



# Erst platzieren – und dann qualifizieren

Die Hamburger Arbeitsassistenz bringt Menschen mit Lernschwierigkeiten seit Jahren erfolgreich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Wie? Indem sie Suchende individuell begleitet und qualifiziert. Ein Zukunfts-Modell?



„DAS WAR EIN KNÜLLER, als ich im März 2004 den unbefristeten Vertrag erhielt. Ich kann das immer noch nicht glauben!“ Meike Timm, 27 Jahre alt, ist mit ihrer Arbeit in der Poststelle bei Globetrotter mehr als zufrieden: „Ich habe meinen Traumberuf gefunden und kann bis zur Rente bleiben!“ Sie sortiert gerade die Hausbestellungen des Outdoorausrüsters im Hamburger Lager ein. Dazu führt sie das Auftragsblatt nah an ihre Augen. Meike Timm ist fast blind, aber die Namen kann sie lesen. Sie stehen mit dickem Filzstift groß auf dem Papier. Die Din-A4 großen Buchstaben an den Postkörben kann sie ebenfalls erkennen. Einfache Hilfsmittel, die sie gemeinsam mit Nor-



bert Rump gefunden hat. Der Mitarbeiter der Hamburger Arbeitsassistenz begleitet sie seit fünf Jahren. Anfangs täglich, manchmal den ganzen Tag, doch mittlerweile braucht sie seine Unterstützung nicht mehr. „Zuerst war die Skepsis bei Globetrotter groß: Eine Blinde in der Poststelle - wie soll das gehen? Nach zehn Monaten Praktikum kannte sie jeder und sie jeden. Alle wollten, dass sie bleibt“, erzählt er froh darüber, dass Meikes Praktika in eine versicherungspflichtige Beschäftigung mündeten.

Als Meike Timm von der Möglichkeit hörte, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, war sie in der Winterhuder Werkstatt für



Menschen mit Behinderung (WfbM) im Berufsbildungsbereich tätig: „Diese Aussicht fand ich spannend, denn ich konnte mir nicht vorstellen, für immer in der Werkstatt zu bleiben.“ Sie wechselte in die Betriebliche Berufsbildung der Hamburger Arbeitsassistenz, während die Unterstützung der verbleibenden drei Monate im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit der WfbM lief. Gemeinsam mit Norbert Rump erstellte sie Bewerbungsunterlagen und ihr Fähigkeitsprofil. „Ich wollte unbedingt Telefonistin werden“, erinnert sie sich. Das erste Qualifizierungspraktikum in der Telefonzentrale der Arbeitsagentur bei einer blinden Mitarbeiterin war schnell gefunden. Ein ↓

Muhammad Yunus gründete Grameen Communications. Die Non-Profit bnderen jus-sel redundat..

↓ Glückstreffer, da die notwendigen Hilfsmittel schon vorhanden waren. Doch stellte der Arbeitsplatz an sie zu komplexe Anforderungen. „Ich konnte nicht gleichzeitig telefonieren und schreiben. Zwar hat Norbert mit mir viel geübt, aber der Zeitdruck war einfach zu groß.“

Der Devise folgend „erst platzieren, dann qualifizieren“ finden Menschen mit Lernschwierigkeiten in realen Arbeitssituationen als Praktikanten heraus, wo ihre Fähigkeiten liegen und welches Unternehmen das richtige für sie ist. Die Hamburger Arbeitsassistenz bietet dafür den Betrieblichen Berufsbildungsbereich und das Integrationspraktikum mit der Methode „Unterstützte Beschäftigung“ an. Der Erfolg spricht seit mehr als 15 Jahren für sich: In der Betrieblichen Berufsbildung fanden bislang über 50 Prozent der Klienten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, im Integrationspraktikum waren es sogar 70 Prozent. Geschäftsführer Rolf Behnke verrät das Erfolgsrezept: „Eine am Bewerber orientierte Akquise der Unternehmen und professionelle, engagierte Arbeitsassistenten für die Qualifizierung im Betrieb.“ Zwei Mitarbeiter der Hamburger Arbeitsassistenz sind ausschließlich für die Akquise verantwortlich. In zahlreichen persönlichen Gesprächen mit Unternehmern setzen sie sich für passende Praktika ein, die wiederum ein Schlüssel für eine weitere Zusammenarbeit sind.

