruf* (unabhängig davon, ob der Weg nach dem Sommer in die WfbM, UB, in den ausgelagerten BBB, auf den ersten Arbeitsmarkt oder in Ausbildung mündet)
- *arbeitslose Menschen mit Behinderung* (unabhängig von Alter, Geschlecht und anderen Faktoren)

Variante 2: **Beratung zur betrieblichen Inklusion durch den IFD**

***Es ist auch denkbar, all die o.g. Personengruppen regulär durch die IFD zu bedienen.*** Dazu müssten die entsprechenden Zusatzvereinbarungen (Dienstleistungsvereinbarung) vom Landeswohlfahrtsverband erstellt werden, um im Sinne des SGB IX §109 und §110 tätig werden zu können. Sinn würde hierbei eine „Inklusionspauschale“ machen, die ausschließt, dass es erneut zu Personen(gruppen) kommt, die nicht bedient werden können. Eine neutrale Beratung für betriebliche Inklusion durch den IFD sollte *allen* schwerbehinderten Menschen, die für sich eine Perspektive zur Teilhabe an Arbeit suchen, offen stehen und zumindest erste Beratungsschritte ermöglichen (im Sinne einer QB = qualifizierten Beratung).

## Ausblick

Sonntags- und Fachtagungsreden zu Inklusion gibt es viele – zu viele. Gefragt ist die Umsetzung des Beratungsbedarfes der schwerbehinderten jungen Menschen, ihrer Eltern, der Schulen, der Betriebe. Sinnvollerweise wird dieser Beratungsbedarf gebündelt und flächendeckend angeboten – entweder als neutrale Beratungsstellen oder als Aufgabenbereich der schon existierenden IFD, die regional und landesweit hervorragende Netzwerkstrukturen aufgebaut und gepflegt haben und über enge Kooperationsformen mit den Betrieben in der Region verfügen.

Die guten und essentiellen Erfahrungen der Initiative Inklusion Handlungsfeld 1 – insbesondere in der Aufbauarbeit in Hessen und nun weiter ausgeführt mit den IFD in Hessen, sollten im Sinne der tatsächlichen Umsetzung von Inklusion ihre Fortführung finden. Das Einpassen in bereits vorhandene Bundesprogramme (z.B. BOP) führt für diese Zielgruppe vermutlich zum schmerzhaften Verlust der effektivsten Bausteine des Handlungsfeldes 1: dem Modul 3 (betriebliche Praktika), dem Modul 4 (Übergang Schule-Beruf) und den weichenstellenden Berufswegekonferenzen.

## Literatur

*Susanne Kupper-Heilmann (2013a):* So einfach ist es dann doch nicht ... Erfahrungen aus der Initiative Inklusion – Handlungsfeld 1. In: Berufsbildungswerk Südhessen (Hg.) (2013): Unkonventionell beschäftigt. Karben: Eigenverlag, S. 26

*Susanne Kupper-Heilmann (2013b):* Initiative Inklusion: Die Berufswegekonferenz. (Unveröffentlichtes Manuskript).

*Susanne Kupper-Heilmann (2014):* Initiative Inklusion, Handlungsfeld 1. Der Übergang Schule – Beruf. In: Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (Hg.) (2014): Berufliche Rehabilitation. Beiträge zur beruflichen und sozialen Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen. 3/2014, Freiburg: Lambertus Verlag, S. 288-301

*Susanne Kupper-Heilmann/Stefanie Schleider/Lilli Pummer (2013):* Initiative Inklusion: Die vertiefte berufsfeldbezogene Berufsorientierung (Modul 2). (Unveröffentlichtes Manuskript).

***Zur Person***

*Susanne Kupper-Heilmann*, Diplompädagogin, seit 1985 tätig in der Behindertenhilfe und der Jugend- und Erwachsenenbildung sowie dem Therapeutischen Reiten; koordinierte von 2012-2014 die Initiative Inklusion/Handlungsfeld 1: Berufsorientierung für junge Menschen mit Schwerbehinderung beim Berufsbildungswerk Südhessen in Karben, seit 2014 tätig als Fachberaterin beim Integrationsfachdienst Hochtaunus (Träger: IB Behindertenhilfe).

***Kontakt:***

**IFD Hochtaunus**

Adenauerallee 21

61440 Oberursel

Kathrin Bohn/Susanne Kupper-Heilmann

Tel. 0 61 71 / 88 77 5 – 12/13

Fax 0 61 71 / 88 77 5 – 19

E-Mail: [IFD-Hochtaunus@internationaler-bund.de](mailto:IFD-Hochtaunus@internationaler-bund.de)

[www.ib-ifd.de](http://www.ib-ifd.de)