

## Sozialraumorientierung nach dem SONI-Schema

### Das Bamberger Modell

*Kuno Eichner (2014)*

Der Begriff Inklusion ist im Werkstättenbereich in aller Munde. Er ist politisch gewollt, bildet den Grundgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention und ist in den letzten Jahren zur Leitidee der Behindertenhilfe geworden. Im Klartext lautet der politische Anspruch: Aussonderung soll vermieden werden, wo immer es geht. Es sollen echte Wahlmöglichkeiten geschaffen werden, damit Menschen mit Behinderungen dort leben und arbeiten können, wo auch Menschen ohne besonderen Unterstützungsbedarf ihre Lebensbereiche angesiedelt haben. Im Idealfall geschieht das im Bereich Arbeit durch eine sozialversicherungspflichtige Vermittlung. In der Praxis zeigt es sich, dass diese Hürde für den weit überwiegenden Teil der Werkstattbeschäftigten zu hoch ist. Die Werkstattträger reagieren deshalb auf diese Entwicklung mit dem Angebot von dauerhaft ausgelagerten Arbeitsplätzen.

In Bamberg waren die wichtigsten Triebfedern für die Entwicklung die Beschäftigten selbst. Die ersten forderten bereits im Jahr 2004, dass sie dort arbeiten wollen, wo alle arbeiten. Die Lebenshilfe Bamberg nahm diesen Wunsch ernst und gründete das Projekt *integra MENSCH*. Zu diesem Zeitpunkt gab es noch kein fertiges Konzept, an dem man sich orientieren konnte. Unterstützung fand *integra MENSCH* bei der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Prof. Dr. Gudrun Cyprian und Kollegen entwickelten dort das SONI-Modell, einen Handlungsansatz der Sozialraumorientierung. Neben dem Einzelfall werden auch die Ressourcen des Wohnumfelds und des Gemeinwesens des Adressaten in den Mittelpunkt gerückt. Sozialraumorientierung steht so für ein mehrdimensionales Handeln, insbesondere für die Rückkehr der Bürgerverantwortung, gepaart mit dem Fachwissen professioneller Unterstützer.

Der Bamberger Ansatz will deshalb mehr als ausgelagerte Werkstattarbeitsplätze. Er nimmt unter dem Schutz und den Errungenschaften des Werkstättenrechts eine Region in die Ver-

antwortung – die politisch Verantwortlichen, Unternehmer und Bürger(innen). Sie sollen gemeinsam ernst machen mit der Integration und gemeinsam Strukturen entwickeln, die perspektivisch auch Inklusion ermöglichen. Nach diesem Verständnis ist der Ausgangspunkt nicht mehr die Werkstatt für behinderte Menschen, aus der ein Arbeitsplatz ausgelagert wird, sondern der Stadtteil oder die Gemeinde, in der der Beschäftigte<sup>1</sup> wohnt oder sich gerne aufhält. Von hier ausgehend gestaltet *integra MENSCH* gemeinsam mit den Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts gemeindenahere Beschäftigungsmöglichkeiten.

Um den Werkstattbeschäftigten gleichberechtigt neben der herkömmlichen Werkstatt eine echte und dauerhafte Alternative zu bieten, beendete die Lebenshilfe Bamberg im Jahr 2008 den Projektstatus und gründete die sozialraumorientierte Werkstatt *integra MENSCH*. Die Beschäftigten können grundsätzlich je nach ihren Interessen und ihrem Willen zwischen allen potenziellen Arbeitsfeldern und -inhalten, die in einem Gemeinwesen verfügbar sind, wählen. Sie können dabei ihren WfbM-Status behalten. Die Betriebe übernehmen eine Patenschaft und werden dauerhaft durch Integrationsbegleiter von *integra MENSCH* unterstützt. Die Durchlässigkeit zwischen *integra MENSCH* und den klassischen Betriebsstätten ist jederzeit möglich. Mittlerweile werden 120 Menschen mit Behinderungen auf gemeindenahen Arbeitsplätzen begleitet, das sind ca. 20 % der Werkstattbeschäftigten der Lebenshilfe Bamberg.