Meike Timm setzte ihre Jobsuche mit einem einjährigen Integrationspraktikum in Begleitung von Norbert Rump fort. Als Praktikantin in einer Hotelküche schälte sie Kartoffeln, spülte und polierte Besteck, was ihr „einen Riesenspaß machte“. Ihr Assistent unterstützte sie dabei, teilweise die volle Arbeitszeit, dennoch erforderte der Job in dem kleinen Familienbetrieb eine zu hohe Flexibilität. „In so einem Qualifizierungsprozess sieht man dann schnell, ob etwas langfristig klappen könnte“, erläutert der Coach. In einem intensiven Austausch glich er Meikes Wünsche und Fähigkeiten mit der Realität ab, bis eine konkrete Joboption entstand. Eigentlich sollte sie bei Globetrotter in der Telefon-



#### HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: FRAGEN UND ANTWORTEN

##### Ist das Modell der Hamburger Arbeitsassistenz übertragbar?

Geschäftsführer Rolf Behncke zu den Voraussetzungen:

1. Die Nachfrage muss da sein
2. Die Werkstätten müssen offen für Kooperationen sein
3. Die Behördenlandschaft muss aufgeschlossen sein
4. Man muss die Schwierigkeit meistern, ein verlässliches Angebot und eine professionelle Struktur finanziell vorhalten zu können.
5. Man muss mit „Fingerspitzengefühl“ den Kontakt zu Arbeitgebern aufbauen

Weiterführende Informationen bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB), Schulterblatt 36, 20357 Hamburg, Telefon 040-43253123, info@bag-ub.de, www.bag-ub.de

Die BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, dokumentiert in ihrem aktuellen Jahresbericht für 2006:

In 260 Integrationsfachdiensten unterstützten 1305 Fachberatern bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt 58.309 Personen, davon 5.630 mit Lernbehinderung, und 1.985 Übergänger aus Schulen und Werkstätten.

Stefan Doose kommt in seiner Verbleib- und Verlaufsstudie „Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht“ (2006) zu folgendem Ergebnis: Zwei Drittel der 251 beruflich integrierten Menschen mit Lernschwierigkeiten die er befragte, befanden sich nach neun Jahren noch im Ar-

zentrale die Aufträge entgegennehmen. Doch auf Grund ihrer vorherigen Erfahrungen wusste sie: Das schaffe ich nicht. In einem Erstgespräch mit dem Personalverantwortlichen fand sich dann als Alternative ein Praktikum in der Poststelle. Das war ihre Chance. Oft müssen die Arbeitsplätze erst „erfunden“ werden, da viele Jobprofile nicht auf die Bewerber passen. Praktika ermöglichen Arbeitsassistenten den nötigen Einblick in ein Unternehmen und eröffnen Handlungsspielräume.

Mitarbeiter sowie Vorgesetzte wiederum sehen, was alles möglich ist. So konnte Meike Timm den Postwagen mit seinen drei Rädern nur schlecht lenken, da sie auf den Wegen durch die Firma auf ihren Blindenstock angewiesen ist. Kurzerhand kaufte ihr Assistent eine Aktenbox, der Hausmeister brachte einen Gurt an, schon war die Posttasche fertig und das Problem beseitigt. Rump sorgte auch dafür, dass die Praktikantin zusätzlich einfache Aufgaben übernahm, die zuvor hochqualifizierte Arbeitskräfte ausführten. Auf diese Weise ist ein auf sie zugeschnittener und für das Unternehmen akzeptabler Arbeitsplatz entstanden.

In einem solchen Prozess agieren Jobcoachs auf den verschiedensten Ebenen. Sie begleiten den Qualifizierungsprozess „on the job“ mehr oder weniger in Eigenregie und bauen zu allen Seiten hin Verständnis sowie Akzeptanz auf. Sie müssen aber auch unternehmerisch d.h. wirtschaftlich denken und sollten neben einer pädagogischen Qualifikation noch einen anderen Berufshintergrund mitbringen. Um Kontinuität zu wahren, baut die Hamburger Arbeitsassistenz bei den Jobcoachs auf das Patensystem d.h. immer zwei begleiten einen Klienten.

