

Protokoll OnlineForum 22.11.2022

Arbeit für Menschen mit erhöhtem Assistenzbedarf im Sozialraum

Kurze Umfrage zu Beginn: Zweidrittel der Teilnehmerinnen haben Erfahrungen mit der Vermittlung von Menschen mit hohem Assistenzbedarf in den Arbeitsmarkt.

Madeleine Leube berichtet über das Konzept der Mainfränkischen Werkstätten:

Das sozialraumorientierte und personenzentrierte Konzept wurde 2015 erarbeitet. Die Mainfränkischen Werkstätten haben 3322 Werkstattbeschäftigte und 70 Teilnehmerinnen in der Förderstätte. Es gibt einen eigenen IFD und zwei Inklusionsbetriebe, einen Bildungsträger unter dem eigenen Dach und ein ausdifferenziertes Angebot in der Beruflichen Bildung, dual mit Berufsschule/Betrieb, einem stationären und einem mobilen BBB im Sozialraum. Zwölf Prozent der Werkstattbeschäftigten arbeiten im Fachbereich „INKLUSIV gemeinsam arbeiten“, zwei Klientinnen aus der Förderstätte sind auch dabei. Der Anspruch: das Wunsch- und Wahlrecht für Menschen auch mit hoher Assistenz zu ermöglichen. Die Strukturen der Mainfränkischen Werkstätten sind so ausgelegt, dass grundsätzlich allen der Zugang ermöglicht werden kann. 14 Prozent der Beschäftigten haben einen erhöhten Hilfebedarf, weit über die Hälfte aufgrund von Verhalten oder Pflege und Verhalten. Der Personalschlüssel für diesen Personenkreis liegt bei INKLUSIV bei 1:6. 40 Mitarbeiterinnen arbeiten im Sozialraum. Insgesamt bestehen 110 Kooperationen. Um Menschen mit erhöhtem Hilfebedarf beim Arbeitgeber zu unterstützen, gibt es gezielte Unterweisungen vor Ort (für die Arbeitskolleginnen), Fortbildungen für die Teams bei Arbeitgebern und Sozialstationen in der Umgebung, mit denen eine Kooperation existiert. Entwickelt wurde eine spezielle Methodik, um ein personenzentriertes, langfristiges Unterstützungssystem im Betrieb mit professioneller Begleitung aufzubauen. Die beiden Klientinnen aus der Förderstätte leisten gute Arbeit im Außensetting, im Werkstattsetting würden sie den Rahmen sprengen. Darin liegt auch eine Chance: Für Menschen, die im Werkstatt-Kontext „stören“ würden, findet sich im Sozialraum eher ein passendes Umfeld für berufliche Teilhabe, wenn gute Begleitung und Unterstützung des Arbeitgebers gewährleistet sind. Klienten aus der Förderstätte, so die Erfahrung, können im Sozialraum integriert werden, wenn jeder nach seinen Stärken und in seinem Tempo arbeiten kann. Künftig will die Einrichtung in Gesprächen mit dem Leistungsträger weg von Einzelfallentscheidungen hin zu einer Lösung, die für alle gilt.

Gespräch Dieter Basener/Lukas Alton, ifs Spagat, Voralberg:

Begonnen hat Spagat 1997 in einem auf zwei Jahre angelegten Pilotprojekt als IFD mit Werkstattklientel, allesamt Personen mit hohem Assistenzbedarf. Alle sieben Teilnehmerinnen haben am Ende des Pilots Arbeit im Sozialraum gefunden. Das überzeugte das Land und das Konzept wurde zur Regelleistung, ausgeführt von Spagat. Auch wenn das deutsche Werkstättensystem nicht identisch ist, ist es doch vergleichbar: Voralberg hat 400.000 Einwohner. Spagat begleitet aktuell 300 Klienten. Die Zahl der Vermittlungen ist jedoch deutlich höher, nicht alle Vermittelten bekommen heute noch eine Unterstützung durch den Dienst. Immer wieder kommen Neuaufnahmen dazu, selten welche aus Werkstätten. Denn inzwischen haben die beiden Werkstattträger des Landes eigene

