

5.2 Forum e.V. - ein Ausblick für Wuppertal³⁶

Der Träger proviel GmbH / forum e.V. beschäftigt sich seit über 20 Jahren mit dem Thema berufliche Integration. Zum einen gibt es die anerkannte Werkstatt für Menschen mit psychischer Behinderung, in der aktuell rd. 600 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dabei begleitet werden, sich Stück für Stück beruflich zu qualifizieren und sich neuen Aufgaben und Herausforderungen in der Werkstatt und darüber hinaus zu stellen. Zum anderen gibt es seit 2007 die Trainings- und Qualifizierungsmaßnahme Train2be, in der arbeitsmarktferne, langzeitarbeitslose Menschen im Auftrag des Jobcenters insbesondere mit Methoden der Werkstatt, beruflich qualifiziert, für Arbeit motiviert und an die Arbeitswelt herangeführt werden.

Von Anfang an standen bei proviel und forum die Themen „Echte Arbeit“ und „Große Marktnähe“ im Vordergrund. Alle Industriekunden und -kundinnen können termingerechte und qualitätsstabile Arbeit erwarten und tun dies auch.

Je nach individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im geschützten Rahmen an beiden Standorten des Trägers. Viele von ihnen haben dann über kurz oder lang Kontakt mit dem Inklusions-Team und beschnuppern über Praktika und betriebsintegrierte Arbeitsplätze den ersten Arbeitsmarkt. Eine Vermittlung auf diesen ist eines der wichtigen Ziele der Arbeit des Forum e.V.

Inklusion bedarf zweier mutiger Seiten. Die der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, respektive der Menschen mit Behinderung, und die der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Auf Seiten der Mitarbeiter/innen bedarf es derjenigen, die den Wunsch und den Mut haben, sich aus dem geschützten Rahmen der WfbM herauszugeben, sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben und sich den Anforderungen zu stellen. Voraussetzungen sind Neugierde und Freude daran, neue berufliche Perspektiven zu entdecken. Voraussetzung ist aber auch, die Entwicklung von Stabilität und Selbstsicherheit als Nährboden auf dem sich dieser Mut (wieder) entwickeln kann. Das

³⁶ Forum e.V. ist als Maßnahmeträger in Wuppertal etabliert. Im Auftrag der Jobcenter Wuppertal AöR führt er die Maßnahme Train2be als Maßnahme der freien Förderung nach § 16f SGB II für Langzeitarbeitslose eIB mit psychischen Beeinträchtigungen durch. Aufgrund der langjährigen Erfahrungen im Umgang mit insbesondere psychisch beeinträchtigten Teilnehmern und Teilnehmerinnen wurde der abgedruckte Beitrag zum Umgang mit der Personengruppe aus Sicht eines Trägers zum Abdruck im MIAR-Handbuch erbeten.

heißt, ein guter Inklusionsprozess benötigt eine gute Vorbereitung, mit einer stufenweisen, aufeinander aufbauenden Entwicklungsstruktur.

Dieser Prozess wird als Berufswegeplanung bezeichnet. Hierbei kommt der individuellen Beratung und der persönlichen Eingliederungsplanung eine wichtige Rolle zu, um gemeinsam passgenaue Lösungen und Wege zu erarbeiten. Neben der persönlichen, individuellen Beratung sind die begleitenden Kursmodule weitere wichtige Bausteine einer guten Vorbereitung. Ein wichtiger thematischer Bestandteil der Kurse bildet dabei die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen, wie auch die Konkretisierung von Wünschen hin zu realen Zielen. Der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin steht dabei im Vordergrund. Der Kursleiter/die Kursleiterin fungiert hierbei als Vermittler/in von wichtigen Informationen und Begleiter/in des Gruppenprozesses im Sinne eines „Scouts“. Ziel ist es, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch gemeinsame Erarbeitung selbstständig ein sinnhaftes und realistisches Berufsziel formulieren können und sich gut vorbereitet auf ihren Berufsweg in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes begeben können.

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten zur Vorbereitung bestehen durch die Möglichkeiten der zielgerichteten Qualifizierung, der praktischen (Vor-) Erprobungen durch interne Praktika und zielgerichteten Belastungssteigerungen im geschützten Rahmen.

In der weiteren Folge ist vor allem die gute Begleitung bei allen Maßnahmen, die nun in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen, sehr wichtig. Dies beginnt mit der Stellensuche, der Identifizierung von möglichen Arbeitsplätzen in den Betrieben, der passgenauen Platzierung von Menschen auf diesen Arbeitsplätzen, einer adäquaten Qualifizierung an und für diese Arbeitsplätze, die Sicherstellung von Ansprechbarkeit und Präsenz im Betrieb sowie die Begleitung und Beratung der Unternehmen selbst. Das heißt, es bedarf eines vollumgänglichen und qualitativ hochwertigen Jobcoachings.

Auf der anderen Seite bedarf es einer Arbeitgeberseite, die sich offen gegenüber dem Themenfeld der Inklusion zeigt, einer Arbeitgeberseite die ihrerseits den Mut hat, Menschen mit einer psychischer Behinderung Beschäftigung in ihrem Unternehmen zu ermöglichen und erkennt, dass sich soziales Engagement und wirtschaftliches Handeln nicht ausschließen, sondern, ganz im Gegenteil, sehr gut ergänzen können.

Gesucht werden dabei Kooperationspartner und -partnerinnen, die in Menschen mit psychischen Behinderungen potentielle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Ressourcen erkennen, die zur Steigerung der unternehmerischen Leistungen beitragen, wenn man die Voraussetzungen dafür schafft. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen erhalten dabei Mitarbeiter/innen, die sich sehr stark mit dem Unternehmen identifizieren. Miteinander ist es möglich, Arbeitsplätze, die interessante Tätigkeiten und interessierte Mitarbeiter/innen zusammenführen, zu schaffen. Beim Identifizieren und kreieren von geeigneten Arbeitsplätzen beraten und unterstützen die Jobcoaches die Betriebe kompetent. Die Einarbeitung und Begleitung am Arbeitsplatz erfolgt dabei immer in enger Absprache mit den Betrieben. Passgenaue Lösungen zu finden, ist auch hier die handlungsleitende Maxime.

In den folgenden drei Beispielen soll die Praxis des Arbeitsalltages der Inklusion bei proviel und forum veranschaulicht werden:

- **Ein Beispiel einer erfolgreichen Vermittlung:**

Nach langer Zeit der Erwerbslosigkeit wurde Frau B. in die berufliche Bildungsmaßnahme der WfbM aufgenommen. Zu Beginn der Maßnahme stand der Aufbau von Tagesstruktur durch Arbeit und die Entwicklung von Ausdauer im Mittelpunkt. Frau B. hatte einst den Beruf der Bäckereifachverkäuferin gelernt. Krankheitsbedingt musste sie diesen Beruf jedoch lange vor der Aufnahme in die WfbM aufgeben. Im Rahmen der beruflichen Bildungsmaßnahme bei proviel gelang es Frau B. dann, in kleinen, aufeinander aufbauenden Qualifizierungsmodulen, neue berufliche Perspektiven zu entwickeln. Durch die Teilnahme am Basis- und am Orientierungskurs zur Berufswegeplanung gelang es ihr zudem, mögliche neue Berufsfelder für sich herauszuarbeiten. In diesen Berufsfeldern, Elektromontage und Küche/Hauswirtschaft, hat sie sich in der Folge erprobt.

In Bezug auf das Berufsfeld der Elektromontage ist es gelungen, ein namhaftes Unternehmen in Wuppertal als Kooperationspartner zu gewinnen. Frau B. absolvierte dort ein dreimonatiges Praktikum und konnte dabei ihre Belastbarkeit und ihre Konzentrationsfähigkeit deutlich steigern. Das Berufsfeld der Elektromontage empfand

Frau B. zwar als interessante neue Erfahrung, sah hier aber doch nicht ihre berufliche Zukunft.

Zur Erprobung des Berufsfeldes Küche/Hauswirtschaft, gelang es dann, Frau B. in ein Praktikum in einem Kindergarten zu vermitteln. Bereits nach kurzer Zeit stellte sich heraus, dass dieses Tätigkeitsgebiet ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht. Durch die enge Begleitung des Inklusionsteams von proviel und dem direkten Mitwirken bei der Einarbeitung durch den Jobcoach, konnte ein neuer Arbeitsplatz geschaffen werden, der die vorhandenen Kollegen/innen im Betrieb deutlich entlastete und von den Anforderungen optimal zu den Fähigkeiten von Frau B. passte. Die Praktikumsstelle wurde daraufhin in einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz umgewandelt.

Frau B. konnte ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auf diesem Arbeitsplatz derart weiterentwickeln, dass der Arbeitgeber ihr ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angeboten hat. Frau B. nahm dieses Angebot begeistert an und erfüllt dort ihre Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit.

- **Ein Beispiel, bei dem der Mitarbeiter zurückzieht und eine Kurskorrektur erforderlich war:**

Herr V. hatte in früheren Jahren Elektrotechnik studiert und viele Jahre eine hochqualifizierte Tätigkeit im Bereich der Elektromontage ausgeübt. Nachdem er sich im Rahmen der beruflichen Rehabilitation stabilisiert hatte, wollte Herr V. zunächst herausfinden, ob eine Rückkehr in seinen erlernten Beruf eine Option darstellt. Das Inklusionsteam konnte einen Kooperationspartner finden, der Herrn V. einen entsprechend qualifizierten Praktikumsplatz zur Verfügung stellte. Herr V. überzeugte den Arbeitgeber durch eine hervorragende Arbeitsleistung und bekam eine sozialversicherungspflichtige Festanstellung angeboten. Dieses Angebot lehnte Herr V. jedoch ab, da er im Praktikum erkannt hatte, dass eine dauerhafte Rückkehr in den erlernten Beruf für ihn nicht in Frage kommt, da er dieses Berufsfeld zu sehr mit seiner Erkrankung verbindet.

Die Anerkennung seiner Leistung motivierte Herrn V. jedoch, nach neuen beruflichen Perspektiven zu suchen. Im Rahmen der Basis- und Orientierungskurse wurde der Bereich der Verwaltung als mögliche Alternative herausgearbeitet. Herr V. absolviert

zurzeit ein internes Praktikum, um seine berufsspezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse in diesem Bereich zu steigern. Weitere Maßnahmen, um sich in Zukunft in diesem Berufsfeld in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erproben sind, geplant.

- **Ein Beispiel, bei dem es bei einer Erprobung blieb, aber den Versuch war es Wert:**

Herr U. hat keine Berufsausbildung und nur wenig Berufserfahrung. Im Rahmen der Werkstatt suchte er nach einer beruflichen Orientierung. Im Basis- und Orientierungskurs zeichnete sich sein Interesse für den Bereich des Lagers ab. Ein internes Qualifizierungsmodul inklusive internem Praktikum bestätigten Herrn U. Neigungen und Fähigkeiten in diesem Bereich. Allerdings bestanden Zweifel hinsichtlich seiner Belastbarkeit.

Es gelang, einen Kooperationspartner zu finden, der einen qualifizierten Praktikumsplatz zur Verfügung stellte, um Herrn U. die Möglichkeit einer Belastungserprobung zu geben. Grundsätzlich war sowohl Herr U. mit der Tätigkeit, als umgekehrt auch der Arbeitgeber mit Herrn U. zufrieden. Allerdings stellte sich heraus, dass Herr U. hinsichtlich seiner Belastbarkeit tatsächlich an seine Grenzen stieß. Die weitere Anpassung eines auf die Möglichkeiten von Herrn U. zugeschnitten Arbeitsplatzes war unter den gegebenen Umständen nicht möglich. Herrn U. ist es dennoch gelungen, das Praktikum fristgerecht zu beenden, und er konnte viele positive Erfahrungen mitnehmen. Alle Beteiligten waren sich am Ende einig, dass Herr U. zunächst in die WfbM zurückkehren sollte, um an seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten weiter zielgerichtet zu arbeiten.

Fazit

Wie aus den Beispielen hervorgeht, sind alle Verläufe immer individuell, nehmen manchmal überraschende Wendungen, müssen Erfahrungen verarbeitet werden, braucht es Geduld und Beharrlichkeit, aber auch Mut für Neues. Um möglichst viele positive Erfahrungen auf beiden Seiten zu sammeln und möglichst oft Erfolgsgeschichten zu schreiben, kommt es vor allem auf die folgenden Aspekte an, zusammengefasst in der „10-Punkte-Liste“ von proviel für Erfolg von Inklusion auf dem Arbeitsmarkt:

1. Gute Vorbereitung vor dem Beginn von externen Maßnahmen
2. Individuelle Beratung und Berufswegeplanung
3. Die Analyse der Fähigkeiten und Kompetenzen
4. Das Finden = Identifizieren von geeigneten Arbeitsplätzen
5. Das „passgenaue“ Platzieren von Menschen auf diesen Arbeitsplätzen
6. Das Übertragen des Prinzips der „angepassten“ Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, so dass dies den betrieblichen Funktionen und Anforderungen auf diesem Arbeitsplatz entspricht
7. Lösungsorientiertes Handeln im Sinne aller Beteiligten, hier gilt es immer an den Erfahrungen zu lernen.
8. Die gute Begleitung und Qualifizierung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin im externen Betrieb
9. Die gute Begleitung und Beratung der Betriebe in einer offenen, transparenten und vertrauensvollen Atmosphäre
10. Erreichbarkeit und Präsenz im Sinne eines Dienstleisters bzw. Dienstleisterin, damit Fragen unmittelbar beantwortet und Probleme schnell gelöst werden können.