1 Um den Text leicht lesbar zu gestalten, wird auf eine sprachliche Differenzierung zwischen weiblichen und männlichen Personen verzichtet. Es sind im Folgenden jeweils beide Geschlechter gemeint.

## Das SONI-Schema

Gerade weil Menschen mit Behinderungen über geringere Kommunikations- und Mobilitätsmöglichkeiten verfügen, ist ihre Lebenswelt viel stärker auf einen sozialgeografischen Raum einer Region beschränkt – ein Raum, der gezielt bearbeitet werden kann. Das Ziel ist es, an diesem Ort Bedingungen und Strukturen zu schaffen, die Teilhabechancen stärken und Ausgrenzung vermeiden.

Innerhalb der Sozialraumdebatte finden sich in der Fachliteratur verschiedene Systematisierungen. Charakteristisch ist immer die Verbindung unterschiedlicher sozialarbeiterischer Handlungskonzepte. integra MENSCH arbeitet nach einem mehrdimensionalen Arbeitsansatz nach Cyprian/Budde/Früchtel, dem sog. SONI-Schema, das auf vier Handlungsebenen beruht.

### *Sozialstrukturell-sozialpolitische Ebene*

Hier geht es um die sozialpolitische Thematisierung von gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen. Mit aktiver Öffentlichkeitsarbeit bringt integra MENSCH das Anliegen in die Region und versucht, möglichst viele Positionsinhaber und Akteure aus Politik, Wirtschaft, Kirchen und Verbänden einzubeziehen. Bestehende Kontakte werden kontinuierlich gehalten, es werden aber auch gezielt immer wieder neue Situationen gesucht und geschaffen, um über gemeinsame Projekte und Auftritte die wechselseitigen Beziehungen zu stärken.

### *Organisationsebene der Werkstätten für behinderte Menschen*

Eine Organisation, die ihre Kernprozesse nach dem dualen Werkstattauftrag in »Produktion und Pädagogik« unterteilt, kann einem sozialraumorientierten Konzept nicht mehr gerecht werden. Mit der neuen Dimension »Sozialer Raum« lässt sich eine Werkstatt völlig neu betrachten und aufstellen.

Deshalb hinterfragt integra MENSCH die vorhandene organisatorische Ordnung der eigenen Einrichtung von den Bedürfnissen und dem Willen der Adressaten her: Was wollen wir als Organisation bewirken? Es geht hier um einen Paradigmenwechsel aus der institutionellen

Systemlogik hin zur Subjektlogik, um passende, individuelle gemeinwesenbezogene Teilhabelösungen zu finden. Gefordert sind flexible Organisationsstrukturen sowie ein hohes Maß an Kommunikations- und Reflektionsfähigkeit der Fachkräfte, um Such- und Passungsaufgaben mit Personen aus dem sozialräumlichen Umfeld der Adressaten organisieren zu können.

### *Netzwerke*

Der Schwerpunkt dieser Ebene liegt im Aufspüren und Aufbau eines regionalen Unterstützernetzes mit einflussreichen Personen vor Ort. Es geht hier um Stärkung bzw. Aufbau vorhandener oder herstellbarer Beziehungen der Kooperation, des Vertrauens und der Solidarität zwischen behinderten Menschen, ihren Angehörigen, Freunden, Nachbarn, örtlichen Vereinen, Betrieben usw. in ihrem sozialen Nahraum. Das Dorf oder der Stadtteil, in dem Menschen mit Behinderungen leben, ist häufig ein Ort, in dem sich Benachteiligungen manifestieren. Es ist aber auch der Raum, wo sich Gestaltungsmöglichkeiten, Ressourcen und Netzwerke von Menschen verdichten – ein Gestaltungsraum, der gezielt für die Soziale Arbeit genutzt werden kann.