Angebote, seitdem vor 15 Jahren die große Welle zum „Raus aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt“ einsetzte. Der Personalschlüssel bei Spagat liegt bei 1:1. In Vorarlberg gibt es insgesamt 690 Werkstattplätze und 610 integrative Arbeitsplätze. Das Konzept, das sich an den Personenkreis der Hilfebedarfsgruppe 2 richtet, basiert auf dem Anlernen im Job, d.h. erst wird platziert, dann qualifiziert: Wo fühlt sich der Mensch wohl? Und dann: Was braucht er an Hilfsmitteln? Denn meist sind es die Kollegen im Job, die für diese Klienten wichtig sind, nicht der Job selbst. Wer mehr Zeit braucht, kann zurück in die Werkstatt oder in ein Jugendprojekt. 67 Prozent der Schüler mit Förderbedarf sind in integrativen Klassen und sie finden überwiegend eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt. Verantwortlich für das Umdenken in der Vorarlberger Politik war einmal das erfolgreiche Pilotprojekt, aber es waren auch die Eltern, deren Kinder inklusiv beschult worden waren und denen im Anschluss dann nur die Option Werkstatt offenstanden.

Spagat begleitet eine Klientin in mehreren Firmen, nicht selten drei oder vier. Der Vorteil dieses „geteilten“ Arbeitsplatzes liegt einmal beim Arbeitgeber: Es gibt kein schnelles Scheitern und keine so große Belastung. Es ist ein Highlight für die Klientinnen, immer noch etwas Besonderes, wenn sie ein- oder zweimal in der Woche zur Arbeit kommen. Sollte der Betrieb insolvent werden oder sollte es nicht mehr harmonieren, ist es nicht ein kompletter Verlust, die Enttäuschung nicht umfassend. Zumeist arbeiten die Klientinnen und Klienten 20 Stunden und darunter, selten zu 100 Prozent. Es gibt einen Klienten, der voll, und eine Klientin, die 35 Stunden arbeiten. Die Klientinnen sind, so die Erfahrung, bei 20 Stunden auch wirklich erschöpft.

Spagat nimmt jeden Klienten mit hohem Assistenzbedarf auf, manchmal auch Klienten aus gescheiterten Projekten, jeden, der den Anforderungen entspricht. Wenn man bemerkt, dass die Familie nicht mithilft, die Person nicht motiviert ist, muss man fragen: Ist Arbeit überhaupt richtig für diese Person? Geld ist für viele kein Thema, Antrieb für sie sind eher die Personen im Betrieb. Entscheidend ist die Einstellung der Menschen am Arbeitsplatz und der Klienten. Jeder soll die Chance haben zu arbeiten, wo er will, das war der Anspruch der Eltern. Heute kann das jeder in Vorarlberg in Anspruch nehmen – eine politische Entscheidung.

Diese Form der Arbeit ist vielleicht vergleichbar mit der Arbeit eines Reinigungsteams, das jeden Tag anderswo vor Ort ist. Der Vertrag wird mit einem Betrieb gemacht, der gilt auch für die anderen Betriebe. Eine Firma stellt die Person sozialversicherungspflichtig ein, die anderen sind Teil davon, etwa vergleichbar mit der Arbeitnehmerüberlassung. Die verschiedenen Arbeitsplätze werden auch bei einer Arbeitszeit von nur zwei Stunden finanziert. Weil die Klienten sozialversicherungspflichtig angestellt sind, bekommen sie alle auch später Rente. Niemand bei Spagat hat den Hintergrund Werkstatt, alle haben sich gezielt für den Arbeitsmarkt entschieden. Sollten sie über die Arbeit hinaus eine Tagesstruktur brauchen, bietet Spagat auch das an: beispielsweise bei der Feuerwehr etc.

Wichtiges Detail im Konzept: die Mentoren. Neben der professionellen Begleitung braucht es auch ein Kümmern von Arbeitskollegen im Betrieb. Das übernehmen die Mentoren, ihre Aufgaben: Gespräche führen, anleiten, zuhören, kreativ sein etc.