„Vor 13 Jahren war die Unterstützung der Werkstattmitarbeiter, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wollten, mit bis zu 40 Vermittlungen jährlich unser Hauptstandbein. Heute sind es höchstens noch acht Vermittlungen“, erläutert Geschäftsführer Rolf Behncke eine der vielen Veränderungen, auf die sie flexibel reagieren müssen. Die Werkstätten haben sich nicht zuletzt auf Grund der Angebote der „Unterstützten Beschäftigung“ umstrukturiert und eigene Angebote entwickelt. Der

Unterstützungsbedarf für Menschen mit Lern- oder geistiger Behinderung, die in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wollen, bleibt jedoch. Denn die Integrationsfachdienste der Arbeitsagenturen nehmen sich dieser Klientel kaum an, beklagt Behnke die anhaltenden Finanzierungskämpfe: „Vor sieben Jahren bundesweit euphorisch auf

den Weg gebracht wurde, hat sich auf ein Angebot für Menschen mit geringeren Unterstützungsbedarf reduziert.“

Der stete Erfolg der Hamburger Arbeitsassistenz beruht auch darauf, dass sie die Veränderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigen und auf Dienstleistungen setzen, die gegenüber einfachen Produktionstätigkeiten im



#### HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: DATEN UND FAKTEN

**Geschäftsführer:** Achim Ciolek und Rolf Behncke  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg Telefon 040-431339-0  
www.hamburger-arbeitsassistenz.de info@hamburger-arbeitsassistenz.de  
**Mitarbeiter:** insgesamt 46, einige in Teilzeit. Die Arbeitsassistenten begleiten im Patensystem 120 Personen im Rahmen von „Unterstützter Beschäftigung“ und 80 Personen in Qualifikationsmaßnahmen. Das Persönliche Budget nutzen derzeit 33 Personen mit Lernschwierigkeiten.

**Angebote:** Betriebliche Berufsbildung (zuvor: Ambulantes Arbeitstraining) entwickelt ab 1996 im Rahmen eines ESF-Modellprojektes  
Angebot für junge Erwachsene im Übergang von der Schule in den Beruf  
Anspruch auf Ausbildungs- oder Übergangsgeld sowie Essen- und Fahrtgeld  
Dauer: höchstens 27 Monate, Praktika und Berufsschule  
2006 anerkannt von der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg  
Derzeit nutzen 55 das Angebot, davon 33 mit Persönlichen Budget.

**Integrationspraktikum:** entwickelt ab 1996 im Rahmen eines ESF-Modellprojektes  
Orientierung- und Qualifizierungsangebot in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes  
Voraussetzung: Anspruch auf Eingliederungshilfe nach SGB XII  
Arbeitentgelt von mindestens 70g/Monat sowie Essen- und Fahrtgeld  
Dauer: 1 Jahr bis max. 2 Jahre, Praktika, keine Berufsschule  
Derzeit nutzen 25 das Angebot, davon 2 mit Persönlichen Budget.

**Bildungsangebote:** u.a.: KuKuK - Kommunikation, Konfliktbewältigung und Kooperation: Bildungskonzept zur Stärkung sozialer und kommunikativer Kompetenzen im Beruf  
bEO – berufliche Erfahrung und Orientierung für Schüler: schulischer Projektunterricht gekop

↓ Trend liegen. Sie stellen an Bewerber neue Anforderungen: Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen, Beständigkeit, Teamarbeit, Absprachen und Kooperationen, planendes Mitdenken und Kontakt mit den Kunden. Schlüsselqualifikationen, die Meike Timm mit ihrem Jobcoach schrittweise erarbeitet hat. So haben sie in Rollenspielen Gespräche mit Kollegen eingeübt, ausgeführt und die Ergebnisse besprochen. Eine wichtige Basis für gelungene Teamarbeit. Immer wieder reflektierte sie mit ihrem Assistenten die Arbeit, so dass sie langsam in die Verantwortung hineinwachsen konnte. Je früher Menschen mit Lernschwierigkeiten die Anforderungen des Arbeitsmarktes kennen lernen, desto besser. Denn die berufliche Sozialisation ist entscheidend beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Globetrotter hat mittlerweile zwölf Mitarbeiter mit Lern- oder geistiger Behinderung in Kooperation mit der Hamburger Arbeitsassistenten angestellt und ist geschäftsoffen für neue Praktikanten. „Wir sind mit dem Unternehmen mitgewachsen. Ein Idealfall“, so Meikes Coach. Nach der Festanstellung konnte sie noch zweimal 205 Stunden pro Jahr begleitende Hilfe am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen, die über das Integrationsamt finanziert werden. Dann verabschiedete sich Norbert Rump von ihr und übergab seinen Job offiziell Personalabteilung und Integrationsamt.