### *Individuelle Ebene*

integra MENSCH orientiert sich konsequent an den Stärken und dem Willen der Beschäftigten. Dabei stärken die Fachkräfte ihre sozialen Bezüge und schneiden mit ihnen zusammen eine völlig individuelle Form der Teilhabe. Es werden Arbeitsbereiche geschaffen, die eine Plattform bieten, um ihren Willen, die Neigungen und Talente zur Entfaltung zu bringen. Diese Passung muss ständig überprüft und bei Bedarf in neuen Suchprozessen nachgebessert werden. Es geht dabei nicht um Konkurrenz zu bestehenden Arbeitsplätzen, sondern darum, der Menge latent vorhandener Arbeit, die außerhalb sozialversicherungspflichtiger Arbeit brachliegt, eine organisatorische Form zu geben. Wenn im Einzelfall die Qualifizierung auf einem solchen Patenschaftsarbeitsplatz so weit entwickelt werden kann, dass eine reelle Chance auf einen Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht, wird dies unterstützt.

<b>SONI-Schema</b> (nach Cyprian/Früchtel/Budde)		
<p><b>Ebene des Systems:</b></p> <p>Intervention als Steuerung des Hilfesystems und seiner Bedingungen</p>	<p><b>Sozialstruktur</b></p> <p><b>Bezug: Kommunalpolitik</b></p> <p><b>Aktivierung und Einmischung:</b></p> <p>Erschließung politischer und ethischer Ressourcen statt Individualisierung sozialer Probleme</p>	<p><b>Organisation</b></p> <p><b>Bezug: Hilfesystem</b></p> <p><b>Sozialräumliche Steuerung:</b></p> <p>Erschließung institutioneller Ressourcen: Flexibilisierung und Demokratisierung statt Standardisierung</p>
<p><b>Ebene der Lebenswelt:</b></p> <p>Intervention als Interaktion mit Adressaten und ihrer Umwelt</p>	<p><b>Netzwerk</b></p> <p><b>Bezug: Gemeinwesen</b></p> <p><b>Fallunspezifische Arbeit:</b></p> <p>Erschließung sozialer Ressourcen: Feldbezug statt aussondernde Verengung auf den »Fall«</p>	<p><b>Individuum</b></p> <p><b>Bezug: Fallarbeit</b></p> <p><b>Stärkemodell:</b></p> <p>Erschließung individueller Ressourcen: Arbeit mit dem Willen statt Entwertung durch Hilfe</p>

Abb. 1: Das SONI-Schema der Sozialraumorientierung

### Methodische Umsetzung

Der sozialräumliche Ansatz tritt am deutlichsten hervor, wenn man sich die Veränderungen anschaut, die er in die herkömmlichen Vorgehensweisen der beruflichen Rehabilitation einführt.

Eine Veränderung, die integra MENSCH in der fachlichen Arbeit mit dem Konzept verbindet, bezieht sich auf den Menschen mit Behinderung als soziales Wesen. Lösungen, die normalisierend wirken sollen, müssen das soziale Umfeld des Betroffenen einbinden. Dazu ist es wichtig, Verbindungen zwischen den Menschen mit Behinderungen und dem Regelsystem, d. h. den Regeleinrichtungen, den Normalstrukturen

herzustellen – das sind im Bereich Arbeit in erster Linie die Betriebe vor Ort. Integra MENSCH versucht konsequent mit den vielen sozialen Bezügen zu arbeiten, in die jeder Mensch eingebunden ist, d. h. mit der Familie und der Verwandtschaft, den Nachbarn und den Ortsbewohnern. Wenn man dort, im Stadtteil bzw. am Wohnort selbst, nach Beschäftigungsmöglichkeiten sucht, findet man etwas, dessen Verlust bereits vielfach beklagt wurde: Menschen engagieren sich für andere und übernehmen Verantwortung. Die Grundlage der fachlichen Arbeit ist daher der Aufbau und die Unterstützung von Netzwerken des Menschen mit Behinderungen. Dies geschieht in vielen kleinen Einzelschritten.