Die Erfahrung: Das Mentoren-Prinzip ist der Schlüssel, um den Arbeitsplatz lange Zeit zu sichern. Begleiter melden sich (im späteren Verlauf) sporadisch und sind zwar auch im Betrieb vernetzt, aber nicht so gut wie die Mentoren: Sie sind komplett einbezogen in alles, was vor Ort geschieht und sind nahe am Klienten. Und weil sie finanziert werden, gibt es eine andere Verpflichtung als in Deutschland. Sie investieren bis zu 30 Prozent ihrer Arbeitszeit in die Mentorentätigkeit, und der Arbeitgeber erhält dafür einen finanziellen Ausgleich, den Mentorenzuschuss, der in der Höhe gedeckelt ist. Diese Finanzierung erleichtert die Vermittlung. Zugleich stabilisiert eine solche Einbindung auch die Arbeitsverhältnisse. Zweimal im Jahr gibt es gemeinsame Unternehmungen als Dankeschön, denn eine Person hat häufiger mehrere Mentoren.

Auch die Würzburger bestätigen diese Erfahrungen: Sie arbeiten mit Paten in den Betrieben zusammen, und je mehr die Paten geschult sind, desto nachhaltiger sind die Jobs/Außenarbeitsplätze. Dort gibt es eine Schulung für die Paten, problematisch ist aber, dass die Paten dafür vom Betrieb freigestellt werden müssen, nicht umsetzbar für einen ganzen Tag. Deshalb gibt es kürzere „Austauschsessions“ mit kleinen Themen oder auch mal ein „Kegelabend mit fachlichem Input“.

Das Finanzierungsmodell von Spagat: Der Arbeitgeber erhält einen Lohnkostenzuschuss, der abhängig ist von der Minderleistung des Spagat-Klienten. Liegt dessen Leistung bei 20 Prozent, zahlt das Land 80 Prozent dazu. Es gibt eine Kostengrenze, ermittelt wird ein Durchschnitt für alle Branchen. Bis zu 90 Prozent wird den Firmen ersetzt. Dazu kommt der Mentorenzuschuss. Für die Begleiter erhält Spagat für die ersten vier Jahre eine Unterstützungsleistung von 600 Stunden zugesagt, sie muss jedes Jahr dokumentiert werden. Bereits die Hälfte des Stundenkontingents wird im ersten Jahr benötigt, wenn viel Zeit fürs Implementieren etc. gebraucht wird. Danach ist der Bedarf deutlich geringer.

Beziehung von Berater und Betrieb: Die Berater sprechen mit der Geschäftsleitung und den Beschäftigten vor Ort, gleichen beim Schnuppern an und geben Hinweise. Der Berater ist jemand im Hintergrund, bei dem sich Mitarbeiter und Arbeitgeber Rat holen können. Die Mitarbeiter vor Ort wachsen langsam ins Mentorenprogramm. Es gibt keine Vorab-Schulung, die Qualifizierung geschieht per Learning by Doing während des Schnupperns, und es gibt Offenheit darüber, was die Person braucht (Begleitung zum Klo, aggressives Verhalten etc.). Der Bedarf ist so unterschiedlich, wie die Betriebe unterschiedlich sind. Wenn es nicht passt, wird weitergesucht. Und manchmal benötigt man 5 oder 6 Schnupperansätze.

Vom Erstkontakt mit der Person bis zum Vermitteln in den Betrieb: Am Anfang steht das Kennenlernen und eine PZP, eine Persönliche Zukunftsplanung, im Unterstützerkreis (Eltern, Geschwister, weitere Verwandte, Freunde, Lehrer, Nachbarn, Bezugspersonen). Dort wird eruiert, welche Arbeitsbereiche die Person interessieren. Im Unterstützerkreis sind auch immer Personen, die jemanden in einem der in Frage kommenden Betriebe kennen. Sie stellen die Kontakte für Lukas Alton bzw. seine Kollegen her, die dann in den Betrieben das Modell erklären, Kennlerntermine vereinbaren und vielleicht gleich auch Schnuppermöglichkeiten. Nach der kurzen Schnupperphase folgt die Arbeitserprobung über

einen längeren Zeitraum, um zu sehen, ob es passt. In dieser Phase kann die Arbeitsqualifizierung auch durch einen Kurs vertieft werden, den auch mal Spagat anbietet, je nach Erfordernis.

Zwei Dinge sind in Deutschland eher fremd: der Unterstützerkreis, der für Spagat Standard ist und das Herzstück der Arbeit. Und die relativ vielen, aber kurzen Schnupperpraktika, die in dieser Form nicht überall üblich sind. Sie dauern oft wenige Stunden.

Bei der Vorbereitung ist grundsätzlich wichtig: Ängste und den Mut der Eltern anzusprechen, Hilfsmittel zu erarbeiten, Fähigkeitsprofil zu erstellen, Rahmenbedingungen zu formulieren, mögliche Arbeitsfelder zu beschreiben, Kontakte zu Arbeitgebern herzustellen und die Familie zu unterstützen. Außerdem sollte es keine Geheimnisse gegenüber den Betrieben geben. Wichtig ist auch das Feedback der Schnuppererfahrungen.

Beispiel Anna: Nach dem Kennenlernen und einer Kurzvariante der PZP werden im Unterstützerkreis Vorschläge gesammelt, die Anna von der Schule in Arbeit bringen sollen. Aus allen Vorschlägen wird eine Liste mit zehn Betrieben erstellt. Anna wird zu allen Betrieben begleitet, damit sie Berufsfelder kennenlernen kann. Daraus resultieren acht Schnupperpraktika, und schließlich, auch wenn es in Coronazeiten schwierig ist, findet Spagat drei Betriebe, in denen Anna nun für 20 Stunden fest arbeitet: auf einem Eierhof und in zwei Lebensmittelgeschäften. Inzwischen macht sie nachmittags eine Lehrgangsausbildung im Handel.

Die Begleitung vor Ort ist vorab ansatzweise abschätzbar: montags begleitet der Zivi, donnerstags die Praktikantin und freitags Lukas Alton. Wenn die Betriebe sagen, sie schaffen es allein, ziehen sich die Spagat-Begleiter weitgehend zurück. Mindestens aber einmal in der Woche kommt jemand vorbei, hält Kontakt, schaut nach seinem Klienten. Diese Phase dauert mehrere Wochen. Und danach wird der Rhythmus ganz individuell abgestimmt. Solange, bis die Spagat-Unterstützung gar nicht mehr gebraucht wird. Dann wird der Klient „abgemeldet“ beim Amt, die Arbeitgeber-Zuschüsse bleiben erhalten, nur die Spagat-Leistung nicht mehr, sie kann bei Bedarf aber wieder aufgelegt werden.

Beispiel Auf Achse von Leben mit Behinderung Hamburg: Das Projekt wurde Anfang der 10er Jahre gegründet und sollte klären, was Menschen mit hohem Assistenzbedarf in der Tagesstätte brauchen, um außerhalb der Einrichtung in Arbeitskontexten teilzuhaben? Und was brauchen die Fachkräfte, um die Menschen aus der Tafö draußen zu begleiten? Also wurden zunächst die Fachkräfte geschult und vorbereitet für den Außeneinsatz ihrer Tafö-Klienten. Diese Fortbildung wird einmal im Jahr wiederholt für Neueinsteiger und als Auffrischung. Und inzwischen gilt das Angebot auch für Menschen außerhalb der Tafö.

Ideen, wo sie vielleicht Arbeit finden, liefern häufig die Klienten selbst, ihre Familien oder Freunde. Jede Idee wird schnell ausprobiert, es gibt keine Bezahlung. (Für die Menschen in der Tagesstätte gilt: sie leisten kein „Mindestmaß an wirtschaftlicher verwertbarer Arbeit“.) Die Dienstleistungen, die für Firmen, Betriebe, Praxen im Sozialraum, in der Nachbarschaft, erbracht werden, sind sehr niederschwellig. Verlässlichkeit ist wichtig. Es ist immer ein

Begleiter dabei, manche gehen zu Fuß, manche fahren mit der Bahn. Vor allem kleine Betriebe fühlen sich von dem Angebot angesprochen, deren Mitarbeiter lernen die Klienten kennen, der Kontakt ist wichtig. Es gibt immer ein kleines Dankeschön, eine Wertschätzung, ein Kontakt auf Augenhöhe. Beispiele: Plastik entsorgen im Blumenladen und Kartons vorbereiten; im Fahrradladen Broschüren stempeln. Oder: In der Hamburger Sozialbehörde decken vier Klienten einen großen Konferenztisch vor dem wöchentlichen Mitarbeitertreffen für etwa 20 Personen. Sie kommen mit dem Bollerwagen, decken auf und ab und räumen die Geschirrspülmaschine aus. Dadurch lernen die Behörden-Mitarbeiter auch ihre Klientel kennen. Diese Art des Rausgehens ist sicherlich auch aus der Werkstatt heraus möglich als sinnvolle Beteiligung, Kontakt und Anstoß zu einer Entwicklung. Zum Beispiel: Äpfel pflücken, entsaften und den Saft im Werkstattladen verkaufen. Wenn man schaut, findet man viele solcher Aufgaben.

Lukas Alton über: **Integrative Arbeitsstruktur (IAS)**

Die Integrative Arbeitsstruktur richtet sich an Menschen mit hohem Assistenzbedarf, die nicht im Rahmen von Spagat arbeiten können. Wichtige Voraussetzungen dabei:

- Wunsch und Wille
- Mut und aktive Beteiligung
- Geduld und Durchhaltevermögen
- Ein bis zwei Tage herausgehen wollen

Es gibt keine Bezahlung und keine Werkstatt im Hintergrund. Es ist ambulante Tagesstrukturierung mit Arbeitsanteilen – mit bewusstem Verzicht auf eine Institution wie eine Förderstätte. IAS wird vom Land Vorarlberg finanziert mit geringem Selbstanteil. Ab Pflegestufe 3 bekommen Familien in Vorarlberg Pflegeentlastungsgutscheine.

Bei IAS sind 24 Klientinnen, davon vier Rollifahrer und neun Menschen mit frühkindlichem Autismus, insgesamt zehn Frauen und 14 Männer. Es gibt 17 Begleiter und 58 verschiedene Arbeitsplätze. *Beispiel Admira*, eine junge Frau mit starker Lernbehinderung und Apoplexie: Montagmorgens ist sie in einer Spielgruppe. Dort räumt sie Tische ab, wäscht das Geschirr und spielt mit den Kindern. Um halb 12 Uhr fährt sie wieder nach Hause. Dienstags arbeitet sie in einem Vermessungsbüro, mittwochs hat sie frei. Donnerstagvormittags ist sie wieder in der Spielgruppe, freitagvormittags im Kindergarten und nachmittags bei Spagat und erledigt kleinere Aufgaben wie Schreddern etc.

Weil es keine Springer gibt, decken manchmal vier Begleiter die Wochenstruktur ab für eine Person. Es gibt eine hohe Fluktuation, weil der Job schlecht bezahlt ist, und es ist schwer, Begleiter zu finden. Dennoch ist IAS eine gute Alternative zur klassischen Werkstatt bzw. Tagesstätte. Der Vorteil dieser Form des Arbeitens gegenüber einer klassischen Struktur: Für Admira bedeutet die Arbeit, draußen zu sein, mit Menschen in Kontakt zu kommen, im Bus zu fahren. Ihre Eltern wollten, dass Admira inklusiv leben und arbeiten kann. Die Werkstatt wäre die einzige Alternative.

Einmal in der Woche treffen sich alle Klienten und reden über ihre Arbeitsplätze. Der Austausch darüber ist wichtig für sie. Außerdem bietet Spagat Lerngruppen an, in denen

Themen, die die Klienten früher in der Schule besprochen haben wie Uhrentraining etc., wieder aufgefrischt werden. Wenn einmal vorhandenes Wissen über viele Jahre nicht geübt wird, geht es verloren. Auf dem Bauernhof sind Lesen, Schreiben, Rechnen nicht wichtig, aber die Kompetenz soll erhalten bleiben. Die Klienten sind unfallversichert, sie bekommen keinen Lohn, bislang wird nur die Assistenz finanziert.

Wie definieren wir Menschen mit hohem Assistenzbedarf? Sind das Personen, bei denen wir an unsere Grenzen geraten? Eher trifft zu, dass bei dieser Begleitung ein höherer Zeitbedarf existiert, regelmäßiger neue Einweisung in gleiche Dinge passieren muss. Aber jemand, der „draußen“ arbeitet, hat offiziell einen geringeren Assistenzbedarf.

Personen, bei denen man in Deutschland an Grenzen gerät: Menschen mit Rollstuhl, die einen besonderen Pflegebedarf haben, brauchen Barrierefreiheit im Arbeitsumfeld. Ihre Arbeitswege können sie selten eigenständig bewältigen, gleiches gilt für ihre Wege im Betrieb. Doch Wege werden in beispielsweise in NRW auf Außenarbeitsplätzen nicht finanziert. Bevor ein Pflegedienst dort die Arbeit aufnehmen kann, muss der Arbeitgeber dies auch räumlich möglich machen.

Beispiel Spagat: Eine Rollifahrerin arbeitet mit Finger-Joystick und kann alles selbst bewerkstelligen – bis auf: die Fahrstuhlür öffnen, sich an- und ausziehen, sich Getränke holen oder eigenständig aufs WC fahren. Der Betrieb würde den Pflegedienst finanzieren, das ist aber sehr aufwändig. Also hat man unterstützende Mitarbeiter im Unternehmen gefunden, einen WC-Lift eingebaut und mit Unterstützung des Landes finanziert. Die junge Frau hat ihren Hauptschulabschluss nachgeholt. Sie hat sich innerhalb von fünf Jahren so entwickelt, dass Spagat sie abmelden konnte.

Wichtig ist die Vernetzung, und nicht nur die mit Firmen, die aus sozialem Engagement Arbeitsplätze anbieten. Lukas Alton: Einer jungen Rollifahrerin sei der Zug, weil sie nicht schnell genug reinkommen konnte, weggefahren. Er hat bei der Bahn nachgefragt – seitdem ist das nicht mehr passiert. Also: nachhaken, erklären, miteinander reden und einbeziehen. Solche Einzelfälle kennt man auch in Würzburg. Dort hat man über ein gut ausgebautes Netzwerk Partnersozialstationen gewonnen, die z.B. Pflege am Arbeitsplatz übernehmen oder auch nahe dem Wohnort liegen und „mal schnell“ Unterstützung leisten können. Über Fahrdienste wird auf Basis Einzelfall entschieden: so bei einer Handvoll Klienten, weil nicht mehr der Werkstattsatz in Anspruch genommen wird.

In Unterfranken wird Netzwerkarbeit mit Firmen, Arbeitgebern, Verbänden etc. im Sozialraum refinanziert. Die Würzburger haben Netzwerke aktiv geknüpft, die sie jetzt nutzen können. Zugleich gilt, dass jede Einrichtung nicht ansatzweise soweit kommt, wie die Summe der Verbindungen ihrer Mitarbeiter sie bringen würde. Die meisten haben ein funktionierendes Netzwerk weit in die Gesellschaft hinein über Familie, Freunde, Bekannte, das mitbenutzt werden könnte. Aber vielleicht denkt man hierzulande zu sehr in professionellen Strukturen und hat pflegerische Unterstützung aus dem Betrieb gar nicht im Kopf?

Ist eine Übernahme des Spagat-Ansatzes in andere Regionen denkbar? Die Idee, nicht nur einen, sondern zwei oder drei Arbeitsplätze an unterschiedlichen Tagen zu suchen, sei gut,

allerdings wurde sie wohl in deutschen Regionen noch nicht ausprobiert. Könnte man sie unter Werkstatt-Bedingungen umsetzen? Ja, lautet die Antwort, auf jeden Fall. Aber: Dann würde jeder Arbeitgeber einen Vertrag bekommen, das wäre schwierig bei einem Übergang.

Probleme: Die Übernahme von kleinen Tätigkeiten haben Betriebe bislang oft abgelehnt, denn einerseits wird Wochenarbeit angestrebt und zugleich stellt sich die Frage der Begleitung, wenn mehrere Betriebe, in denen der Klient arbeitet, den Kontakt zu seinem Integrationsbegleiter brauchen. Wie teilt man sich, damit man als IB alle Jobs der Person begleiten kann? Lukas Alton: Es sind die Mentoren, die mehr und mehr übernehmen. In Vorarlberg sind mehrere Arbeitsverhältnisse für eine Person der Schlüssel zum Erfolg nach dem Motto: Highlight statt Belastung!