„Damals gab es Diskussionen, warum sie nicht einfach über den Hof gehen könne anstatt sich einen neuen Weg einzuprägen, der noch dazu länger sei. Aber mit den an- und abfahrenden Lastern wäre das für sie schwierig geworden.“ Norbert Rump setzte sich für Meike Timm ein und das Unternehmen akzeptierte den höheren Zeitbedarf. Er kann nicht allein ihre Fähigkeiten gut beurteilen, sondern kennt auch das Unternehmen. Für sie ein echter Gewinn. „Wenn Meike in Urlaub ist, dann vermissen die anderen sie, weil sie die vielen kleinen Dinge erledigt“, erzählt er. Und Meike Timm fügt an: „Ich gehe viel lieber zur Arbeit als in Urlaub!“ Die beiden sind ein eingespieltes Team. Immer noch. ■

## Was kommt nach der Schule?

Das wollte der Hamburger Verein „Eltern für Integration“ vor über 18 Jahren wissen. Die Antwort war ein Fachdienst zur beruflichen Integration. Ingrid Körner, damals Vorsitzende des Vereins und heutige Präsidentin von „Inclusion Europe“, blickt zurück.

**AUF KURS:** „Als Sie vor 15 Jahren die Hamburger Arbeitsassistenten mit ins Leben riefen, glaubten viele eine Beschäftigung für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung auf dem regulären Arbeitsmarkt sei eine wünschenswerte Vision, doch die Realität eine andere. Warum haben Sie dennoch den Versuch gewagt?“

**INGRID KÖRNER:** „Unsere Tochter besuchte eine der ersten integrativen Schulen in Hamburg. Die hatten wir damals als Verein „Eltern für Integration“ erkämpft. Aber was sollte danach passieren? Es gab keine Alternative zur Werkstatt (WfbM) und damit keine Wahlmöglichkeit. Unsere Lösung hieß Praktika - während der Schulzeit und so viele wie möglich. So konnten unsere Kinder früh erfahren, was Arbeit bedeutet und in Gesprächen mit Sonderpädagogen der Integrationsschulen herausfinden, was sie beruflich interessierte. Der Verein gründete dann den Arbeitskreis „Beruf“, eine Quelle für weitere Entwicklungen. Wollen wir Verträge auf dem regulären Arbeitsmarkt oder brauchen wir einen Übergang in die berufliche Qualifizierung? Das waren unsere Fragen damals.“

**AUF KURS:** „Wie kam der Verein dann auf das Modell „Unterstützte Beschäftigung“?“  
**INGRID KÖRNER:** „Wir entdeckten damals das amerikanische Modell des „Supported Employment“. Wir waren begeistert, verwarfen die Idee eine Integrationsfirma zu gründen und beschäftigten uns intensiv mit diesem Konzept. Wir gaben ein Faltblatt heraus, das beim Arbeitsamt wie eine Bombe einschlug. Darin beschrieben wir die damalige Arbeitssituation für Schulabgänger mit Behinderung als Sackgasse. Daraufhin wurden wir zu Gesprächen eingeladen.“

**AUF KURS:** „Wie hat sich dieser Wunsch, Menschen beruflich zu integrieren, hin zu einem Fachdienst konkretisiert?“

**INGRID KÖRNER:** „Drei Jahre dauerte der Vorlauf. Gemeinsam entwickelten wir ein Konzept, um nicht allein Schulabgängern, sondern auch den Beschäftigten in den Werkstätten eine Alternative in der Berufswahl zu geben.“

**AUF KURS:** „Welche Aufgaben übernahmen Sie beim Aufbau?“

**INGRID KÖRNER:** „Als Vorsitzende des Elternvereins führte ich zahlreiche Gespräche und konnte frei entscheiden, wen ich anspreche. Ich wusste nach den Erfahrungen mit unseren Integrationsbemühungen bei der Schulbehörde, wie wichtig es ist, von oberster Stelle ein Okay zu erwirken, um überhaupt konkrete Verhandlungen aufnehmen zu können. Ich wusste um die überzeugende Kraft, wenn ich als Betroffene beschrieb, was es heißt, die gleichen Rechte zu haben, aber nicht gleichberechtigt behandelt zu werden. Und ich hatte immer eine Gruppe von Eltern und Unterstützer im Rücken.“

**AUF KURS:** „Woher kamen die finanziellen Mittel, damit die Hamburger Arbeitsassistenten ihre Arbeit aufnehmen konnte und wie finanzierte der Fachdienst sein Fortbestehen?“