### *Familienschatzkarte als Ressourcenfinder*

Familien sind fast immer üppige Ressourcenlager. *integra MENSCH* geht deshalb mit Genogrammen (Familienstammbaum) systematisch den Verwandtschaftslinien nach. Dabei werden die einzelnen Angehörigen mit ihren Möglichkeiten und Ressourcen erfasst. Genogramme als Ressourcensucher bieten, außer dass sie Ressourcen ins Blickfeld bringen, an die man vorher nicht gedacht hat, noch zwei zusätzliche Effekte. Sie wirken durchgängig stärkend, da die Verwandtschaft oft größer ist als auf den ersten Blick gedacht und die grafische Darstellung einer Familie den Beteiligten meist Spaß macht. Zudem ist der behinderte Mensch der Experte seiner Familienbeziehungen. Er wird ermutigt, selbst zu einem solchen Gespräch einzuladen. Neben einem Integrationsbegleiter kann er – falls er dies wünscht – ein oder zwei Vertrauenspersonen seiner Wahl hinzuziehen.

Das Treffen wird als »Heimspiel« für den Menschen mit Behinderungen organisiert, d. h. die konsequente Herstellung von Rahmenbedingungen, die den Adressaten der Hilfe stark machen: Er selbst bestimmt Zeit und Ort des Gesprächs. Wenn er den Wunsch äußert, dass dieses Gespräch bei ihm zuhause stattfinden soll, wird dem entsprochen. Bei diesem ersten Treffen wird er dabei unterstützt, einen Familienstammbaum anzufertigen. Dieser wird dann gemeinsam zur »Familienschatzkarte« ergänzt: Welche Beziehungen gibt es bereits, welche Kompetenzen und Ressourcen, welche Verbindungen zu Arbeitsplätzen sind in der Familie, in der Verwandtschaft schon vorhanden? Wer arbeitet wo? Wer gehört welchem Verein an? Es entsteht ein erstes Netzwerk bzw. eine Datenbank über potenzielle familiennahe Ansprechpartner in unterschiedlichsten Betrieben.

### *Netzwerkkarte als Ressourcenfinder*

Aus der Familienschatzkarte entwickelt sich eine »Netzwerkkarte«, die ein über die Familie hinausgehendes soziales Feld abbildet: Der Mensch mit Behinderung wird aufgefordert, aus seiner Familienschatzkarte ein bis zwei Vertrauenspersonen auszuwählen, die er nun zu einem weiteren Gespräch einlädt. Bei diesem Treffen wird nun gemeinsam versucht, möglichst viele Personen zu erfassen, die ihm vertraut sind, zu

seinem Freundeskreis gehören, mit denen er gerne etwas unternimmt oder die als potenzielle Unterstützer dienen können. Es entsteht eine Sammlung von Personen, die später evtl. etwas zum Gelingen der Pläne beisteuern können.

Dieses Netzwerk kann über verschiedene Kategorien erarbeitet werden, z. B. Tageszeiten (wen trifft Herr X morgens, mittags, abends?), Orte (wo wurde Herr X geboren, wo wohnt er und wo arbeitet er?), Biografieabschnitte (wer waren Freunde/Unterstützer in der Kindheit, Jugend, Erwachsenenalter?) usw. Welche Ressourcen gibt es in der Nachbarschaft oder in den örtlichen Betrieben? Welche Personen könnten weitere potenzielle Unterstützer am Wohnort sein? Welche Möglichkeiten tun sich auf und welche kann man nutzen? *integra MENSCH* fragt: Auf welche Weise kann sich die soziale Umgebung, die den betroffenen Menschen besonders gut kennt und die man in die Verantwortung nehmen kann, an der Lösung spezieller Aufgaben beteiligen? Als Ergebnis entsteht eine persönliche Netzwerkkarte.

### *Ethnografische Gemeindeerkundung*

Die ethnografische Gemeindeerkundung ist eine Methode zur Erforschung des Stadtteils oder der Gemeinde aus der Sichtweise des Menschen mit Behinderungen. Er soll als Experte seiner Lebenswelt dem Integrationsbegleiter die für ihn bedeutenden Orte in Form eines Spaziergangs zeigen. Das Ziel ist die Erfassung des Aktionsraums des Teilnehmers im Alltagsgeschehen und die Erfassung seiner subjektiven Wahrnehmungen und Bewertungen. Start ist dabei an seiner Wohnungstür. Er führt den Integrationsbegleiter durch die Gemeinde und zeigt ihm, wo er sich gerne aufhält und wo Kontakte zu Gemeindebewohnern stattfinden oder möglich wären. Der Integrationsbegleiter lernt dadurch nicht nur wichtige Stätten und Menschen kennen, sondern erfährt indirekt auch, welche Plätze gemieden werden und wo Barrieren vorhanden sind. Dieses Vorgehen ist sehr gut geeignet, um die Beziehung zum Teilnehmer zu intensivieren und Vertrauen aufzubauen.

Durch diese Methode kann der Integrationsbegleiter den Menschen mit Behinderung besser kennenlernen, ihn in seinem häuslichen Umfeld erleben, schauen, zu welchen Orten er eine besondere Beziehung hat, die damit verknüpf-

ten Personen entdecken und sehen, welche Orte er meidet oder welche angstbesetzt sind. Ein weitergehender Effekt besteht darin, neue Kontakte zu knüpfen und Netzwerkpersonen zu finden.

Wichtig ist die »ethnografische« Haltung des Integrationsbegleiters. Das heißt, er soll aufmerksam beobachten, versuchen, seine eigenen Bewertungen und Deutungen außen vor zu lassen und den neugierigen Blick eines Fremden einzunehmen. Der Experte ist allein der Mensch mit Behinderung, der dem Integrationsbegleiter einen Einblick in seine Lebenswelt gibt. Er ist der Aktive, er gibt die Route vor und entscheidet, wo, wann und wie lange sein Sozialraum erkundet werden soll.

### *Persönliches Kompetenzteam und Ressourcencheck*

Der Mensch mit Behinderung wählt nun selbst mit Hilfe der Familienschatzkarte, der Netzwerkkarte und den Ergebnissen aus der Gemeindebegehung zwei bis vier Personen aus, die ihm gut bekannt sind und die »Experten« für ihn sein können. Dieses Unterstützerteam gewinnt an Potenzial, wenn es aus ganz verschiedenen Ausschnitten des Alltags kommt.

Der Teilnehmer übernimmt auch hier wieder die Gastgeberrolle. Er fragt gemeinsam mit dem Integrationsbegleiter bei den von ihm ausgewählten möglichen Personen nach, ob sie ihm bei seinem beruflichen Weg helfen möchten. Der Integrationsbegleiter ist bei den Einladungen dabei und erläutert die Rolle des Unterstützerteams. Er macht deutlich, dass es nicht um eine dauerhafte zeitaufwändige Hilfeleistung geht, sondern um einige wenige Treffen. Unsere Erfahrung ist es, dass sich die meisten Menschen geehrt fühlen, wenn sie gefragt werden, ob sie an der Lebensplanung eines anderen Menschen teilhaben wollen. Das Ziel ist es, ein persönliches Unterstützerteam zu bilden. Dieses soll in einem anschließenden Check gemeinsam mit dem Teilnehmer versuchen, seine Talente und Ressourcen herauszuarbeiten.

Menschen sind dann motiviert, wenn mit ihren Talenten und Fähigkeiten gearbeitet wird. Aufgabe des Unterstützerteams ist daher nicht das Motivieren, sondern das Erkennen von Motivationen. Menschen haben Ziele, Wünsche und

Träume. Das sind die Motivationen, die uns antreiben. Jeder Mensch besitzt ein Spektrum an Fähigkeiten und Möglichkeiten, die in seiner Biografie oder seinem Netzwerk verankert sind. Diese gilt es herauszufinden. Wenn mit den Ressourcen der Betroffenen gearbeitet wird, stärkt das den Optimismus und den Glauben der Betroffenen an ihre eigenen Kompetenzen. Es gibt viele Dinge, die ein Mensch tun kann, wenn er das entsprechende Selbstvertrauen hat. Der Ressourcencheck vermittelt ihm über den Wertschätzungseffekt hinaus auch eine gewisse Aufbruchstimmung und Optimismus, weil es ungewöhnlich ist, über die eigenen Stärken zu reden und dazu eine Rückmeldung zu erhalten.