**INGRID KÖRNER:** „Wir hatten Glück, weil damals ein EU-Förderprogramm für Arbeit,



Ingrid Körner, Kisuaheli neumix bnedenderen jussel redundat

## ÜBERSATZ KASTEN 2

im Arbeitsverhältnis. Seine Analyse ergab außerdem, dass die Stabilität der Arbeitsverhältnisse mit der Betriebsgröße zunimmt und die Fluktuationsrate bei Betrieben bis zu 20 Personen am höchsten ist. Und: Dass bei 60 Prozent der Erwebstätigen die Familie die häufigste Unterstützungsquelle im Alltag ist und damit ein wichtiges Fundament für die berufliche Integration. Fazit seiner Studie: Menschen mit Lernschwierigkeiten können nachhaltig beruflich integriert werden, vorausgesetzt die Rahmenbedingungen für unterstützte Beschäftigung sind gegeben.

## ÜBERSTZ INTERVIEW

das „HORIZON“ aufgelegt wurde. Das hieß für die Stadt Hamburg bei der Entwicklung eines solchen Fachdienstes, dass sie nur 55 Prozent der Gesamtkosten übernehmen musste. Wir wurden aufgefordert, das Projekt groß zu denken, und beantragten daher ein Budget von einer Million Mark. Mit der Zusage hatten wir nicht nur die finanzielle Sicherheit etwas aufzubauen, sondern standen auch mit in- und ausländischen Partnern in Kontakt, tauschten uns aus, lernten andere Hintergründe und neue Ideen kennen. Das war sehr produktiv. Nach drei Förderjahren haben wir den nicht ganz einfachen Schritt in die Regelfinanzierung geschafft. Als Nachfolgeprojekt beantragten wir bei der EU dann 1995 das „Ambulante Arbeitstraining“ und konnten damit den Fachdienst um einen entscheidenden Bereich ergänzen.

Erinnern Sie sich noch an die erste Person, die der Fachdienst in den regulären Arbeitsmarkt vermittelte und wie meisterten sie damals diesen Schritt?

Ja natürlich, das war eine junge Beschäftigte aus der Werkstatt, die bei Mövenpick anfing und dort nicht etwa in der Küche arbeitete, sondern im Servicebereich mit Kundenkontakt. Wir wollten damals Aufmerksamkeit erregen und haben daher die ersten Berufseinsteiger in angesehene Firmen vermittelt. Wir baten dann die Geschäftsführer, uns zu anderen Firmen zu begleiten und von ihren Erfahrungen zu erzählen. Das hatte eine stärkere Wirkung auf die Unternehmer als wenn wir dort als Eltern anklopfen. Vor der ersten Vermittlung erkundigten wir uns unverbindlich bei Firmen, was sie davon hielten, einen Menschen mit Behinderung einzustellen. Auf ihre Reaktionen und Einwände stimmten wir dann unsere Aufklärung ab.

Aus welcher Richtung bekamen Sie damals den stärksten Gegenwind bzw. welche Probleme mussten sie in dieser Anfangszeit meistern?

Am schwierigsten war die Frage, wie wir mit den Werkstätten und dem Landesarbeitsamt kooperieren konnten. Dabei ging es vor allem um Kontingente und damit um die Fragen: Wie viele Menschen mit Behinderung sollen mindestens in den regulären Arbeitsmarkt eintreten? Es war eine hohe Herausforderung und ein langwieriger Prozess, miteinander zu einem Einverständnis zu gelangen. Die Werkstätten fassten die Wahlmöglichkeit als Kritik an ihrer Arbeit auf. Dabei ist für viele die Arbeitsform WfbM genau richtig, dieser Schutzraum absolut notwendig. Aber eben nicht für alle.

Außerdem fehlte eine gesetzliche Grundlage für Menschen, die sich für einen regulären Betrieb entschieden. Denn der Anspruch auf Förderung war an die Werkstätten gekoppelt. Das bleibt bis heute problematisch, wenn Geld an die Einrichtung und nicht an den Menschen gebunden ist.

Wenn Sie so zurückdenken, was hat sich im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung am stärksten verändert?

Die größte Veränderung betrifft die Mitarbeiter in einem Betrieb, die zuvor keinen Kontakt mit Menschen mit Behinderung hatten. Sie lernen Heterogenität kennen und viele erleben das als eine Bereicherung, andere nehmen es einfach so hin. Aber alle wissen, das gab es vorher nicht und dieses Bewusstsein wächst und lässt den Gedanken der Inklusion langsam Wirklichkeit werden.