### *Fallunspezifische Netzwerkarbeit als Vorarbeit*

Die Umsetzung der Ergebnisse des Ressourcenchecks in ein tragfähiges Unterstützungskonzept verlangt mehr als das bloße Wissen um funktionierende Strukturen im sozialen Umfeld der Familie. Möglichkeiten des Sozialraums können vor allem dann erschlossen werden, wenn schon vorher gezielt Ressourcenarbeit geschieht. Bei integra MENSCH sind alle Personal-Mitarbeiter Netzwerker. Sie müssen in den Gemeinden bzw. Stadtteilen die politischen Strukturen, Vereine, Verbände, Kirchengemeinden, Betriebe usw. kennen, wissen, was sie tun und über welche Möglichkeiten sie verfügen. Um die Ressourcen zu erkennen, muss der Integrationsbegleiter regelmäßig vor Ort präsent sein. Am einfachsten ist es, wenn die Fachkräfte mit der Netzwerkarbeit einfach dort beginnen, wo sie selbst wohnen. Zum Beispiel können Besorgungen des täglichen Lebens für Informationen genutzt werden. Ein anderer Weg sind Kontakte mit Schlüsselpersonen aus unterschiedlichen Lebensbereichen: Politiker, Geschäftsleute, Vereinsmitglieder, Lehrer oder Pfarrer. Es ist eigentlich ganz einfach: Man muss nur zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein und in der Lage sein, in kurzer Zeit die Neugier der angesprochenen Personen zu wecken. Das lässt sich üben und kann durchaus Spaß machen. Stadtteil- und Vereinsfeste bieten meist eine Fülle solcher Möglichkeiten.

Gefragt ist eine Grundhaltung des Integrationsbegleiters, dass die Welt ein Netzwerk ist. Menschen leben nicht isoliert, sondern bewe-

gen sich in vielfältigen Beziehungen. Wenn es gelingt, eine Sympathie- und Vertrauensbeziehung zu den unterschiedlichsten Personen in den Gemeinden oder Stadtteilen aufzubauen, kann man bei Bedarf später immer wieder daran anknüpfen. Eine solche Strategie erfordert Spaß an Kommunikation und die Fähigkeit, unaufdringlich herauszufinden, was den anderen interessieren könnte. Es geht nicht um belanglosen Small Talk, sondern dem Integrationsbegleiter soll es gelingen, ein Klima zu schaffen, das Lust auf weitere Kontakte macht. Man muss dafür wissen, was man gleichzeitig zu bieten hat, um als Kooperationspartner ins Geschäft zu kommen. Bei der fallunspezifischen Arbeit geht es nicht darum, dass der Gesprächspartner schon konkrete Unterstützungsleistungen übernehmen soll. Im Mittelpunkt steht allein das Bemühen, den anderen als Person kennenzulernen.

Die Suche nach Arbeitsplätzen beginnt deshalb nicht erst, wenn der Teilnehmer feststeht und ein Praktikum akquiriert werden muss, sondern schon sehr viel früher. Jeder Integrationsbegleiter nutzt für seine Arbeit seine eigenen Kontakte, bringt sie mit ein, erweitert sie, knüpft sehr gezielt Verbindungen, um sie in seiner Arbeit zu nutzen. Das integra-Team bezieht so laufend alles und jeden ein, der weitere Chancen bieten kann: Wie kann ich noch eine Verbindung knüpfen? Wo gibt es den »Türöffner« für eine Einrichtung oder für den nächsten Betrieb? Fallunspezifisch baut integra MENSCH in der Region ein Netzwerk von einflussreichen Personen auf, die sehr gute Kontakte zu den unterschiedlichsten Betrieben haben und später bei Bedarf ihr »soziales Kapital« zur Verfügung stellen.

### *Patenschaft*

Wenn der Mensch mit Behinderung mit Hilfe seines persönlichen Unterstützerteams sich darüber klar geworden ist, wo seine Stärken liegen und welche Beschäftigungsmöglichkeiten für ihn passen würden, kommt die Gemeinde ins Spiel: Die politischen Strukturen, die Vereine, die Verbände, die Kirchengemeinden. Die individuelle Netzwerkarbeit setzt auf Multiplikatoren, auf persönliche Kontakte, auf das Einbinden in eine gemeinsame Zielsetzung. Dieses Einbinden ist nie langfristig angelegt, sondern

immer an einzelne Aufgaben geknüpft. Der Bürgermeister vermittelt in einer ganz bestimmten Sache für eine ganz bestimmte Person. Der Kreishandwerksmeister stellt seine Kontakte zur Verfügung und so wird schließlich der passende Betrieb gefunden, der für den Bewerber eine »Patenschaft« übernimmt. Es geht nicht um einen bestehenden Arbeitsplatz, sondern um die berühmten Nischen, für die eigentlich nie jemand eingestellt wird, und es geht darum, für den Menschen Verantwortung zu übernehmen. Es hilft, was passt: Diejenigen Wege und Vorgehensweisen sind erfolgreich, die zum Klienten passen – zu seiner Geschichte, seinen Stärken, seinem Willen – und die sich aus den Ressourcen seiner eigenen Person, seiner Familie und seines sozialen Umfelds speisen lassen.

Wenn ein möglicher Beschäftigungsbetrieb gefunden wurde, können der Teilnehmer und die Firma in einem Praktikum feststellen, ob sie einander entsprechen. Vor dem Praktikumsbeginn kommuniziert der Integrationsbegleiter die besonderen Rahmenbedingungen, auf die der Teilnehmer angewiesen ist. Er versucht die Betriebsabläufe und Strukturen so zu verändern, dass der Arbeitsplatz passgenau auf ihn zugeschnitten ist. Bei der Einarbeitung unterstützt der Integrationsbegleiter, soweit es gewünscht wird, in einer 1:1 Situation. Der Schwerpunkt der weiteren Begleitung liegt dabei nicht auf der Förderung des Teilnehmers, sondern auf der Förderung der Betriebskollegen. Sie sollen angemessen mit ihrem neuen Kollegen umgehen können. Wenn beide Seiten einverstanden sind, mündet das Praktikum in eine »Patenschaft«.

Das Patensystem ist der wichtigste Kernbereich des integra MENSCH-Systems. Deshalb ist die Patenschaft auch immer »Chefsache«. Der Geschäftsführer oder Betriebsleiter muss sich bewusst dafür entscheiden. Seine Aufgabe ist es, dass im Betrieb die Menschen mit Behinderungen wahrgenommen, anerkannt und eingebunden werden. Der Chef der Firma wählt dann gemeinsam mit dem Teilnehmer mindestens einen weiteren geeigneten Paten aus, der ihm später täglich im betrieblichen Alltag zur Seite stehen soll. Faszinierend ist, dass sich viele Menschen finden, die diese Verantwortung übernehmen. Die Paten helfen den integra MENSCH-Mitarbeitern bei Fragen zu betrieblichen Abläufen und bei der sozialen Integration in die Betriebs-

gemeinschaft. Ihre Präsenz stärkt ihnen den Rücken und alle wissen: Dieser Mensch steht nicht allein.

*Kuno Eichner*

Bamberger Lebenshilfe Werkstätten gGmbH  
integra MENSCH  
Dr.-von-Schmitt-Str. 19  
96050 Bamberg  
Info: [www.integra-mensch.de](http://www.integra-mensch.de)  
Kontakt:  
[kuno.eichner@lebenshilfe-bamberg.de](mailto:kuno.eichner@lebenshilfe-bamberg.de)

**Literatur:**

- FRÜCHTEL, Frank; CYPRIAN, Gudrun; BUDDE, Wolfgang (2013): Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Textbook: Theoretische Grundlagen. 3. Aufl. VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden.
- FRÜCHTEL, Frank; CYPRIAN, Gudrun; BUDDE, Wolfgang (2013): Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Fieldbook: Methoden und Techniken. 3. Aufl. VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden.