

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
BAG UB

Stefan Doose

Supported Employment für Menschen mit
Körper- und Mehrfachbehinderungen
in den USA

Eine Expertise im Auftrage der Universität Tübingen
Forschungsstelle „Lebenswelten behinderter Menschen“

überarbeitete Entwurfsfassung

Hamburg im August 1996

Danksagungen

Diese Arbeit basiert auf einer Vielzahl von Materialien und Kontakten, die ich im Rahmen meines Studiums mit dem Schwerpunkt „Supported Employment“ an der University of Oregon in Eugene, Oregon, in den USA von September 1994-1995 sammeln konnte. Ich möchte besonders meinem Professor Dr. David Mank für die hervorragende Zusammenarbeit und Unterstützung danken, die mir dazu verhalfen, die aktuelle Diskussion in Supported Employment in den USA verfolgen zu können, gute Materialien zu sammeln und viele nette und engagierte Menschen in diesem Feld persönlich kennenzulernen.

Die Konferenzen der Amerikanischen Gesellschaft für Unterstützte Beschäftigung (APSE) im Juli 1995 in Denver und im Juli 1996 in New Orleans waren dabei besonders reichhaltige Informationsquellen. Ich danke besonders Melinda Mast und Michael Callahan von dem amerikanischen Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte (UCPA) für die Übersendung der aktuellen Modellprojektberichte und Untersuchungen im Bereich Supported Employment für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen, Prof. Dr. Jo Ann Sowers für die Materialien und die Zeit, die sie sich bei meiner letzten Studienreise im Juli 1996 für mich nahm, David Hoff vom Institute for Community Inclusion in Boston und Axel Junker von Community Work Service in Madison für den lebendigen Austausch.

ALLGEMEINE ARBEITSSITUATION FÜR MENSCHEN MIT KÖRPER- UND MEHRFACHBEHINDERUNGEN.....	5
DIE ALLGEMEINE ARBEITSSITUATION VON MENSCHEN MIT EINER KÖRPERBEHINDERUNG OHNE INTELLEKTUELLE BEEINTRÄCHTIGUNGEN	5
DIE ALLGEMEINE ARBEITSSITUATION VON MENSCHEN MIT EINER KÖRPER- UND LERN- ODER GEISTIGEN BEHINDERUNG	6
REFORMGESETZGEBUNG	7
SYSTEM CHANGE GRANTS ZUR EINFÜHRUNG VON SUPPORTED EMPLOYMENT 1985/86	7
AMERICAN WITH DISABILITIES ACT (ADA) 1990.....	8
INDIVIDUALS WITH DISABILITY EDUCATION ACT (IDEA) 1992	8
SCHOOL TO WORK OPPORTUNITY ACT, 1994.....	9
REHABILITATION ACT AMENDMENT 1992.....	9
DIE ENTWICKLUNG SUPPORTED EMPLOYMENT UND DIE EINBEZIEHUNG VON MENSCHEN MIT KÖRPER- UND MEHRFACHBEHINDERUNGEN IN DEN USA	10
GRUNDSÄTZE VON SUPPORTED EMPLOYMENT.....	10
ORGANISATIONSFORMEN VON SUPPORTED EMPLOYMENT	12
ZIELGRUPPE	13
ANZAHL DER UNTERSTÜTZTEN PERSONEN	15
TRÄGER VON SUPPORTED EMPLOYMENT	16
SUPPORTED EMPLOYMENT MODELLPROJEKTE FÜR MENSCHEN MIT KÖRPER- UND MEHRFACHBEHINDERUNGEN.....	17
ÜBERBLICK ÜBER DIE MODELLPROJEKTE.....	17
VERFAHREN UND ERGEBNISSE DES FORSCHUNGS- UND MODELLPROJEKTES „SUPPORTED EMPLOYMENT FÜR MENSCHEN MIT KÖRPERBEHINDERUNGEN“ DER UCPA OKTOBER 1992 - 1995	18
<i>Teilnehmer:</i>	19
<i>Qualifizierung und Praxisberatung der teilnehmenden Projekte</i>	19
<i>Erstellung eines individuellen Fähigkeitsprofils (Vocational Profile).....</i>	19
<i>Arbeitsplatzentwicklung.....</i>	21
<i>Arbeitsplatzanalyse.....</i>	23
<i>Anpassung des Arbeitsplatzes, technische Hilfsmittel</i>	24
<i>Unterstützung am Arbeitsplatz.....</i>	25
<i>Vermittlungen und Kündigungen.....</i>	26
<i>Branchen der gefundenen Arbeitsplätze.....</i>	26
<i>Lohn und Arbeitszeit.....</i>	27
<i>Zufriedenheit der unterstützten Personen.....</i>	28
BARRIEREN FÜR DIE BERUFLICHE INTEGRATION VON MENSCHEN MIT KÖRPER- UND MEHRFACHBEHINDERUNGEN UND IHRE EINBEZIEHUNG IN SUPPORTED EMPLOYMENT... 30	30
FINANZIERUNG	31
VERLUST VON SOZIALLEISTUNGEN.....	32
EINSTELLUNGEN VON ARBEITGEBERN.....	32
EINSTELLUNGEN VON ANBIETERN	34
KENNTNISSE VON ANBIETERN UND FACHKRÄFTEN	35
VERFÜGBARKEIT UND ZUGÄNGLICHKEIT VON ÖFFENTLICHEN VERKEHRSMITTELN	36
TECHNISCHE HILFSMITTEL	37
PERSÖNLICHE ASSISTENZ	37
PRAXISBEISPIELE	40
MARK.....	40
<i>Ein Mann - zwei Jobs: Botenfahrten für eine Apotheke und Dateneingabe in der Behörde</i>	40
<i>Der Träger - Supported Employment auch für Menschen mit schweren Behinderungen: Community Work Service, Madison, Wisconsin</i>	41
JOHN	42
<i>Der Holzexperte.....</i>	42
<i>Der Träger - Auflösung Werkstatt für Behinderte in Supported Employment: UCPA Portland, Oregon.....</i>	44
DAS CHOICE ACCESS PROJEKT.....	45

LITERATURLISTE..... 48

Allgemeine Arbeitssituation für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen

Die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in den USA ist insgesamt unbefriedigend. Trotz einer niedrigen Arbeitslosenquote von ca. 5% sind nach einer neueren Studie der National Organization on Disabilities 66% der Menschen mit Behinderung ohne reguläres Arbeitsverhältnis, obwohl die Mehrheit arbeiten möchte (79%). Diese Zahl hat sich seit 1986 nicht verbessert (TAYLOR/HARRIS 1994).

Die Situation für Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen ist besonders problematisch. Man muß dabei die Situation von Menschen mit einer Körperbehinderung, die keine intellektuelle Beeinträchtigung haben, und die von mehrfachbehinderten Menschen mit einer Körperbehinderung und einer Lern- und geistigen Behinderung unterscheiden (SOWERS/POWERS 1994).

Die allgemeine Arbeitssituation von Menschen mit einer Körperbehinderung ohne intellektuelle Beeinträchtigungen

Menschen mit einer Körperbehinderung, die keine intellektuelle Beeinträchtigung haben, nutzen häufiger die Möglichkeit, ihre Berufsausbildung mit Unterstützung an Community Colleges (schulische Ausbildungen, ähnlich unseren Fachschulen und Fachhochschulen) oder Universitäten zu absolvieren. Dies ist die in Amerika vorherrschende Form, sich für anspruchsvollere Berufe zu qualifizieren. Dafür müssen in der Regel Studiengebühren in oft beträchtlicher Höhe geleistet werden. Die Unterstützung für Studierende mit Behinderungen ist in der Regel gut, oft vorzüglich ausgebaut, da die Hochschulen als Empfänger öffentlicher Leistungen schon vor dem amerikanischen Antidiskriminierungsgesetz 1990 verpflichtet waren, für Menschen mit Behinderung zugänglich zu sein und die notwendige Unterstützung bereitzustellen (Section 504 des Rehabilitation Act von 1973).

Der überwiegende Teil der Schulabgänger, ob mit oder ohne Behinderungen, schafft jedoch keinen Collegeabschluß. Die betriebliche Lehre spielt bisher keine Rolle (so gab es 1994 im Bundesstaat Oregon mit 3 Millionen Einwohnern nur ca. 30 Lehrverhältnisse), und so fehlen entsprechende Angebote der beruflichen

Qualifizierung für die Mehrheit der Schulabgänger. Die Einarbeitung erfolgt oft mehr oder minder unregelmäßig am Arbeitsplatz.

Menschen mit Körperbehinderungen haben die Möglichkeit, bei der Vocational Rehabilitation Division, kurz VR (ähnlich unseren Hauptfürsorgestellen), Hilfen zur beruflichen Eingliederung zu beziehen. Diese Hilfen umfassen z. B. die Gestaltung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln, Qualifizierungsmaßnahmen und neuerdings in geringem Umfang auch Supported Employment. Das allgemeine System der beruflichen Rehabilitation war in der Vergangenheit allerdings nicht besonders erfolgreich, die überproportional hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen zu senken. Hinzu kommt, daß die Hilfen der VR zeitlich befristet sind (in der Regel 18 Monate) und es für Menschen mit Körperbehinderungen, anders als für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung, keine Kostenträger für eine dauerhafte Unterstützung im Arbeitsleben gibt. Viele Menschen mit einer schweren Körperbehinderung erhalten daher keine oder unzureichende Leistungen und sitzen arbeitslos und frustriert zu Hause (SOWERS 1996).

Die allgemeine Arbeitssituation von Menschen mit einer Körper- und Lern- oder geistigen Behinderung

Menschen mit einer Lern- und geistigen Behinderung können auch dauerhafte Leistungen zur sozialen und beruflichen Eingliederung erhalten (von den State Mental Retardation/Developmental Disabilities Agencies kurz MR/DD, diese entsprechen in bezug auf diese Aufgabe in etwa unseren überörtlichen Sozialhilfeträgern). Man schätzt, daß etwa 34-38% der Personen mit Lern- und geistiger Behinderung in den USA auch eine schwere Körperbehinderung haben (SOWERS/POWERS 1994).

Traditionell wurden diese Leistungen in „day activity centers“ (ähnlich unseren Tagesförderstätten) und „sheltered workshops“ (entspricht unseren Werkstätten für Behinderte) angeboten, seit etwa 10 Jahren ist „supported employment“ als Möglichkeit der integrativen Unterstützung im Arbeitsleben hinzugekommen. Viele Menschen mit Behinderungen sitzen aber unversorgt mit Diensten zu Hause und warten auf einen Platz in einer Werkstatt oder in Supported Employment, da auf dauerhafte Eingliederungshilfen im Erwachsenenalter im Gegensatz zur Schulzeit (bis 21 Jahren) in den meisten Bundesstaaten kein Rechtsanspruch besteht und

nach Umfang der zur Verfügung stehenden Mittel meist nur ein Teil der Berechtigten Leistungen erhält (in Oregon warten z. B. etwa so viele Menschen mit Behinderungen auf Hilfen zur Eingliederung, wie Menschen Dienste erhalten) (s.a. WEHMAN/WEST 1996).

Das Institute of Community Inclusion in Boston schätzt in einer bundesweiten Studie für erwachsene Menschen mit Behinderungen, daß im Jahre 1991 etwa 1 Millionen Menschen mit Behinderungen in Behinderteneinrichtungen und Diensten tagsüber betreut werden. Über 70% wurden dabei in Einrichtungen wie Werkstätten oder Tagesförderstätten betreut. Nach dieser Untersuchung sind mittlerweile fast 30%, das heißt 300.000 Menschen mit Behinderungen, in irgendeiner Form von integrativer Beschäftigung (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1994). Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen verbleiben jedoch überproportional in Tagesförderstätten oder Werkstätten (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991a, SOWERS/POWERS 1994). Sie werden häufig von den Trägern als „nicht arbeitsfähig“ oder als nicht in integrative Arbeitsverhältnisse vermittlungsfähig angesehen (SOWERS/POWERS 1994).

Reformgesetzgebung

System Change Grants zur Einführung von Supported Employment 1985/86

Die Entwicklung von „Supported Employment“ (auf deutsch „Unterstützte Beschäftigung“ oder „Arbeitsassistenz“) war eine der maßgeblichen Innovationen in der beruflichen Rehabilitation in den USA in den letzten zehn Jahren.¹ Statt in speziellen Einrichtungen für Behinderte, wie Werkstätten oder Tagesförderstätten (sheltered workshops/ day activity centers), werden in Unterstützter Beschäftigung Menschen mit Behinderung direkt an Arbeitsplätzen in regulären Betrieben unterstützt.

Supported Employment begann in den USA nach einer Reihe von erfolgreichen Modellprojekten 1984 (Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 1984). In den Jahren 1985/86 vergaben das US Department of Education und das US Department of Health and Human Services 27 sogenannte „system change

¹ Mittlerweile gibt es zur Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in den USA eine Reihe guter Artikel auf deutsch (DOOSE/MANK 1996, BARLSEN/BUNGART 1996, JUNKER 1996A, GEHRMANN 1995, SCHARTMANN 1995, SALE 1994, PERABO 1993).

grants“ an einzelne Bundesstaaten mit dem Ziel, das bestehende einrichtungsbezogene System der beruflichen Rehabilitation zu verändern und Unterstützte Beschäftigung als ambulante, integrative Möglichkeit der beruflichen Rehabilitation einzuführen. In den folgenden Jahren hat es eine Reihe von bemerkenswert progressiver Gesetzgebung zur Verbesserung der Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderungen gegeben:

American with Disabilities Act (ADA) 1990

Das amerikanische Antidiskriminierungsgesetz (*American with Disabilities Act, kurz ADA*) aus dem Jahre 1990 verbietet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderungen in wesentlichen Bereichen des öffentlichen Lebens (Arbeit, Verkehr, Telekommunikation, Behörden, öffentlich zugängliche Gebäude). So müssen beispielsweise alle öffentlichen Gebäude und Einrichtungen, wie Behörden, Geschäfte, Restaurants und öffentliche Verkehrsmittel, auch für Menschen mit Körperbehinderung zugänglich sein. Insgesamt hat dies zu einer stark verbesserten Zugänglichkeit für Menschen gerade mit Körperbehinderungen geführt. Dennoch bleibt in einigen Orten wegen teilweise langer Übergangsfristen die Zugänglichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel ein Problem. Hinzu kommt, daß es in vielen, besonders ländlichen, Regionen der USA kein gut ausgebautes öffentliches Nahverkehrssystem gibt.

Die Regelungen verbieten auch eine Benachteiligung aufgrund der Behinderung im Arbeitsleben. Das Bewerbungsverfahren muß Menschen mit Behinderungen zugänglich sein, und Arbeitgeber müssen zumutbare Aufwendungen und Anpassungen machen, um Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen (z.B. flexible Arbeitszeiten, Arbeitsplatzgestaltung) (PRESIDENT'S COMMITTEE 1992).

Individuals with Disability Education Act (IDEA) 1992

Das Bildungsgesetz, das die Bildung von Schülern mit Behinderung regelt (*Individuals with Disability Education Act kurz IDEA*), wurde 1992 so erweitert, daß konkrete Maßnahmen zum Übergang von der Schule in das Erwachsenenleben für Schüler mit Behinderungen spätestens im Alter von 16 Jahren oder zwei Jahre vor Schulabschluß eingeleitet werden müssen. Sie

umfassen alle Bereiche des Lebens wie Arbeit, Bildung, Wohnen, Mobilität, Freizeit und Selbstvertretung und sind verpflichtender Bestandteil des jährlich von Lehrern, Eltern und dem Schüler gemeinsam aufgestellten schriftlichen individuellen Förderplanes (*Individual Education Plan kurz IEP*). Dabei ist die Einbeziehung von außerschulischen Diensten und Einrichtungen wie Ambulanter Betreuung, Arbeitsassistenz, Berufsbildungsprogrammen in der Region schon während der Schulzeit vorgesehen, um einen möglichst erfolgreichen und reibungslosen Übergang von der Schule ins Erwachsenenleben zu organisieren.

School to Work Opportunity Act, 1994

Ein Gesetz zur Verbesserung der beruflichen Bildung (*School to Work Opportunity Act, 1994*) sieht verstärkte berufsvorbereitende Maßnahmen für *alle* Schüler, also auch Schüler mit Behinderungen, während der Schulzeit vor. Dazu gehören z. B. die Wahl eines beruflichen Schwerpunktbereiches mit entsprechenden Kursen in der Oberstufe, Berufsberatung und - erkundung, Betriebspraktika sowie Partnerschaften zwischen Schulen und der regionalen Wirtschaft. Mit diesen Maßnahmen soll das erkannte Defizit im Bereich der beruflichen Bildung von Jugendlichen, die nicht zum College gehen, behoben werden.

Rehabilitation Act Amendment 1992

Das amerikanische Rehabilitationsgesetz in seiner Neufassung von 1992 (*Rehabilitation Act Amendment*) nimmt in seinen Grundsätzen ausdrücklich auf, daß „*Menschen mit Behinderung die Möglichkeit gegeben werden muß, in integrativen Zusammenhängen einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen*“. Es betont das Recht aller Menschen mit Behinderung selbständig zu leben, Wahlmöglichkeiten zu haben, selbst zu entscheiden, zur Gesellschaft produktiv beizutragen und eine berufliche Karriere zu verfolgen.²

² „Behinderung ist ein natürlicher Teil der menschlichen Erfahrung und schränkt in keiner Weise das Recht jedes Einzelnen ein unabhängig zu leben, selbst zu entscheiden, Wahlmöglichkeiten zu haben, zur Gesellschaft beizutragen, berufliche Karrieren zu verfolgen und die volle Integration in das wirtschaftliche, politische, soziale, kulturelle und schulische Leben der amerikanischen Gesellschaft zu genießen“

Um die Wahl- und Kontrollmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen bezüglich der Dienste zur beruflichen Rehabilitation zu erhöhen, werden als Folge des Gesetzes 7 bundesweite Modellprojekte gefördert, die neue Formen der Nutzerkontrolle mit der Benutzung von Vouchersystemen erproben sollen. Der amerikanische Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte (United Cerebral Palys Association, kurz UCPA) ist Träger mit den sogenannten „Choice-Projekt“ eines dieser Modellprojekte (UCPA 1995, CALLAHAN 1996).

Während in den bisherigen Fassungen des Rehabilitationsgesetzes Menschen mit z. B. schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen als nicht arbeitsfähig und nicht vermittlungsfähig klassifiziert und ihnen somit entsprechende Rehabilitationsleistungen verweigert werden konnten, geht das neue Rehabilitationsgesetz davon aus, daß Arbeit für alle Menschen „*auch mit den schwersten Behinderungen*“ ein legitimes Rehabilitationsziel darstellt (REHABILITATION ACT AMENDMENTS 1992). Unterstützte Beschäftigung einschließlich der Möglichkeit dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz wird als eine Option klar definiert. Die bis dahin gültige Regel, daß Supported Employment nur bei einer Wochenarbeitszeit von mindestens 20 Stunden gefördert werden durfte, entfällt. Dies kommt der Situation von Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen entgegen, für die dies oft eine zu hohe Hürde darstellte (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991a, 1991b, SOWERS/POWERS 1994).

Die Entwicklung Supported Employment und die Einbeziehung von Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen in den USA

Grundsätze von Supported Employment

Supported Employment definiert sich über folgende Kernelemente (POWEL, PANCSOFAR, U.A. 1990):

1. *Integration*. Das wichtigste Merkmal von Supported Employment ist, daß in Supported Employment Menschen mit einer schweren Behinderung in regulären Betrieben an der Seite von nichtbehinderten Kollegen arbeiten. Durch Supported Employment soll die umfassende Integration in allen Bereichen des Arbeitsalltags gefördert werden. Dazu gehören neben der gemeinsamen Arbeitstätigkeit auch

Pausen, Feiern im Betrieb, die Fahrt von und zu der Arbeit sowie außerbetriebliche Aktivitäten unter Kollegen. Der Grad der erreichten Integration im Betrieb ist der Maßstab des Erfolges eines Supported Employment Programmes.

2. *Bezahlte, reguläre Arbeit.* In Supported Employment geht es um die Unterstützung von Menschen bei bezahlter Arbeit, die sonst von nichtbehinderten Menschen getan werden müßte und nicht um therapeutische unbezahlte Beschäftigung. Jeder unterstützte Beschäftigte sollte zumindest den gleichen Lohn für gleiche Arbeit erhalten. Die Kompensation von Minderleistungen kann entweder durch eine Anpassung der Lohnhöhe an die Produktivität oder eine Lohnkostensubventionierung erreicht werden.
3. *Erst plazieren, dann qualifizieren.* Dies ist eine Umkehrung des gängigen Rehabilitationsparadigmas „erst qualifizieren, dann plazieren“ aus der Erkenntnis heraus, daß viele Menschen, gerade mit geistigen Behinderungen, besser in Realsituationen lernen und Probleme bei der Generalisierung von Gelerntem haben. In der Praxis hat sich außerdem gezeigt, daß sie häufig im System stecken bleiben und nicht dort ankommen, worauf sie eigentlich vorbereitet werden sollen. Die niedrige Übertrittsquote aus Werkstätten für Behinderte in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein Beispiel dafür.
4. *Unterstützungsangebote für alle Menschen mit Behinderungen.* Zielgruppe von Supported Employment sind insbesondere Menschen mit schweren Behinderungen, die bisher als „nicht vermittlungsfähig“ galten und individuelle, intensivere Hilfe benötigen, um erfolgreich eine Arbeit zu finden und ausfüllen zu können. Keiner soll prinzipiell aufgrund der Schwere seiner Behinderung abgewiesen werden. Es wird als Aufgabe von Supported Employment gesehen auch für Menschen mit schwersten Behinderungen integrative Arbeitsmöglichkeiten und die dazu notwendigen Unterstützungsangebote individuell zu entwickeln.
5. *Flexible und individuelle Unterstützung.* Die Unterstützung in Supported Employment soll alle Hilfen umfassen, die im Einzelfall notwendig sind, um erfolgreich in einem Betrieb zu arbeiten. Dazu müssen die angebotenen Hilfen flexibel und sehr individuell angeboten werden. Supported Employment umfaßt so individuelle Unterstützung bei der beruflichen Zukunftsplanung, Arbeitsplatzsuche, Arbeitsplatzanpassung, Qualifizierung und Problemen am Arbeitsplatz, aber z. B.

auch Fahrtraining des Arbeitsweges oder erforderliche Hilfen beim Benutzen einer Toilette für Menschen mit einer entsprechenden Körperbehinderung.

6. *Keine zeitliche Begrenzung der Unterstützung.* Viele Menschen mit einer schweren Behinderung benötigen lebenslange Unterstützung. Wie in einer Werkstatt für Behinderte soll auch in Supported Employment die notwendige Unterstützung am Arbeitsplatz solange wie nötig, unter Umständen also ein Arbeitsleben lang, möglich sein. In der Regel reduziert sich jedoch die erforderliche Hilfe nach einer intensiveren Einarbeitungsphase.

7. *Bereitstellung von Wahlmöglichkeiten und Förderung von Selbstbestimmung.* Aufgabe von Supported Employment ist es, die traditionell sehr eingeschränkten Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung hinsichtlich der Art der Tätigkeit und der Art der Unterstützung zu erweitern. Supported Employment trägt zum einen dazu bei, daß auch Menschen mit einer schweren Behinderung neben einer Werkstatt für Behinderte andere Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Unterstützung im Arbeitsleben haben. Die Aufgabe von Supported Employment ist es zum anderen, unterschiedliche Arbeitsmöglichkeiten mit der unterstützten Person zu erkunden. Ziel von Supported Employment ist es, während des gesamten Unterstützungsprozesses die Selbstbestimmung zu fördern und zu achten, so z.B. bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes und der Ausgestaltung der Unterstützung am Arbeitsplatz.

Organisationsformen von Supported Employment

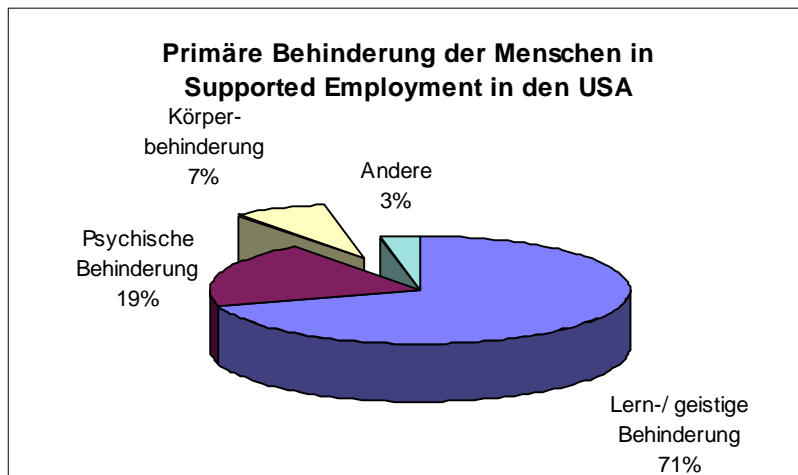
Supported Employment umfaßt in den USA verschiedene Organisationsformen von unterstützten Arbeitsmöglichkeiten: Neben unterstützten Einzelarbeitsplätzen werden auch Gruppenarbeitsplätze wie Enklaven in Betrieben, mobile Dienstleistungsgruppen in der Region oder kleine Integrationsbetriebe angeboten. Die Gruppenangebote dürfen jedoch nicht aus mehr als acht Mitarbeitern mit Behinderung bestehen. Einige Enklaven sind als sogenannte „disperced cluster“ organisiert, bei denen mehrere Menschen mit einer schweren Behinderung in einem Betrieb, jedoch nicht in derselben Abteilung arbeiten (JUNKER 1996). So kann ein Arbeitsassistent mehrere Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf in unmittelbarer Nähe begleiten. Im Jahre 1993 arbeiteten fast 80% der unterstützten Arbeitnehmer auf Einzelarbeitsplätzen und ungefähr 20% in Arbeitsgruppen. Die Gruppenarbeitsplätze teilen sich nach einer Untersuchung aus dem Jahre 1991 in

14,5 % Arbeitsplätze in Enklaven in Betrieben und 5% in mobilen Dienstleistungsgruppen auf. Kleine Integrationsbetriebe spielten mit 0,5% eine eher untergeordnete Rolle. (VCU 1995). Schon früh in der Entwicklung von Supported Employment wurden Gruppenarbeitsplätze kritisiert, weil sie die negativen Effekte von Werkstätten reproduzieren und im Vergleich zu unterstützten Einzelarbeitsplätzen schlechtere Ergebnisse in bezug auf Einkommen und Integration erzielen.

Zielgruppe

Das Ziel von Supported Employment ist es von Beginn an gewesen, integrative Arbeitsmöglichkeiten für Menschen bereitzustellen, die in der Vergangenheit als „nicht vermittlungsfähig“ galten, da sie dauerhafte Unterstützung benötigen, um zu arbeiten (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991b). Unterstützte Beschäftigung wurde ursprünglich für Menschen mit einer Lern- und geistigen Behinderung geschaffen, die Zielgruppe unterstützter Beschäftigung weitete sich im Laufe der Jahre auch auf andere Behindertengruppen, so auch auf Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen, aus (COOPER/MANK 1989, CALLAHAN 1990, SOWERS 1991). Die Erkenntnis, daß Menschen mit schweren Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein können, wenn sie individuelle und langfristige Unterstützung erhalten, ist nicht auf einzelne Behinderungsarten beschränkt.

Im Jahre 1993 hatten 70,3% der unterstützten Arbeitnehmer in Supported Employment eine Lern- oder geistige Behinderung, 19,3% eine psychische Behinderung und 7,4% eine Körperbehinderung als primäre Behinderung (VCU 1995).



Quelle: Virginia Commonwealth University (VCU), Daten für 1993, N=105381

Der Anteil von Menschen mit spastischer Lähmung als primärer Behinderung liegt dabei nach den vorliegenden Untersuchungen bei nur 1,9% - 4% (WEST U.A. 1992, MANK/ CIOFFI/ YOVANOFF 1996). Zu den Menschen in Supported Employment mit einer Körperbehinderung als primärer Behinderung kommen noch die mehrfachbehinderten Personen mit einer Lern- und geistigen Behinderung als primärer und einer Körperbehinderung als sekundärer Behinderung. Diese Daten sind in der VCU Studie nicht ersichtlich. In einer anderen, jüngeren Studie zur Situation von Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen in Supported Employment wird die Zahl von mehrfachbehinderten Menschen mit einer Körperbehinderung und einer Lern- oder geistigen Behinderung auf 4% und von Menschen mit einer reinen Körperbehinderung auf 9% in Supported Employment geschätzt (SOWERS/POWERS 1994). Damit liegt der Gesamtanteil der Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen in Supported Employment bei schätzungsweise 10 - 13% (SOWERS/POWERS 1994, vgl. MANK/ CIOFFI/ YOVANOFF 1996, VCU 1995).

Er ist zwar in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, bleibt aber insgesamt auf einem niedrigen Niveau (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991b, SOWERS/POWERS 1994, VCU 1995). Menschen mit einer Körper- und Mehrfachbehinderung sind somit insgesamt weiterhin in Supported Employment deutlich unterrepräsentiert (SOWERS/POWERS 1994, MAST 1996).

Anzahl der unterstützten Personen

Die Zahl der in Supported Employment unterstützten Personen wuchs in den USA schnell von 9.000 Menschen mit Behinderungen im Jahre 1986 (WEHMAN 1994) bis etwas über 105.000 Menschen mit Behinderungen im Jahre 1993 (VIRGINIA COMMONWEALTH UNIVERSITY [VCU] 1995).

Diese Zahlen sind erheblich niedriger als die oben zitierten Angaben zur Entwicklung von integrativen Arbeitsmöglichkeiten des Institute for Community Inclusion in Boston, das die Zahl der Menschen mit Behinderung in irgendeiner Form von integrativer Beschäftigung auf 300.000 Personen mit Behinderungen schätzt. Die Unterschiede liegen zum einen daran, daß diese Studie eine umfassendere Definition von integrierter Beschäftigung zugrunde legt und auch Gruppenarbeitsplätze außerhalb von Einrichtungen mit mehr als 8 Personen zählt. Als Erhebungsgrundlage wurden zum anderen die Einrichtungen und Dienste für Menschen mit Behinderungen direkt befragt, während die VCU Studie die Vocational Rehabilitation Divisions (VR) der einzelnen Bundesstaaten befragte. Es ist nicht ganz unwahrscheinlich, daß einige Behinderteneinrichtungen ihre Angebote etwas großzügiger als integrativ bezeichneten, während die State Vocational Rehabilitation Divisions auf der anderen Seite in einer beachtlichen Anzahl von Fällen nicht an der Förderung beteiligt sind (Förderung der MR/DD Divisions ohne Beteiligung von VR, Selbstzahler, andere Finanzierungen etc.) und so ihre Angaben die Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung unterschätzen (SOWERS/POWERS 1994).

Zusammenfassend kann jedoch grob festgestellt werden, daß 10 Jahre nach Einführung von Supported Employment nach Schätzungen von Wehman & Kregel etwa 10 - 20% der berechtigten Menschen mit Behinderungen in Unterstützter Beschäftigung sind und die Mehrheit der Menschen mit schweren Behinderungen sich noch in Werkstätten für Behinderte, Tagesförderstätten, in der Arbeitslosigkeit oder auf Wartelisten befindet (WEHMAN & KREGEL 1994).

Die zahlreichen Supported Employment Projekte haben jedoch bewiesen, daß Menschen, die bislang nur in einer Werkstatt für Behinderte oder Tagesförderstätte arbeiten konnten, mit der entsprechenden, oft intensiven Unterstützung auch in regulären Betrieben integriert werden können. Dies hat zu einer stark veränderten Einstellung vieler Professioneller im Bereich der beruflichen Rehabilitation bezüglich den Möglichkeiten und denkbaren Lebensperspektiven von Menschen mit schweren

Behinderungen geführt. Es besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen dem, was mittlerweile in Modellprojekten und bei engagierten Trägern als möglich bewiesen wurde und dem, was auf großer Basis bundesweit umgesetzt ist (WEHMAN/ KREGEL 1994, MANK 1994, DOOSE/MANK 1996).

Träger von Supported Employment

Es gibt mittlerweile über 3.700 Anbieter von Supported Employment in den USA. Von diesen bieten ungefähr 19% nur supported employment an, 16% sind Werkstätten, die sich zu einem ambulanten Unterstützungsangebot umstrukturieren und Werkstattplätze abbauen, während die meisten von ihnen (58%) Unterstützte Beschäftigung als Ergänzung ihres Werkstattangebotes oder ihrer Tagesförderstätte betreiben (VCU 1995).

Besonders beachtenswert sind dabei die Bemühungen der Gruppe der obengenannten Anbieter, die begonnen haben, ihr Unterstützungsangebot von Arbeitsplätzen in der eigenen Einrichtung zur Unterstützung von Arbeitsplätzen in regulären Betrieben in der Region zu verlagern. Einige wenige Werkstätten haben sich mittlerweile ganz aufgelöst, andere ihre stationären Werkstattplätze drastisch reduziert (ALBIN/RHODES/MANK 1994, DUFRESNE/LAUX 1994, MURPHY/ROGAHN 1995). Die ursprünglich intendierte Umstrukturierung des stationären Systems der beruflichen Rehabilitation in ambulante Unterstützungsangebote auf breiter Ebene (system change) wird von vielen Vertretern von Unterstützter Beschäftigung jedoch als unzureichend kritisiert. Trotz des beachtlichen Ausbaus von Supported Employment hat auch die Zahl der Werkstattplätze in den letzten Jahren zugenommen (MCGAUGHY, KIERNAN, MCNALLY, GILMORE 1993). Als wesentliche Barriere für den weiteren Ausbau von Supported Employment erweist sich auch, daß trotz offizieller Priorität der Unterstützung integrativer Arbeitsmöglichkeiten auch für Menschen mit schweren Behinderungen über 80% der Fördermittel in der Praxis weiterhin in stationäre Einrichtungen fließen und wenig finanzielle Anreize für die Träger gegeben sind, sich umzustrukturieren. (MANK 1994, KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1994, WEHMAN /WEST 1996).

Supported Employment Modellprojekte für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen

Überblick über die Modellprojekte

Eine relativ kleine Anzahl von Modellprojekten ist von der Bundesregierung finanziert worden, die die Möglichkeiten und speziellen Vorgehensweisen in Supported Employment für Menschen mit einer Körper- und Mehrfachbehinderung untersuchen sollten (COOPER/MANK 1989, SOWERS/POWERS 1991, CALLAHAN 1991, SOWERS 1992, MAST 1996, CALLAHAN 1996).

Der amerikanische Verband für Körper- und Mehrfachbehinderte (United Cerebral Palsy Association kurz UCPA) war seit 1987 in verschiedenen Modellprojekten aktiv an der Entwicklung von Supported Employment für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen beteiligt (siehe Übersicht nächste Seite). So wurden schon im ersten UCPA Modellprojekt in den Jahren 1987 - 90 für 120 Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen erfolgreich Arbeitsplätze in regulären Betrieben gefunden und unterstützt (CALLAHAN 1990). Ein kürzlich zu Ende gegangenes zweites Modellprojekt von 1992 - 95 führte zu 102 Arbeitsverhältnissen für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen an fünf Projektstandorten (MAST 1996). Die Projekte trugen auch dazu bei, spezielle Barrieren und entsprechende Lösungsstrategien für Menschen mit Körperbehinderungen zu identifizieren, außerdem wurde ein Trainingskurs für Supported Employment Personal entwickelt (UCPA 1994).

In den verschiedenen Modellprojekten wurde eindeutig nachgewiesen, daß auch Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen in regulären Betrieben integriert arbeiten können, wenn Sie die entsprechende, oft intensive Unterstützung erhalten (SOWERS/POWERS 1994).

Modellprojekte Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen der United Cerebral Palsy Association (UCPA) :

- **UCPA Demonstration Project on Supported Employment 1987 - 1990**
über 120 unterstützte Arbeitsplätze für Menschen mit schweren Körper- oder Mehrfachbehinderungen (CALLAHAN 1990)
- **CBIE Project**
Entwicklung und Erprobung eines Curriculums zur Ausbildung von Arbeitsassistenten
- **UCPA Research and Demonstration Projekt on Supported Employment for Individuals with physical disabilities Oktober 1992- Oktober 1995**
Supported Employment Projekte in New York City, Birmingham, AL, Austin, TX, Portland, OR und Milwaukee, WI.
102 unterstützte Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit schweren Körper- oder Mehrfachbehinderungen (MAST 1996)
- **UCPA Project with Industries - Small business ADA employment project 1992- 1997**
32 Supported Employment Projekte, die kleinere Betriebe unterstützten, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.
Aufgabe des Projektes: Informationsvermittlung, Unterstützung, Beratung, Ausbildung von Arbeitsassistenten
- **UCPA Choice Demonstration Grant 1993 - 1998**
Supported Employment Projekte in Detroit, New Orleans und Pittsburgh
Ziel: 225 unterstützte Beschäftigungsverhältnisse (45 pro Jahr) für Menschen mit schweren Körper- oder Mehrfachbehinderungen (UCPA 1995, CALLAHAN 1996)

Verfahren und Ergebnisse des Forschungs- und Modellprojektes „Supported Employment für Menschen mit Körperbehinderungen“ der UCPA Oktober 1992 - 1995

Im folgenden sollen am Beispiel des letzten Modellprojektes der UCPA „Supported Employment für Menschen mit Körperbehinderungen“ der Prozeß von Unterstützter Beschäftigung und die erreichten Ergebnisse detaillierter dargestellt (MAST 1996) und mit vergleichbaren aktuellen Daten von Projekten mit Supported Employment für Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung (MANK/ CIOFFI/ YOVANOFF 1996) bzw. den zuletzt verfügbaren nationalen Daten über Supported Employment .aus dem Jahre 1993 (VCU 1995) verglichen werden.

Teilnehmer:

Von den unterstützten 94 Personen waren 53% männlich und 47% weiblich. Die Mehrheit der unterstützten Personen hat eine Cerebrale Parese als ihre primäre Behinderung (65,2%), andere Spina Bifida (9,1%), Querschnittslähmung (1,5%) oder andere Körperbehinderungen (10,6%), sowie erworbene Hirnschädigungen (7,6%), Autismus (1,5%) oder geistige Behinderung (1,5%). Die Personen mit Behinderungen wie geistiger Behinderung oder Autismus als primärer Behinderung hatten alle zusätzlich eine Körperbehinderung.

Zur Zeit des Beginnes des Projektes waren 36,3% jünger als 31 Jahre, 36,4% 31 bis 40 Jahre und 27,3% älter als 40 Jahre.

Qualifizierung und Praxisberatung der teilnehmenden Projekte

Der Erfolg von Supported Employment basiert nicht zuletzt auf einer gezielten methodischen Vorgehensweise. Es war in den Modellversuchen schnell deutlich geworden, daß eine Vermittlung beispielsweise von Menschen mit einer schweren Körper- und Mehrfachbehinderung nur mit entsprechend intensiver Unterstützung und systematischer Anleitung erfolgen konnte. Als wichtig erwies sich gerade für den Personenkreis der Mehrfachbehinderten, daß ein Denken in traditionellen Berufsbildern oder die Suche nach vorhandenen offenen Stellen nicht weiterführte. Stellen mußten vielmehr aus mehreren Tätigkeiten innerhalb eines Betriebes entwickelt werden.

Der amerikanische Verband für Körper- und Mehrfachbehinderte UCPA hat ein Curriculum zur Schulung von Arbeitsassistenten in diesem Bereich entwickelt, das in dem Modellprojekt neben anderen Materialien zum Einsatz kam (UCPA 1994). Die Projektleitung führte mit den einzelnen Trägern Mitarbeiterschulungen vor Ort durch und stand in Form von Praxis- und Organisationsberatung allen Projektstandorten laufend zur Verfügung (MAST 1996).

Erstellung eines individuellen Fähigkeitsprofils (Vocational Profile)

Der Vermittlungsprozeß beginnt mit der Erstellung eines individuellen Fähigkeitsprofils (Vocational Profile)³. Bei der Erstellung eines individuellen

³ das von der UCPA benutzte Vocational Profile finden Sie in einer deutschen Überarbeitung in der Anlage dieses Berichtes (UCPA 1995)

Fähigkeitsprofiles kommt es darauf an, die persönlichen Interessen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und behinderungsbedingten Hemmnisse zu erkunden (UCPA 1995 a,b, ähnliche Ansätze MOUNT 1994, NEW HATS 1994, SOWERS/ MCALLISTER/ COTTON 1996, BOLLES 1996). Im Laufe der Entwicklung von Supported Employment hat es eine Abkehr von standardisierten Tests und Statusdiagnostik hin zu Methoden persönlicher Zukunftsplanung und individueller Berufsplanung und Prozeßdiagnostik gegeben.

Es hat sich gezeigt, daß man eher berufliche Möglichkeiten für Menschen gerade mit schweren Behinderungen findet, wenn man sich darauf konzentriert, was eine Person kann und wo ihre Motivation liegt, als wenn man sich darauf konzentriert, was sie nicht kann und welche Tätigkeiten traditionell für ihre Behinderung als geeignet angesehen wurden (SOWERS/ MCALLISTER/ COTTON 1996). Es hat sich auch gezeigt, daß auf Grundlage des Verhaltens und des Kenntnisstandes in der Werkstatt für Behinderte nur bedingt Rückschlüsse auf den Erfolg und die Lernpotentiale in realen Betrieben geschlossen werden können. Dies widerspricht der These, daß Menschen mit Behinderung sich erst in der Werkstatt ausreichend qualifizieren und sich als „vermittlungsfähig“ bewähren müssen, ehe sie in integrierten Arbeitsplätzen in regulären Betrieben unterstützt werden dürfen (readiness model). Untersuchungen in den USA haben gezeigt, daß die Menschen häufig in solchen Qualifizierungsmaßnahmen in Werkstätten steckenbleiben und selten in integrierten Arbeitsverhältnissen landen.

Das Vocational Profile versucht vorhandene Informationen aus verschiedenen Perspektiven zusammenzutragen. Der beiliegende Informationsbogen (s. Anlage) soll dabei als Leitfaden Ideen und Anregungen für verschiedene Aspekte einer individuellen Berufsplanung geben und nicht wie ein Fragebogen abgearbeitet werden.

Es wird versucht, die gesamte Lebenserfahrung des Bewerbers einzubeziehen und nicht nur vereinzelte, eng begrenzte zeitliche Ausschnitte zur Grundlage der Planung zu machen wie ein gutachterliches Gespräch oder die Durchführung verschiedener Tests an einem Vormittag. Das Vocational Profile beginnt normalerweise mit einem Gespräch des Integrationsberaters mit dem Bewerber in dessen Wohnung. Dieses erste Treffen gibt dem Bewerber und seiner Familie Informationen über den Vermittlungsprozeß und die Bedeutung und Möglichkeiten einer aktiven Mitwirkung

und dem Integrationsberater erste Möglichkeiten, grundlegende Informationen über den Bewerber zu sammeln. Dieses Treffen dauert normalerweise ein bis anderthalb Stunden.

Der Integrationsberater lernt den Bewerber in der Folgezeit in seinen typischen Alltagsaktivitäten kennen und begleitet ihn auch zu geplanten Aktivitäten in der Stadt (Essen gehen, sich etwas anschauen etc.). Ziel ist es, während der Phase den Bewerber näher kennenzulernen und sich ein Bild von seinen Fähigkeiten und Vorlieben sowie den wichtigen Punkten, die für ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis bedeutend sein können, zu machen. Die Erstellung des gesamten Vocational Profil dauert ca. 20 - 25 Stunden (UCPA 1995b).

Zur Erstellung einer individuellen Berufsplanung (Employment Plan) wird ein Treffen durchgeführt, an dem der Integrationsberater, der Bewerber, seine Familie, Freunde, Betreuer, Berater und andere Personen nach Wunsch des Bewerbers teilnehmen. Während dieses Treffens wird der weitere Plan zu Entwicklung eines Arbeitsplatzes abgestimmt, dies schließt folgende Punkte ein:

- die Vorlieben, Motivation, Fähigkeiten und wichtige Rahmenbedingungen für ein Arbeitsverhältnis,
- welche Arbeitstätigkeiten für den Bewerber denkbar sind und in Frage kommen,
- mögliche Arbeitgeber, bei den Arbeitsmöglichkeiten für den Bewerber erkundet werden können,
- Kontakte, die zur Arbeitsplatzentwicklung genutzt werden können,
- ein Aktionsplan mit den nächsten konkreten Schritten.

Diese individuelle Berufsplanung dient als Grundlage für die Arbeitsplatzakquisition (UCPA 1995b).

Arbeitsplatzentwicklung

Der Arbeitsplatzentwicklung kommt eine zentrale Bedeutung in Supported Employment zu. Die Erfahrungen der Projekte belegen, daß dies ein sehr mühsames, aber nicht aussichtsloses Geschäft ist, für das vielfältige Methoden aus dem Marketingbereich und detaillierte Kenntnisse der Arbeitgeber in der Region hilfreich sind. Traditionelle Vorgehensweisen bei der Arbeitsplatzakquisition beinhalten die Auswertung von Stellenanzeigen in der Zeitung und des Arbeitsamtes, Telefonkontakte, Betriebsbesuche, Mailing, Präsentationen bei

Arbeitgeberorganisationen und Projektbeiräte von Arbeitgebern. In der neueren Literatur zu diesem Thema wird vor allem auf die Bedeutung von informellen Kontakten zur Arbeitsplatzsuche hingewiesen (HAGNER/DILEO 1993) und darauf, daß es eher darauf ankäme, in der Region langfristige, gute Kontakte zu Arbeitgebern zu entwickeln, als schnelle Plazierungen vorzunehmen (FABIAN, LUECKING, TILSON 1994). Die Erkenntnis, daß viele Menschen ihre Arbeitsplätze über informelle Kontakte bekommen und nicht über das formelle System (Arbeitsamt, Stellenanzeigen), hat sich auch in der Vorgehensweise der Projekte des UCPA niedergeschlagen. Eine Aufgabe des Treffens zur individuellen Berufsplanung ist es daher, die informellen Kontakte aller Beteiligten so gut es geht, aktiv zu nutzen, um den ersten Kontakt mit einem Arbeitgeber herzustellen (UCPA 1995b).

Die Arbeitsplatzakquisition kann auf zwei verschiedene Weisen betrieben werden:

1. Es werden vom Supported Employment Projekt Stellen für einen Pool von Bewerbern akquiriert.
 2. Es wird für einen bestimmten Bewerber eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt gesucht.
- In der Praxis kommen häufig Mischformen der beiden Ansätze vor. So kann sich z.B. bei der Suche einer Stelle für einen bestimmten Bewerber eine Stelle für einen anderen Bewerber ergeben. Generell kann gesagt werden: Je schwerer die Behinderung eines Bewerbers ist, desto notwendiger ist eine individuelle Arbeitsplatz(er)findung. Deshalb sind die Projekte des UCPA Modellprojektes auch nach der zweiten Weise vorgegangen. In den meisten Fällen hilft es für Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen nicht, in Berufen zu denken oder nach bereits existierenden offenen Stellen zu suchen. Deshalb muß ein Integrationsberater für diese Personen Arbeitsplätze entwickeln, statt nach offenen Stellen zu suchen. Ansätze sind dabei, Betriebe gezielt für bestimmte Bewerber anzusprechen (BOLLES 1996) und eigene Beschäftigungsvorschläge zu machen (BISSENETTE 1994). Die Absicht besteht darin, die Bewerber aus der allgemeinen Konkurrenz herauszunehmen und individuelle Lösungen zu schaffen. Kontakte und Besichtigung von Firmen sowie Gespräche mit Arbeitgebern dienen dabei der Erkundung potentieller Arbeitsmöglichkeiten und der Bedürfnisse der Betriebe. Im Kontakt mit Arbeitgebern sind in der Praxis drei verschiedene Vorgehensweisen zu beobachten:

- **Zentrierte auf den Fachdienst** - Hier werden die Kompetenz und die Seriosität des Fachdienstes z. B. in der Auswahl geeigneter Bewerber, bei der Qualifizierung

oder in Problemfällen betont. (*"Ich möchte Ihnen gerne von unserem Fachdienst und seinen Dienstleistungen erzählen..."*)

- **Zentriert auf den Bewerber** - Hier wird der Bewerber mit seinen Fähigkeiten und seinem Interesse in den Vordergrund gestellt. (*"Ich möchte Ihnen gerne von Klaus und seine Fähigkeiten erzählen."*)
- **Zentriert auf den Betrieb** - Hier werden die Bedürfnisse des Betriebes und potentielle Vorteile des Betriebes in den Vordergrund gestellt (*"Erzählen Sie mir von Ihrem Betrieb und Ihren Bedürfnissen"*).

Die Kontakte zu Arbeitgebern dienen dabei nicht nur dazu, konkrete Arbeitsplätze zu entwickeln, sondern auch dazu die Tätigkeiten innerhalb einer Branche kennenzulernen und Kontakt zu anderen Arbeitgebern zu bekommen. Manchmal haben Arbeitgeber eine andere Idee, wo der Bewerber seine Fähigkeiten einbringen könnte, und können an Ihnen bekannte Kollegen verweisen. Bewährt hat es sich auch, daß man zur Herstellung des Kontaktes zu anderen Arbeitgebern auf Arbeitgeber von bestehenden unterstützten Arbeitsverhältnissen zurückzugreift. Ist ein Arbeitgeber gefunden, bei dem geeignete Arbeitstätigkeiten anfallen, geht es darum, sie mit den Fähigkeiten des Bewerbers in bestmögliche Übereinstimmung zu bringen. Dies geschieht durch eine sorgfältige Arbeitsplatzanalyse und Arbeitsplatzanpassung.

Arbeitsplatzanalyse

Bei der Arbeitsplatzanalyse geht es darum, sich ein möglichst gutes Bild vom Betrieb und den Arbeitstätigkeiten zu machen. Dabei geht es auch darum, auf die „Kultur des Arbeitsplatzes“ wie Umgangston, Kleidungsregeln, Arbeitsethos, kollegiale Umgangsformen und Formen von kollegialer Unterstützung zu achten. Der Arbeitsassistent wird von demjenigen in der Firma eingearbeitet, der normalerweise neue Kollegen einarbeitet. Er lernt die Arbeitsaufgaben, bis er die Arbeitsaufgabe und möglicherweise auftretende Schwierigkeiten erkundet hat. Diese Arbeitsplatzanalyse dauert üblicherweise zwei oder drei Tage (UCPA 1995b).

Die Arbeitsplatzanalyse soll auch die erforderliche Anleitung und die Anpassung des Arbeitsplatzes, die wahrscheinlich von dem unterstützten Arbeitnehmer benötigt werden, beschreiben. Die sich daraus ergebenden Erfordernisse müssen dann mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden. Der Arbeitgeber und der Arbeitsassistent müssen in dieser Phase eng zusammenarbeiten, um für alle Seiten gute

Problemlösungsstrategien zu entwickeln. Es wird empfohlen, einen *individuellen Arbeitsunterstützungsplan* auszuarbeiten, der den geplanten Ablauf der Tätigkeiten des unterstützten Angestellten, die jeweilige Anleitung und Unterstützung durch den Arbeitgeber und Kollegen sowie die zusätzlich benötigte Unterstützung erfaßt. Die speziellen Unterstützungsmöglichkeiten sollten vor Arbeitsantritt geklärt werden (UCPA 1995b).

Anpassung des Arbeitsplatzes, technische Hilfsmittel

Bei Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen ist häufig eine Anpassung des Arbeitsplatzes notwendig. In der Vorstellung vieler Menschen ist dies eine erhebliche Barriere bei der Beschäftigung von Menschen mit einer Körper- und Mehrfachbehinderung. Die meisten dieser Anpassungen sind jedoch relativ einfacher Natur und kosten kein Geld, nur bei 34 % der unterstützten Arbeitnehmer mit Körper- und Mehrfachbehinderungen war eine Arbeitsplatzanpassung notwendig, die Material- oder Personalkosten erforderte. Fast 60% dieser erforderlichen Anpassungen des Arbeitsplatzes kosteten weniger als \$ 500 (ca. 750 DM), in lediglich vier Fällen waren die Kosten mit \$ 12.500 bis \$ 20.000 (ca. 18.750 DM bis 30.000 DM) relativ hoch (MAST 1996). Diese Resultate liegen nur geringfügig höher als die Ergebnisse einer allgemeinen Untersuchung über die Notwendigkeit von Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderungen in den USA, nach der 69% aller Arbeitsplatzanpassung für Menschen mit Behinderungen nichts und nur 3% über \$ 1000 kosten (SEARS 1994).

Es sollte auch darauf geachtet werden, daß nicht die Wahl des technischen Hilfsmittels (z. B. ein adaptierter Computer) den Arbeitsplatzfindungsprozeß maßgeblich lenkt (es muß ein Büroarbeitsplatz sein), sondern daß die wirklichen Berufswünsche, Motivationen und Fähigkeiten des unterstützten Menschen genug erkundet werden. Die Arbeitsplatzanpassung und die Hilfsmittel sollen die Ausführung einer gewünschten Arbeitstätigkeit erleichtern und nicht umgekehrt. Die meisten Anpassungen sind also ziemlich einfacher Natur und verlangen häufig mehr Kreativität als finanziellen Aufwand. So müssen z. B. für einen Arbeitnehmer, der Probleme mit der Handkoordination hat und nicht über seine eine Körperhälfte hinübergreifen kann, die Geräte anders gruppiert werden. Einfache, oft selbst gebaute Haltevorrichtungen, ergonomische Stühle, bessere Beleuchtung,

elektronische Hefter und Locher im Bürobereich sind andere Beispiele, die die Arbeit oft auch für Angestellte ohne Behinderung einfacher machen.

Zum Teil wurden Probleme durch veränderte Arbeitsplatzbeschreibungen, flexiblere Arbeitszeiten oder verlängerte Einarbeitungszeiten gelöst (SEARS 1994). Der Großteil dieser Anpassungen würde also sicher unter die „zumutbaren Anpassungen“ für Angestellte mit Behinderungen fallen, zu denen der Arbeitgeber nach dem amerikanischen Antidiskriminierungsgesetz (ADA) verpflichtet ist.

Bei der Gestaltung von technischen Hilfsmitteln und der Anpassung von Arbeitsplätzen ist darauf zu achten, daß diese möglichst gut in den Betrieb passen und den Arbeitnehmer mit Behinderung möglichst wenig in eine Sonderrolle drängen. Im Sinne des „universal design“ ist daran zu denken, wie Lösungen aussehen können, die vielleicht allen Arbeitnehmern und nicht nur dem unterstützten Arbeitnehmer mit Behinderung die Arbeit erleichtern können. Es ist sinnvoll, auch Kollegen und Arbeitgeber in den Problemlösungsprozeß hinsichtlich der möglichen Anpassung des Arbeitsplatzes mit einzubeziehen (HAGNER/DILEO 1993). Die Arbeitsassistenten waren zu 75% an den Arbeitsplatzanpassungen im Projekt beteiligt, in 50% der Fälle wurden technische Berater hinzugezogen, in 50% der Fälle waren Kollegen und Arbeitgeber und in 30% der Fälle die unterstützten Arbeitnehmer an der Entwicklung der Hilfsmittel maßgeblich beteiligt (MAST 1996).

Unterstützung am Arbeitsplatz

Die Unterstützung am Arbeitsplatz schließt an die Phase der Arbeitsplatzanalyse und der Arbeitsplatzanpassung an. Ziel soll es sein, die Balance zwischen der typischen Unterstützung von Kollegen und Arbeitgebern und den individuellen, besonderen Bedürfnissen des neuen Arbeitnehmers mit Behinderung zu finden. Das Ziel des Modellprojektes war es ausdrücklich, die natürliche, kollegiale Unterstützung (natural supports) am Arbeitsplatz zu fördern. Die Rolle des Arbeitsassistenten war es, den Betrieb zu unterstützen, den neuen Mitarbeiter mit Behinderungen einzuarbeiten und gegebenenfalls vorzuschlagen, wie der sonst übliche Einarbeitungsprozeß aufgrund der Behinderung modifiziert oder ergänzt werden könnte. Die Einbeziehung der Kollegen und weitestgehende Nutzung der üblichen Praxis im Betrieb neue Mitarbeiter einzuarbeiten und einzuführen, unterstützt die Einschätzung der Kollegen, daß sie den neuen Mitarbeiter anleiten können und fördert die Kontaktaufnahme mit den Kollegen. Die Unterstützung am Arbeitsplatz sollte daher

den Schwerpunkt auf der Anleitung des Arbeitgebers und der Kollegen legen, z. B. durch Information über für den Arbeitnehmer mit Behinderung hilfreiche Aufgabenstrukturierung und Anleitung, und zu einer gemeinsamen Lösung der auftretenden Probleme beitragen. Der neue Angestellte sollte soviel Kontakt wie möglich mit den normalen Arbeitern und Kollegen im Betrieb haben. Dieses verändert die Rolle des Arbeitsassistenten mehr hin zu der eines Beraters. Dabei kann jedoch auch eine zusätzliche Anleitung durch den Arbeitsassistenten sinnvoll sein, wenn die notwendige intensive Anleitung durch Kollegen die betrieblichen Kapazitäten übersteigen würde (UCPA 1995b).

Im Modellprojekt der UCPA erhielten 86,2% der Projektteilnehmer irgendeine Form von Unterstützung durch Kollegen. Dies schloß z. B. die Qualifizierung am Arbeitsplatz, die Kontrolle der Arbeitsqualität, soziale Unterstützung und persönliche Assistenz ein. Nur 20,7% der unterstützten Personen nutzten die Arbeitsassistenten als primäre Unterstützungspersonen, hinzu kamen eine geringe Anzahl von Personen, die beides in Anspruch nahmen (MAST 1996).

Vermittlungen und Kündigungen

In dem UCPA Modellprojekt wurden insgesamt für 94 Personen 103 verschiedene Arbeitsplätze gefunden, wobei einige nach Kündigung in einen zweiten Arbeitsplatz vermittelt wurden.

Insgesamt wurden 26 Kündigungen im Laufe des Projektes verzeichnet, dies sind 25% aller Arbeitsplätze. Als Gründe wurden niedrige Arbeitsqualität (7 / 26,9%), zu geringes Arbeitstempo (6 / 23,1%), Gesundheitsprobleme, eine bessere Stelle (je 4 / 15,4%), Akzeptanz der Kollegen, Transportprobleme (je 3 / 11,5%), Verhaltensprobleme, geringe Arbeitstugend, betriebliche Gründe (je 2 / 7,7%) sowie die Unzufriedenheit des Arbeitnehmers mit der Arbeitsstelle, Umzug, Saisonende (je 1 / 3,8%) genannt.

Branchen der gefundenen Arbeitsplätze

Die meisten Arbeitsplätze wurden mit Abstand im Büro (21%) bzw. in der Dateneingabe (9%) gefunden, womit 30% der Tätigkeiten dem Bürobereich zuzurechnen sind. Es folgen der Gastronomie- und Küchenbereich (9%), sowie Reinigungstätigkeiten und Arbeitsplätze in der Kundenbetreuung (je 8%). Darüber

hinaus wurden jedoch auch Arbeitsplätze z. B. als Türvorsteher, Verkaufshilfe, Wäschereihelfer, Auslieferer, Schlachter, Techniker oder Tiertrainer gefunden. Die Verteilung der gefundenen Arbeitsplätze für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen auf verschiedene Tätigkeitsbereiche unterscheidet sich damit von den Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung in Supported Employment. In der oben bereits zitierten, aktuellen Untersuchung wurden dort die meisten Arbeitsplätze im Gastronomie- und Küchenbereich (26%), im Reinigungsbereich (20%) und im Bürobereich gefunden (15%) (MANK/ CIOFFI/ YOVANOFF 1996).

Lohn und Arbeitszeit

Der durchschnittliche Lohn lag bei \$ 5,79 (ca. 8,70 DM), und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug 20,3 Stunden. Dies entspricht in etwa den Ergebnissen einer aktuellen größeren Untersuchung von Supported Employment für Menschen mit einer Lern- und geistigen Behinderung aus dem Jahre 1995 (N=423) mit einem Durchschnittslohn von \$ 5,52 (ca. 8,30 DM) und einer Wochenarbeitszeit von 22 Std. (MANK/ CIOFFI/ YOVANOFF 1996). Sowohl in den Projekten des Modellversuches als auch in den Projekten der angegebenen Untersuchung wurden die Arbeitnehmer mit Behinderungen fast ausschließlich an integrierten Einzelarbeitsplätzen und nicht an Gruppenarbeitsplätzen mit mehreren Menschen mit Behinderung (Enklaven, Arbeitsplatzcluster) unterstützt.

Die letzten verfügbaren nationalen Daten von 1993 zeigen dagegen insgesamt ein etwas schlechteres Bild. Die Löhne in Unterstützter Beschäftigung sind zwar erheblich höher als in Werkstätten, aber dennoch nur knapp über dem bundesweiten Mindestlohn von \$ 4.25 (bzw. in einigen Bundesstaaten etwas höher, z. B. Oregon \$ 4,75). Im Jahre 1993 betrug der durchschnittliche Lohn in Supported Employment \$ 4.53, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 22,5 Stunden (VCU 1995). Das Ergebnis des Supported Employment Modellprojektes für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen des UCPA ist also in bezug auf den Lohn besser als der Bundesdurchschnitt, während die durchschnittliche Arbeitszeit etwas geringer ist. Fast zwei Drittel der Teilnehmer des Projektes arbeiteten weniger als 20 Stunden pro Woche (65,2%), 16,7% 21 bis 30 Stunden und 18,2 % mehr als 30 Stunden pro Woche (MAST 1996). Dies spiegelt sich auch im Verdienst wider. 54,5% verdienten

weniger als \$ 434 (ca. 650 DM) im Monat, 28,8% zwischen \$ 434 und \$ 864 (650 und 1300 DM) im Monat und die übrigen 16,7% mehr als \$ 864 (1300 DM) im Monat. Die meisten Menschen in diesem Modellprojekt sind wie die meisten Menschen in Supported Employment weiterhin auf ergänzende Sozialhilfe für Menschen mit Behinderung angewiesen (SSI). Es besteht die Möglichkeit, für Menschen mit schweren Behinderungen in den USA auch Löhne unter dem Mindestlohn zu zahlen. Es muß dann aufgrund einer Produktivitätsmessung am Arbeitsplatz nur der prozentuale Anteil des für die Tätigkeit üblichen Lohnes gezahlt werden. Diese Ausnahmegenehmigung ist beim Arbeitsministerium zu beantragen und muß jedes halbe Jahr überprüft werden. Werkstätten für Behinderte arbeiten zumeist mit dieser Ausnahmeregelung. Diese Regelung ermöglicht auf der einen Seite eine große Flexibilität insbesondere für die Beschäftigung für Menschen mit schwersten Behinderungen, auf der anderen Seite stellen viele Supported Employment Projekte diese Möglichkeit nicht in den Vordergrund ihres Marketing und versuchen wenigstens den jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn für die von ihnen unterstützten Arbeitnehmer auszuhandeln. Lohnkostenzuschüsse an die Arbeitgeber wie in Deutschland gibt es so nicht, es gibt jedoch beschränkte steuerliche Vergünstigungen.

Der bundesweite gesetzliche Mindestlohn ist gerade angehoben worden. Dies wird die Einkommenssituation vieler Menschen im Dienstleistungsbereich und wahrscheinlich auch der Mehrheit der Menschen in Unterstützter Beschäftigung etwas verbessern.

Es hat sich gezeigt, daß die Ergebnisse von Supported Employment in bezug auf Lohnhöhe und Integration wesentlich besser als in Werkstätten und Tagesförderstätten sind, insgesamt besteht jedoch im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung noch großer Verbesserungsbedarf (MANK 1994, WEHMAN & KREGEL 1994).

Zufriedenheit der unterstützten Personen

An der Projektauswertung ist bemerkenswert, daß sie selbstverständlich versucht, die Zufriedenheit der unterstützten Personen zu erfassen. Es wurden sowohl positive als auch negative Punkte bezüglich des Arbeitsplatzes, des Lohnes und der Arbeitsbedingungen, der Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen sowie der Unterstützung am Arbeitsplatz abgefragt (MAST 1996):

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit ?		Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer Arbeit?	
1. Die Menschen (Kollegen, Vorgesetzte, Kunden)	62%	1. Nichts	46%
2. Arbeitsaufgaben	53%	2. Arbeitsbedingungen	12%
3. Eine Arbeit zu haben	16%	3. Kollegen	12%
4. Bezahlung	12%	4. Arbeitszeitregelung	11%
5. Arbeitsbedingungen	9%	5. Arbeitsaufgaben	9%

Zufriedenheit mit dem Verdienst					
Verdienst					
Mehr als genug	17%	Genug	55%	Nicht genug	29%
Gehaltserhöhung					
Erwarte eine Gehaltserhöhung	66%	Werde niemals eine Gehaltserhöhung bekommen	14%	Habe bereits eine Gehaltserhöhung bekommen	20%
Verdienstserwartung					
Besser als erwartet	24%	So wie erwartet	43%	Nicht so gut, wie ich es möchte	33%
Ein besserer Job in der Firma?					
Keiner wechselt den Arbeitsplatz	19%	Einige wechseln den Arbeitsplatz, aber ich nicht	29%	Viele Jobs in der Firma	53%
Beziehung zum Arbeitgeber und Kollegen					
Wie behandelt Sie ihr Arbeitgeber?					
Gut	62%	Zufriedenstellend	36%	Schlecht	2%
Wie ist ihr Arbeitgeber für Sie erreichbar?					
Immer erreichbar?	77%	Nicht so erreichbar wie gewünscht	19%	Öfter anwesend als gewünscht	5%
Wie kommen Sie mit Ihren Kollegen aus?					
Sehr gut	66%	Gut	32%	Nicht sehr gut	2%
Möglichkeit der gemeinsamen Arbeit mit Kollegen während des Arbeitstages?					
Zusammenarbeit mit Kollegen so viel (oder wenig) wie gewünscht	65%	Mehr Zusammenarbeit gewünscht	26%	Weniger Zusammenarbeit mit Kollegen gewünscht	9%
Wie behandeln Ihre Kollegen Sie?					
Wie alle anderen	75%	Etwas anders	20%	Sehr unterschiedlich	5%
Kontakt zu Kollegen während des Mittags und der Pausen?					
Verbringe soviel Zeit mit meinen Kollegen wie gewünscht	73%	Würde gerne mehr Zeit mit meinen Kollegen verbringen	18%	Würde gerne weniger Zeit mit meinen Kollegen verbringen	9%
Kontakt zu Kollegen in der Freizeit?					
Verbringe soviel Zeit mit meinen Kollegen wie gewünscht	54%	Würde gerne mehr Zeit mit meinen Kollegen verbringen	41%	Würde gerne weniger Zeit mit meinen Kollegen verbringen	5%

Arbeitsbedingungen					
Zufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben					
Ich mag meine Arbeitsaufgaben sehr gerne	68%	Meine Arbeitsaufgaben sind o.k.	30%	Ich mag meine Arbeitsaufgaben nicht	2%
Einarbeitung am Arbeitsplatz					
Ich wurde gut eingearbeitet	60%	Ich wußte fast alles, was ich brauchte, bevor mein Arbeitsassistent ging	37%	Mein Arbeitsassistent ging zu früh	3%
Haben Sie sich diesen Arbeitsplatz selber ausgesucht?					
Ja	39%	Ja mit Unterstützung	55%	Nur etwas/Nein	6%
Wenn Sie die Wahl hätten, würden Sie...?					
Diese Arbeit so behalten wie sie ist	43%	Diese Arbeit verändern, um sie zu verbessern	41%	Einen anderen Job haben wollen	16%
Zufriedenheit mit der Supported Employment Agentur					
Wie hilfreich war Ihr Arbeitsassistent?					
Sehr hilfreich	85%	Einigermaßen hilfreich	14%	Nicht hilfreich	2%
Wie intensiv hätte Sie der Arbeitsassistent unterstützen sollen?					
Weniger	2%	Mehr	20%	Im gleichen Umfang	78%
Wie häufig würden Sie gerne vom Arbeitsassistenten am Arbeitsplatz besucht werden?					
Häufiger	19%	Im gleichen Umfang	74%	Weniger	7%
Wie sind Sie an den Entscheidungen bezüglich Ihres Arbeitsplatzes beteiligt gewesen?					
Andere Menschen treffen die Entscheidungen	12%	Ich bin manchmal mit einbezogen, aber nicht soviel, wie ich möchte	17%	Ich bin so an den Entscheidungen beteiligt, wie ich es möchte	71%

Barrieren für die berufliche Integration von Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen und ihre Einbeziehung in Supported Employment

Im Jahre 1989 wurden zwei Untersuchungen speziell zur Situation von Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen in Supported Employment vom Training and Research Institute for People with Disabilities des Children's Hospital in Boston in Zusammenarbeit mit der UCPA durchgeführt. Es wurden 45 Träger von Supported Employment befragt, die mehr als fünf Personen mit Körperbehinderungen in integrativen Arbeitsverhältnissen unterstützten. Dabei kam heraus, daß 30% der von diesen Supported Employment Programmen unterstützten Arbeitnehmer eine schwere Körperbehinderung entweder als primäre oder sekundäre Behinderung hatten (KIERNAN/ MCGAUGHEY/ COOPERMAN 1991a).

Es wurden auch die staatlichen Vocational Rehabilitation Divisions befragt.

Die Träger und die staatlichen Vocational Rehabilitation Divisions kamen zu dem Schluß, daß folgende Barrieren die Vermittlung von Menschen mit

Körperbehinderungen in reguläre Arbeitsverhältnisse in Supported Employment hemmten:

1. mangelnde rollstuhlgerechte Fahrmöglichkeiten von und zu der Arbeit,
2. mangelnde Finanzierung und Verfügbarkeit von technischen Hilfsmitteln,
3. Schwierigkeiten, persönliche Assistenz für pflegerische Bedürfnisse (Toilette, Essen etc.) zu bekommen,
4. mangelnde Möglichkeiten der dauerhaften Unterstützung von Menschen mit Körperbehinderung,
5. 20 Wochenarbeitsstunden als Voraussetzung für Förderung und Begleitung am Arbeitsplatz sind für einige Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen zu viel.

Als Konsequenz aus den Untersuchungen wurde gefordert, diese Probleme anzugehen, um die Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen und ihren Zugang zu Supported Employment zu erhöhen (KIERNAN/ MCGAUGHEY/ COOPERMAN 1991a, 1991b).

In den folgenden Jahren wurden sowohl durch Erlass des Antidiskriminierungsgesetzes (ADA), als auch durch die Neufassung des Rehabilitationsgesetzes 1992 einige der genannten Barrieren angegangen, wie die Zugänglichkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Wegfall des 20-Stunden-Minimums für die Förderung in Supported Employment.

In einer neueren Studie im Auftrage der UCPA wurde im Jahre 1994 untersucht, wie sich die Situation von Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen in Supported Employment verändert hat (SOWERS & POWERS 1994). Dabei wurden sowohl wieder die State Vocational Divisions befragt als auch eine größere Anzahl von Trägern von beruflichen Rehabilitation. Folgende Problembereiche wurden identifiziert:

Finanzierung

Eine der großen Barrieren zum Zugang zu Supported Employment für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen ist die Finanzierung. Menschen mit einer reinen Körperbehinderung haben, auch wenn es sich um eine schwere Behinderung handelt, keinen Anspruch auf dauerhafte Hilfen. Die Hilfen der Vocational Rehabilitation Divisions sind prinzipiell auf 18 Monate befristet. Um diese Leistungen zu bekommen, muß man nachweisen, daß man entweder nach dieser Zeit ohne Unterstützung auskommen wird oder einen anderen Kostenträger für die dauerhafte

Unterstützung hat. Dies ist für Menschen mit einer schweren Körperbehinderung eine Konstellation, die es ihnen fast unmöglich macht, Supported Employment zu bekommen. Für Menschen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung und einer Körperbehinderung gibt es zwar prinzipiell neben und nach dieser Förderung auch die Möglichkeit dauerhafter Eingliederungshilfen, auf die aber im Gegensatz zum Schulbereich kein Anspruch besteht. Die Nachfrage nach Supported Employment übersteigt bei weitem die zur Verfügung gestellten Mittel, und ein Großteil der herkömmlichen Mittel (80%) fließt wie bereits erwähnt immer noch in Einrichtungen (MANK 1994, SOWERS/POWERS 1994). Die Kostensätze in Einrichtungen sind teilweise höher als in Supported Employment, so daß für die Träger keinerlei Anreiz besteht, die Menschen mit Behinderungen verstärkt in Supported Employment zu betreuen (SOWERS/POWERS 1994).

Verlust von Sozialleistungen

Die meisten Menschen in Supported Employment sind weiterhin auf ergänzende Sozialhilfe für Menschen mit Behinderung angewiesen (SSI). Das Sozialhilfesystem erlaubt wie in vielen Ländern nur gewisse Freibeträge. Verdient man darüber, verliert man in den USA jedoch nicht nur seine Sozialhilfe, sondern auch die gerade für Menschen mit Körperbehinderungen überaus wichtige kostenlose Krankenversicherung (medicate), einschließlich der persönlichen Assistenten für pflegerische Hilfen zu Hause. Dies führt zu der grotesken Situation, daß man bei einer bestimmten Einkommenshöhe große Einkommensverluste hätte, sobald man mehr verdienen würde. Dies ist eine Barriere für viele Menschen mit Behinderung, zu arbeiten bzw. über eine gewisse Grenze hinaus zu verdienen (TAYLOR/HARRIS 1994).

Einstellungen von Arbeitgebern

Die Vorbehalte von Arbeitgebern, Menschen mit einer Behinderung einzustellen, ist aus Sicht der Träger der beruflichen Rehabilitation eine der größten Barrieren, und zwar sowohl für Menschen mit einer Körperbehinderung (54% der befragten Träger), als auch verstärkt für Menschen mit einer Körperbehinderung und Lern- oder geistigen Behinderung (71%). Die Supported Employment Projekte, die mehr als zehn Menschen mit einer Körperbehinderung in integrative Arbeitsverhältnisse vermittelt hatten, berichteten dagegen nur zu 6%, daß die Einstellung der Arbeitgeber eine wesentliche Barriere zur Beschäftigung von Menschen mit Körper-

und Mehrfachbehinderungen sei. Es scheint, daß die regionalen Bemühungen dieser Supported Employment Projekte die Einstellungen von Arbeitgebern bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Körperbehinderungen verändert haben. Der kritische Faktor in der Veränderung der Einstellung von Arbeitgebern in einer Region ist das Engagement eines Projektes, Arbeitgeber zu überzeugen, auch Menschen mit einer schweren Körper- und Mehrfachbehinderung die Chance eines unterstützten Arbeitsverhältnisses zu geben. Die ersten Erfolgsbeispiele lassen sich dann erfahrungsgemäß gut dazu nutzen, andere Arbeitgeber zu überzeugen (SOWERS/POWERS 1994). Arbeitgeber benötigen Informationen und Beispiele, wie Menschen mit einer schweren Körper- und Mehrfachbehinderung in ihrem Betrieb erfolgreich beschäftigt werden können. Vor 15 Jahren konnten sich in den USA die meisten Arbeitgeber auch nicht vorstellen, Menschen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung zu beschäftigen, während es heute in den USA zumindest in einigen Branchen wie dem Dienstleistungsbereich eine übliche Praxis darstellt. Dieser Einstellungswandel ist durch die vielen Supported Employment Programme möglich geworden. Sie hatten, oft mit einigen wenigen Arbeitgebern, erfolgreich angefangen zu zeigen, daß auch Menschen mit einer schweren Behinderung mit der entsprechenden Unterstützung wertvolle und geschätzte Angestellte eines Unternehmens sein können. Diese Beispiele überzeugten dann wieder einige andere Unternehmen, Menschen mit einer geistigen Behinderung einzustellen, was wiederum dazu führte, daß andere Geschäfte sich dies vorstellen konnten und es in bestimmten Regionen und bestimmten Branchen normal wurde, auch Menschen mit einer geistigen Behinderung einzustellen. Deshalb kann es am Anfang für ein Supported Employment Programm wichtig sein, nicht möglichst viele, sondern möglichst gute unterstützte Arbeitsverhältnisse aufzubauen und dabei auch ein bis zwei Personen mit einer schweren Behinderung einzubeziehen. Diese ersten unterstützten Arbeitsverhältnisse sollten gut dokumentiert und für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden. Mit den ersten erfolgreichen unterstützten Arbeitsverhältnissen wächst auch das Vertrauen der Projekte selbst dahin gehend, was möglich ist, was wiederum ein anderes Auftreten bei den Arbeitgebern nach sich zieht.

Einstellungen von Anbietern

Es hat sich gezeigt, daß eine klare Zielsetzung der Supported Employment Projekte, auch Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen zu vermitteln, notwendig ist, da diese sonst angesichts leichter zu vermittelnder Klienten oft auf den Bewerberlisten der Projekte oder in den Werkstätten der Anbieter hängenbleiben (SOWERS 1996). Supported Employment wurde gerade für Menschen mit schweren Behinderungen geschaffen, die eine langfristige und intensive Unterstützung benötigen. Modellprojekte und engagierte Träger haben bewiesen, daß es sich lohnt, ganz bewußt auch Menschen mit einer schweren Behinderung in das Projekt einzubeziehen. Dies ist zwar häufig mit einem enormen Aufwand verbunden, erweitert aber auch insgesamt im Projekt die Einstellung, was möglich ist, und stärkt die Position gegenüber Arbeitgebern und Kritikern.

Das Research and Training Institute am Children's Hospital in Boston hat bereits 1989 45 Anbieter von Supported Employment untersucht, die mehr als 5 Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen in integrierten Arbeitsverhältnissen unterstützten. Die von diesen Projekten unterstützten Arbeitnehmer hatten zu 30% eine Körper- und Mehrfachbehinderung, verglichen mit 5,7% im nationalen Durchschnitt 1989 (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991A, 1991B).

Die Einstellung der Supported Employment Projekte ist offensichtlich maßgeblich für die Einschätzung der Möglichkeiten, für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen integrative Arbeitsmöglichkeiten zu finden. So meinten vor allem die Projekte, die kaum Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung in regulären Betrieben betreuen, daß die Einstellung von Arbeitgebern dieser Zielgruppe gegenüber besonders negativ sei, Arbeit eigentlich gar kein erstrebenswertes Ziel für diese Gruppe sei bzw. die entsprechenden Personen noch nicht „vermittlungsfähig“ seien, während Projekte, die mehr als zehn Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen unterstützten, diese Bedenken nicht teilten (SOWERS/POWERS 1994).

Um die Situation von Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen zu verbessern, ist ein Einstellungswandel der Träger erforderlich. Der erste Schritt ist ein klares Bekenntnis und die interne Zielsetzung des Supported Employment

Programmes, auch Menschen mit einer schweren Körper- und Mehrfachbehinderung zu unterstützen. Der nächste Schritt ist, dafür zu sorgen, daß innerhalb des Projektes konkrete Erfahrungen entstehen. Dafür kann es notwendig sein, sich eine konkrete Quote bezüglich der Vermittlung von Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen innerhalb des Projektes vorzunehmen und bei akquirierten Arbeitsplätzen immer vorrangig zu prüfen, ob dieser Arbeitsplatz auch für eine unterstützte Person aus dieser Zielgruppe umgestaltet werden könnte. Eine andere Strategie ist es, für eine bestimmte Zeit einen bestimmten Mitarbeiter nur mit der Arbeitsplatzentwicklung für diesen Personenkreis zu beauftragen. Diese Aufgabe könnte von Zeit zu Zeit rotieren, damit viele Mitarbeiter Erfahrungen in diesem Bereich bekommen. Daneben ist unbedingt eine gute Qualifizierung der Mitarbeiter notwendig, damit die geänderte Einstellung in eine erfolgreich geänderte Praxis umgesetzt werden kann.⁴

Kenntnisse von Anbietern und Fachkräften

Die relativ geringe Beachtung von Supported Employment Anbietern gegenüber der Zielgruppe von Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen spiegelt sich in der Kenntnis der Mitarbeiter. Die Mehrheit der befragten Anbieter gaben an, daß die Angestellten nicht ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen in der Vermittlung von Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen haben (53%). Wenn Kenntnisse und Erfahrungen vorlagen, hatten sich die Integrationsberater diese zumeist durch die Arbeit angeeignet (92%), nur 29% der Anbieter hatten spezielle Fortbildungsmaßnahmen zur Unterstützung von Menschen mit schweren Körperbehinderungen in Supported Employment angeboten (SOWERS/POWERS 1994).

Ein Drittel der Anbieter meinte, eine Barriere für die Beschäftigung von Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen sei, daß es keine entsprechenden Arbeitsstellen für diesen Personenkreis gebe. Bei der Frage nach der Strategie, wie man für diesen Personenkreis Arbeitsplätze zu erschließen versuchte, wurde deutlich, daß die meisten dieser Projekte nach vorhandenen, offenen Stellen suchten und nicht versuchten, aus verschiedenen Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber einen entsprechenden Arbeitsplatz zusammenzustellen. Für viele Menschen gerade mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen ist dies jedoch eine wichtige Arbeitsplatzentwicklungsstrategie, da das Denken in existierenden Berufen und

⁴ persönliches Gespräch mit Prof. Dr. Jo Ann Sowers, Concord, New Hampshire, 30.7.96

Stellen für sie oft nicht weiterführt (AWC, MANK & COOPER 1989, SOWERS/POWERS 1991, 1994, MAST 1996).

Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig es für die Einbeziehung von Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen in Supported Employment ist, eine gute Qualifizierung hinsichtlich der Methoden von Supported Employment (Erstellung eines Fähigkeitsprofils, Arbeitsplatzakquisition, Arbeitsplatzanalyse und Arbeitsplatzentwicklung, Arbeitsplatzanpassung, Qualifizierung am Arbeitsplatz, Förderung der kollegialen Unterstützung und sozialen Integration etc.) und ihrer Anwendung und Modifikationen im Hinblick auf diese Zielgruppe zu erhalten.

Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Verfügbarkeit rollstuhlgerechter öffentlicher Verkehrsmittel bleibt in vielen Regionen ein Problem (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991a, 1991b, SOWERS/POWERS 1994). Dies liegt zum einen daran, daß gerade in ländlichen Regionen in den USA der öffentliche Nahverkehr allgemein ein Problem ist, zum anderen die rollstuhlgerechte Umgestaltung des Verkehrssystems Zeit und Geld kostet. Zwar sind nach dem American with Disabilities Act alle öffentlichen und privaten Verkehrsgesellschaften verpflichtet, seit 1992 einen Plan zu haben, wie sie ihr System zugänglich für Menschen mit Behinderungen gestalten, sowie nur noch rollstuhlgerechte Busse und Züge zu kaufen und neue oder im Umbau befindliche Haltestellen und Bahnhöfe rollstuhlgerecht zu gestalten; für die Umrüstung und den Umbau bestehender Einrichtungen sind aber zum Teil lange Übergangszeiten von 3 bis 30 Jahren vorgesehen (PRESIDENT'S COMMITTEE 1992). Supported Employment Programme sollten sich im eigenen Interesse durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit mit anderen dafür einsetzen, daß die öffentlichen Verkehrsmittel auch für alle Menschen der Region zugänglich sind.

In vielen Regionen gibt es zwar spezielle Behindertenfahrdienste, die sich aber wegen der Inflexibilität mit eingeschränkten Fahrzeiten und Fahrrouten, zum Teil hohen Kosten und Unpünktlichkeit meist nicht zum Weg von und zu der Arbeit eignen.

Die Supported Employment Programme nutzten eine Vielzahl von Möglichkeiten, so die Fahrt mit der Familie, Fahrgemeinschaften mit Kollegen oder Taxis. Für Menschen, die einen Elektrorollstuhl benutzen, tritt allerdings das zusätzliche Problem auf, daß sie ein Fahrzeug mit Lift benötigen, was ihre Mitfahrmöglichkeiten

einschränkt. In einigen Fällen erfolgt die Fahrt zum Arbeitsplatz auch in einem Bus des Trägers. In anderen Fällen gab es auch bemerkenswert kreative Problemlösungen: So bezuschusste die Vocational Rehabilitation Division in Oregon die Anschaffung eines Busses zur Gründung einer betrieblichen Fahrgemeinschaft von Kollegen mit und ohne Behinderung oder es wurden in Ohio Menschen mit einer Körperbehinderung gefördert, ein kundenbetriebenes Transportunternehmen zu gründen (SOWERS/POWERS 1994).

Technische Hilfsmittel

Die schnelle Verfügbarkeit und Finanzierung der benötigten technischen Hilfsmittel ist häufig ein Problem (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991a, 1991b, SOWERS/POWERS 1994). Inzwischen haben die Mehrheit der State Vocational Divisions Mitarbeiter, die sich auf technische Hilfsmittel spezialisiert haben. Daneben gibt es größere Beratungszentren für technische Hilfsmittel, die häufig an Universitäten angegliedert sind. Diese sind jedoch für Menschen mit Behinderungen und für Projekte nicht immer direkt und schnell für die Beratung vor Ort zu erreichen, sondern liegen meist in größeren Städten. Andere Probleme sind der bürokratische Aufwand bei der Finanzierung von technischen Hilfsmitteln, der diesen Prozeß für unterstützte Arbeitnehmer und für Arbeitgeber oft unangemessen verzögert (z. B. durch das Einholen verschiedener Kostenvoranschläge), sowie die Kostenübernahme für anfallende Reparaturen der Hilfsmittel. Im Jahre 1994 wurde ein neues Gesetz erlassen, das die Beratung und Verfügbarkeit von technischen Hilfsmitteln verbessern soll (Technology-Related Assistance for Individuals with Disabilities Act Amendments 1994 - Public Law 103-218).

Supported Employment Programme sollten eine solide Grundkenntnis in den Möglichkeiten von technischen Hilfsmitteln haben und eine gute Kooperation mit den entsprechenden Beratungsstellen suchen. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, daß sich viele der benötigten Hilfsmittel mit etwas technischem Geschick und Kreativität von Arbeitsassistenten, Kollegen und unterstützten Arbeitnehmern selbst entwickeln lassen und nicht viel Geld kosten (MAST 1996, SEARS 1994).

Persönliche Assistenz

Manche Menschen mit einer schweren Körperbehinderung benötigen eine persönliche Assistenz, um persönliche Bedürfnisse wie Toilettenbenutzung oder

Essen zu erledigen. Eine Reihe der unterstützten Arbeitnehmer hatten die Möglichkeit, auch persönliche Assistenz am Arbeitsplatz zu erhalten, ihre dauerhafte Finanzierung blieb jedoch eine Schwierigkeit (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991b, Sowers/Powers 1994). Dies ist besonders für Menschen mit einer reinen schweren Körperbehinderung der Fall, da es für sie keine rechtliche Anspruchsgrundlage auf dauerhafte Hilfe gibt. Es ist nicht ohne weiteres möglich, einen persönlichen Assistenten, den eine Person zu Hause durch staatliche Programme (Medicaid Home and Community Care Waiver) gefördert bekommt, am Arbeitsplatz einzusetzen.

Es kann so zu der Situation kommen, daß eine Person, wenn sie nicht arbeitet, in ihrer Wohnung tagsüber persönliche Assistenz bekommt, die persönliche Assistenz jedoch durch eine Arbeitsaufnahme, und den damit verbundenen Wechsel des für die Assistenz zuständigen Kostenträgers, verliert. Eine Reihe von Träger berichteten deshalb (38%), daß von ihnen in Einrichtungen betreute Menschen persönliche Assistenz bräuchten, um in integrativen Arbeitsverhältnissen arbeiten zu können, aber keine entsprechende Finanzierung dafür vorhanden wäre. Nur ein Teil der untersuchten Anbieter von Supported Employment für Menschen mit Körperbehinderung boten auch persönliche Assistenz im Rahmen ihres Unterstützungsangebotes am Arbeitsplatz an und zwar häufiger, wenn sie mehr als fünf Menschen mit Körperbehinderungen betreuten (38%) (KIERNAN/ MCGAUGHEY U.A. 1991a), als der Querschnitt aller Supported Employment Anbieter (21%) (SOWERS/POWERS 1994). Die persönliche Assistenz wird in der Regel von den Arbeitsassistenten erbracht, nur wenige Dienste nutzen externe Betreuungs- und Pflegedienste.

Da der Bedarf an dauerhafter persönlicher Assistenz eine wesentliche Barriere für Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen darstellt, außerhalb von Werkstätten und Tagesförderstätten zu arbeiten, haben einige Supported Employment Projekte versucht, andere Lösungsmöglichkeiten zusammen mit den unterstützten Arbeitnehmern zu entwickeln:

Die Notwendigkeit der Hilfe beim Toilettengang ist die größte Barriere. Es ist bei aller Förderung von kollegialer Unterstützung am Arbeitsplatz in der Regel nicht angebracht und angenehm für alle Beteiligten, hier Kollegen mit einzubeziehen, obwohl dies in Einzelfällen geschehen ist (Sowers/Powers 1991, MAST 1996). Häufige Pannen in diesem Bereich sind am Arbeitsplatz sehr unangenehm.

Der erste Schritt ist, über einen gewissen Zeitraum festzustellen, wann und wie oft die unterstützte Person z. B. in der Werkstatt wirklich die Toilette benutzt, ob dies relativ regelmäßig ist und die Person eine gewisse Kontrolle darüber hat.

Des öfteren stellt sich heraus, daß eine Person gar nicht so häufig wie vorhergesagt Hilfe auf der Toilette benötigt. Oft läßt sich das Problem auch einschränken, wenn die Person vor der Arbeit auf Toilette geht, die Getränkeaufnahme dosiert oder die Ernährung entsprechend umgestellt wird.

Es hat sich auch gezeigt, daß einige Menschen mit Körperbehinderung z. B. mit spastischer Lähmung, die zur Zeit Hilfe beim Toilettengang benötigen, unter systematischer Anleitung lernen können, selbständig auf Toilette zu gehen, dies aber in den bisherigen Einrichtungen nicht gefördert wurde oder kein echter Anreiz dafür bestand. Größere Hosen, Gummiband statt Gürtel, Klettverschlüsse, Ringe an Reißverschlüssen, tragbares Urinal für Männer, Griffe an den Toiletten sind Beispiele für kleine Hilfsmittel, die den eigenständigen Toilettengang erleichtern können (SOWERS/POWERS 1991).

Soweit die Person zu regelmäßigen Zeiten auf Toilette muß, kann ein persönlicher Assistent stundenweise eingesetzt werden. Ist der unterstützte Arbeitnehmer in der Lage, einige Zeit im voraus sein Bedürfnis zu erkennen, kann auch mit Cityruf-Empfängern ein in der Nähe arbeitender Arbeitsassistent oder persönlicher Assistent herbeigerufen werden. Andere Möglichkeiten sind eine Verkürzung der Arbeitszeit oder die Benutzung von Inkontinenzhilfen wie Windeln, Kondomkathetern oder unterbrechbaren Dauerkathetern (SOWERS/POWERS 1991). Dies ist eines von vielen Beispielen aus dem Bereich Supported Employment, wo es darauf ankommt, mit dem unterstützten Arbeitnehmer und ggf. seinem Umfeld Problemlösung zu betreiben und alle denkbare Möglichkeiten auszuprobieren, anstatt angesichts der Probleme eine prinzipielle Unvermittelbarkeit in reguläre Betriebe zu konstatieren.

Praxisbeispiele

Mark

Ein Mann - zwei Jobs: Botenfahrten für eine Apotheke und Dateneingabe in der Behörde

Mark ist 31 Jahre alt und arbeitet seit knapp zehn Jahren in einer großen Pflegeeinrichtung, für deren Apotheke er Botengänge zu verschiedenen Stationen macht, um Medikamente abzuliefern und neue Rezepte abzuholen. Mark arbeitet 15 Stunden pro Woche und verdient \$ 4,75 (ca. 7,10 DM) pro Stunde (JUNKER 1996 b). Mark ist motorisch sehr eingeschränkt, kann seine Hände nicht benutzen und manövriert seinen Rollstuhl mit seinem Kinn. Bei seiner Arbeit wird Mark von seinen Kollegen unterstützt. Er ist ein gutes Beispiel dafür, wie sich im Laufe der Zeit eine natürliche kollegiale Unterstützung entwickeln kann. Seine Kollegen beladen nicht nur seinen Rollstuhl, sondern helfen ihm darüber hinaus auch bei Dingen des alltäglichen Lebens wie beim Mittagessen, beim Ausziehen der Jacke im Winter oder wenn nötig auch bei der Toilettenbenutzung. Mitarbeiter der Supported Employment besuchen Mark mittlerweile nur noch einmal im Monat. Mark ist auch ein gutes Beispiel dafür, wie sich zwischenmenschliche Kontakte zu nichtbehinderten Kollegen gezielt über die Arbeitstätigkeit, in Marks Fall über seine Botengänge, anbahnen lassen.

Mark arbeitet seit ca. zweieinhalb Jahren in einem zweiten Arbeitsverhältnis. In einem Büro in der Stadtverwaltung gibt er an zwei Vormittagen Daten in einen Computer ein. Mark verrichtet diese Tätigkeit mit einem Mundstück und ist daher relativ langsam, was sich in einer Bezahlung von nur \$ 3,04 (ca. 4,50 DM) pro Stunde niederschlägt. Da dieser Stundenlohn unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, muß der Arbeitgeber, in diesem Fall die Stadtverwaltung, dafür jährlich eine besondere Genehmigung des Arbeitsministeriums einholen.

Marks relativ geringe Wochenarbeitszeit ist zum einen durch gesundheitliche, zum Teil zeitaufwendige pflegerische Hilfen, die Mark benötigt, zu erklären, zum anderen durch die Tatsache, daß Mark auf die Benutzung von rollstuhlgerechten öffentlichen Verkehrsmitteln angewiesen ist, um von einer Arbeitsstelle zur nächsten zu gelangen. In seinem zweitem Job bei der Stadtverwaltung hilft ein Job Coach am

Anfang und gegen Ende des Vormittages Mark dabei, Materialien, Hilfsmittel und den Computer räumlich so zu arrangieren, daß Mark ungestört selbständig arbeiten kann. Die Arbeitsassistentin, die ihm an dieser Arbeitsstelle unterstützt, arbeitet zur gleichen Zeit mit fünf anderen Klienten von Community Work Service, die im gleichen Verwaltungsgebäude, aber in anderen Büros und Abteilungen arbeiten (cluster site)⁵.

Der Träger - Supported Employment auch für Menschen mit schweren Behinderungen: Community Work Service, Madison, Wisconsin

Mark wird von Community Work Services in Madison, Wisconsin, unterstützt (JUNKER 1996 A, 1996 B, SCHARTMANN 1996, PERABO 1993, PERABO 1992). Community Work Service unterstützt zur Zeit 69 Personen mit sehr unterschiedlichen Behinderungen, so z. B. unterschiedlichen Schweregraden von geistiger Behinderung, Lernbehinderung, schweren Verhaltensauffälligkeiten, traumatischen Hirnschädigungen, Sinnesbehinderungen, Körperbehinderungen, bzw. einer Kombination dieser Behinderungen als Mehrfachbehinderung. Diese Behinderungen werden hier nur aufgelistet, um eine möglichst konkrete Vorstellung von der Zielgruppe der Supported Employment Agentur zu vermitteln. Nach Aussagen des Arbeitsassistenten Axel Junker sind für die alltägliche Arbeit diese Etikettierungen völlig irrelevant, da sie sehr wenig über die einzelne Person, deren Interessen, Neigungen oder Stärken aussagen (JUNKER 1996A). Community Work Service hat keine Werkstatt und unterstützt Personen nur in integrierten Arbeitsverhältnissen. Die wöchentliche Arbeitszeit der unterstützten Personen reicht von 4 bis 39,5 Wochenstunden, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 14 Stunden, was nicht ehrenamtliche Arbeit in sozialen Einrichtungen umfaßt, die einige unterstützte Personen neben ihrem bezahlten Job noch freiwillig erbringen. Die vergleichsweise niedrige Wochenarbeitszeit ist darauf zurückzuführen, daß Community Work Service auch mit Menschen mit sehr schweren Behinderungen arbeitet. Der Durchschnittslohn liegt bei \$ 4,80 (7,20 DM) pro Stunde, wobei teilweise mit Ausnahmegenehmigungen unter dem Mindestlohn bezahlt wird. Bei Community Work Service arbeiten 15 vollzeitbeschäftigte Arbeitsassistenten (JUNKER 1996 A).

⁵ dieses Fallbeispiel nach JUNKER 1996B

John

Der Holzexperte

John lebte als junges Kind auf einem Bauernhof mit seinen Eltern und Geschwistern in Oregon. Aufgrund seiner spastischen Lähmung taten sie die meisten Dinge für ihn. Er konnte nicht allein gehen und hatte eine Spastik in seinen Armen und Händen. Er ging nicht zur Schule, da es zu dieser Zeit keine Möglichkeiten für ihn gab. Durch ihr Engagement in der Kirche bekamen die Eltern Kontakt zur regionalen Easter Seals Stiftung, mit deren Hilfe für ihn sein erster gebrauchter Rollstuhl gekauft wurde. Oft wurde er jedoch in einen Handwagen gesetzt und von seinen Geschwistern durch die Gegend gezogen. John erinnert sich gerne daran, wie er mit einem seiner Brüder immer Feuerholz holen gefahren ist. John wurde einfach in den Handwagen gesetzt, und sein Bruder zog ihn zum Holzhaufen, wo dann der Bollerwagen beladen wurde und zum Haus zurückgefahren wurde. John half beim Stapeln des Holzes auf dem Wagen. Johns Vater lehrte ihn viel über Holz, die verschiedenen Arten, wie es sich anfühlte und welches Holz man für was verwenden konnte. John sah seinem Vater oft beim Schnitzen zu.

Als John 20 Jahre alt war, zog er in ein Pflegeheim in der nächstgrößeren Stadt. Mit 25 begann er an einigen Tagesförderungsprogrammen teilzunehmen und gelangte schließlich in die Werkstatt für Behinderte des regionalen Verbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte (UCPA), wo er Schrauben für die Verpackung abzählte.

Er konnte zu der Zeit auch vom Pflegeheim in eine Wohngruppe ziehen. Im Jahre 1989 begann der Träger seine Wohngruppen aufzulösen und die unterstützten Menschen mit pädagogischer Betreuung in eigene Appartements ziehen zu lassen. John war glücklich, mit einem Mitbewohner zusammen ein Appartement zu beziehen, der ihn unterstützt. Im Jahre 1992 machte der Träger einen weiteren Schritt und begann die Werkstatt für Behinderte aufzulösen. John war einer der ersten, der sich meldete und deutlich machte, daß er die Werkstatt verlassen wollte, und zwar sofort.

Als Teilnehmer des Projektes der UCPA (MAST 1996) begannen er und sein Arbeitsassistent mit der Erstellung seines Vocational Profile (s. Anhang, UCPA 1994). Der Arbeitsassistent lernte Johns Hintergrund und Interessen und Fähigkeiten kennen und erfuhr so von seinem weiterhin großen Interesse an Holz.

Der Integrationsberater begann die Betriebe in der Gegend zu erkunden, die mit Holz arbeiteten. Die meisten waren sehr weit von Johns Wohnung entfernt und nur sehr schwer zu erreichen. Aber John hatte sich fest vorgenommen, im Holzbereich zu arbeiten. Seine Kenntnis von Holz und Holzprodukten gefiel einem Betriebsbesitzer, der den Arbeitsassistenten an eine ihm bekannte Sägemühle weiterempfahl. Nach einer Besichtigung der Sägemühle berichtete der Arbeitsassistent, daß er bemerkt habe, daß Holz in kleinen Stapeln gestapelt werden mußte, damit es vom Gabelstapler weggefahren werden konnte. Diese Arbeit war sehr zeitaufwendig und unterbrach die Kollegen regelmäßig bei der Arbeit. Er schlug vor, daß John diese Aufgabe übernehmen könnte und so die anderen Arbeiter anderen Aufgaben nachgehen könnten. Er erzählte dem Arbeitgeber auch von Johns Erfahrung als Kind, das Holzstapeln in seiner Familie zu übernehmen. Der Arbeitgeber willigte ein, es mit einer Teilzeitbeschäftigung zu versuchen. Der Arbeitsassistent begann die Tätigkeit aus der Rollstuhlposition zu erlernen, so daß er John in einer passenden Weise anleiten konnte, das Holz zu stapeln. Auf diese Weise lernte John die effektivste Art, seine Hände und Füße zu benutzen, um das Holz so sachgerecht zu stapeln, daß es für den Gabelstapler aufnehmbar war. Die Kollegen waren zunächst skeptisch, aber ein Arbeiter hatte seine Hand in einem Arbeitsunfall verloren und erinnerte seine Kollegen daran, wie er es auch geschafft hatte, damit zurechtzukommen. Die Kollegen wurden zu Unterstützern von John und machten sich Gedanken, wie die Arbeit leichter für einen Sitzenden gestaltet werden könnte. Mittlerweile gehört es auch zu Johns Aufgaben, das Holz zu waschen und zu befeuchten.

Die Sägemühle ist 40 Kilometer von Johns Wohnung entfernt und liegt außerhalb des Stadtbussystems. Zuerst wurde John mit dem Bus des Trägers zur Arbeit gefahren. Die Kollegen schlugen dann vor, daß John bis zur Endbushaltestelle fahren sollte und sie ihn dort auf ihrem Arbeitsweg mitnehmen und ihn in ihrer Mittagspause zurückbringen würden⁶.

⁶ alle Angaben nach MAST 1996

Der Träger - Auflösung Werkstatt für Behinderte in Supported Employment: UCPA Portland, Oregon

John wird von der UCPA Portland betreut. Sie war Teil des beschriebenen UCPA Forschungs- Modellprojektes 1992 - 1995 und eine der Werkstätten, die sich bereits vollständig zu einem Netzwerk unterstützter integrierter Arbeitsplätze in den letzten Jahren unstrukturiert hat (UCPA Bericht auf der APSE Tagung 1995).

Die Werkstatt bestand ursprünglich aus 50 Plätzen einschließlich einiger Gruppenaußenarbeitsplätze in Betrieben. Der Träger, der sich vehement für die Integration von Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen in allen Aspekten des gesellschaftlichen Lebens einsetzt, kam zu der Grundsatzentscheidung, daß das Angebot einer Werkstatt nicht mit seinen proklamierten Werten übereinstimmt, und beschloß, die Werkstatt aufzulösen. Es zeigte sich schnell, daß dies ein komplizierter und mühsamer Prozeß der Umstrukturierung sein würde. Erschwerend kam hinzu, daß die Kostenträger diese Entwicklung anfangs mit allen Mitteln blockieren wollten. Im ersten Jahr wurden 12 Betreute in integrierte Arbeitsplätze vermittelt und unterstützt. Dabei zeigte sich, daß der traditionelle Ansatz von Arbeitsplatzakquisition und Qualifizierung am Arbeitsplatz nicht für Menschen mit schweren Behinderungen reichte. Arbeitsplätze mußten geschaffen und zugeschnitten und nicht bestehende offene Stellen gefunden werden. Bei der Auswahl der nächsten Anwärter für einen Arbeitsplatz „draußen“ war einerseits der Wunsch und die Motivation ausschlaggebend, andererseits die Schwere der Behinderung. Ziel war es, auf jeden Fall jedes Jahr mindestens ein bis zwei Personen mit schweren Behinderungen in unterstützte Beschäftigung zu bringen.

Eine Herausforderung für das Projekt war auch eine Gruppe von zehn Betreuten, die nicht arbeiten, sondern in ihrer Freizeitgestaltung unterstützt werden wollte. Es galt, die Balance zu finden, einerseits diese Wünsche zu akzeptieren, andererseits dies nicht als schnellen Ausweg angesichts einer schwierigen Vermittlung auszunutzen.

Das Choice Access Projekt

Die Neufassung des amerikanischen Rehabilitationsgesetzes von 1992 (Reauthorization of the Rehabilitation Act of 1992) sieht eine verstärkte Förderung von Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen bezüglich ihrer Unterstützung bei der beruflichen und gesellschaftlichen Eingliederung vor. Träger von Leistungen zur beruflichen Rehabilitation sollen sicherstellen, daß Menschen mit Behinderungen echte Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Trägern und Unterstützungsangeboten zur beruflichen Rehabilitation haben. Die Dienste und Einrichtungen der beruflichen Integration sollen in Zukunft in erster Linie dem Menschen mit Behinderung als Kunden und nicht dem Kostenträger verantwortlich für die Leistung sein.

Als Folge dieser Gesetzesänderung sind in den USA sieben nationale Modellprojekte bezuschußt worden, die neue Formen der Finanzierung und Kontrolle von Leistungen zur Rehabilitation erproben sollen. Der amerikanische Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte (United Cerebral Palsy Association - UCPA) hat eines dieser Modellprojekte erhalten.

Das Modellprojekt soll einen Vermittlungsprozeß erproben, indem die beteiligten Menschen mit Behinderungen als Kunden selber entsprechende Unterstützungsdienste auswählen und einkaufen können, die sie in bezahlte und selbst gewählte Arbeitsverhältnisse vermitteln und dort unterstützen. Im Rahmen des fünfjährigen Modellprojektes (1993-98) sollen 225 Menschen mit einer schweren Körper- und Mehrfachbehinderung, 45 pro Jahr, in das Arbeitsleben integriert werden. Projektstandorte sind New Orleans, Detroit und Pittsburgh (UCPA 1995). Lokale Empfehlungsgruppen, in denen auch Menschen mit Behinderungen und Angehörige sitzen, entscheiden über die Aufnahme der Bewerber, Mitte 1996, zur Halbzeit des Projektes, waren 115 Personen im Projekt (Vortrag Callahan APSE Konferenz in New Orleans, Juli 1996). Die drei regionalen Projekte werden bei dieser Aufgabe von der nationalen Projektleitung mit neusten Informationen, Organisationsberatung und Fortbildung unterstützt.

Das Projekt versucht neue, innovative Wege zu gehen, um Wahlmöglichkeiten zu eröffnen. Die Förder- und Zuweisungsmechanismen des traditionellen Rehabilitationssystems werden dabei bewußt umgangen. Die beteiligte Person mit Behinderung wird Kundin und kann direkt ihre benötigten Dienstleistungen zum

Erlangen eines bezahlten, integrierten Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzakquisition, Arbeitsplatzanalyse, Qualifizierung am Arbeitsplatz) einkaufen. Ein lokaler „Choice-Koordinator“ und individuell gewählte Integrationsberater sind an jedem Projektstandort vorhanden. Der persönlich gewählte Integrationsberater berät den Menschen mit Behinderung bei der Identifikation und dem Einkauf von Dienstleistungen und Unterstützung durch regionale Anbieter. Während des Prozesses werden alle Entscheidungen durch den unterstützten Menschen mit Behinderung im Rahmen der Möglichkeiten selbst getroffen. Jeder Kunde erstellt mit Hilfe seines Beraters zwei Pläne, die den Verlauf der Eingliederung bestimmen:

- den „Choice-Plan“ zur Klärung der persönlichen Interessen und Bedürfnisse des Kunden, sowie der verfügbaren persönlichen Netzwerke und Ressourcen,
- den „Beschäftigungsplan“, der, basierend auf den gewünschten Merkmalen der gesuchten Arbeitsstelle, die für ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis als notwendig angesehene Unterstützung und Dienstleistungen beschreibt.

Der Kunde kauft dann Dienstleistungen mit entsprechenden Vouchern (Gutscheinen), die ihm jeweils für die Durchführung eines Fähigkeitsprofils und eines Planungstreffens, die Arbeitsplatzakquisition, die Arbeitsplatzanalyse und die Qualifizierung am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Jede Person hat ungefähr \$10500 (ca.: 15000 DM) zur Verfügung, um sich entsprechende Dienstleistungen von jedem Individuum, jedem Dienst oder jeder Einrichtung kaufen zu können, die entsprechende Dienstleistungen anbieten. Dieser durchschnittliche Kostensatz kann in Einzelfällen in dem relativen kleinen Modellprojekt jedoch ein Problem werden, wenn eine größere Anzahl von Menschen erheblich mehr Hilfe benötigen. Bisher konnte jedoch in jedem Fall die notwendige Unterstützung gezahlt werden, auch wenn sie im Einzelfall über dem angesetzten Betrag lag. Ungeklärt ist zur Zeit auch noch, was geschieht, wenn eine Person ihren Job verliert und wieder neue Dienste für Arbeitsplatzvermittlung und Qualifizierung am Arbeitsplatz benötigt.

Die Dienstleistungen der Anbieter müssen den üblichen Standards und Richtlinien für Unterstützte Beschäftigung des amerikanischen Verbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte (UCPA) entsprechen. Alle Anbieter müssen einen entsprechenden Vertrag unterschreiben und an Aus- und Fortbildungen teilnehmen, die vom UCPA Projekt Team angeboten werden. Die Anbieter werden bezahlt, wenn

das vereinbarte Ergebnis erzielt worden ist. In den Vermittlungsprozeß sind Anreize eingebaut, die diejenigen Anbieter belohnen, die sich besonders für ihre Kunden einsetzen. Bei der Qualifizierung am Arbeitsplatz werden die Arbeitgeber mit in den Entscheidungsprozeß einbezogen, wie lange die Qualifizierung dauern soll und wer sie vornimmt.

Finanzielle Mittel sind auch einsetzbar für Hilfsmittel und für Therapien, die direkt mit der Arbeitsaufnahme in Verbindung stehen. Dies kann Kommunikationshilfen, Mobilitätshilfen, Krankengymnastik und Sprachtherapie einschließen. Schulische Maßnahmen werden von den Mitteln nicht gedeckt, es sei denn, sie werden vom Arbeitgeber als Teil der Qualifizierung gefordert oder dienen der konkreten betrieblichen Weiterbildung.

Das Projekt basiert auf den Grundüberzeugungen des amerikanischen Verbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte (UCPA) und des amerikanischen Antidiskriminierungsgesetzes (ADA), daß jeder Mensch berufliche Wahlmöglichkeiten innerhalb der normalen Arbeitszusammenhänge in der Gesellschaft haben soll. Das Projekt wird sehr kritisch von den Rehabilitationseinrichtungen in den USA beobachtet. Die Idee, Menschen mit Behinderungen als Kunden zu betrachten, die mit dem ihnen zustehenden Geld selber die für sie notwendigen Unterstützungsleistungen und Dienste einkaufen, entzieht den traditionellen Anbietern und Kostenträgern viel der gewohnten Kontrolle. Menschen mit Behinderungen werden sich als Kunden Anbieter aussuchen, die ihre Bedürfnisse befriedigen, und nicht von ihnen verlangen, sich in die existierende Struktur der Einrichtung einzupassen. Zu guter Letzt werden sich die Dienste und Einrichtungen bezüglich der Ergebnisse und Qualität ihrer Eingliederungsbemühungen gegenüber den Kunden verantworten müssen. In Zukunft werden nicht mehr Kostenträger und Einrichtungen, sondern die Menschen mit Behinderungen bestimmen, welche Dienstleistungen sie als hilfreich und effizient bezüglich ihrer beruflichen Eingliederung empfinden. Dies ist ein radikaler Wandel. In den ersten Erfahrungen des Choice-Projektes hat sich bisher gezeigt, daß sich traditionelle Anbieter der Behindertenhilfe wie Werkstattträger zum größten Teil nicht gegenüber den neuen Kunden öffnen und sich auf ihren pflegesatzgesicherten Plätzen ausruhen. Dies war für das Choice Projekt am Anfang ein so nicht

erwartetes Problem und hat nun zur Folge, daß neue Anbieter und engagierte Einzelpersonen diesen Markt ausfüllen, was allerdings zu höheren Aus- und Fortbildungskosten des Projektes führte (CALLAHAN 1996).

Literaturliste

- ALBIN, J.M., RHODES, L. & MANK, D.: Realigning organizational culture, resources, and community roles: Changeover to community employment, in: *Journal of The Association for Persons with Severe Handicaps*, 19 (2) 1994, 105-115.
- ALTERNATIVE WORK CONCEPTS (AWC): *Developing and Creating Jobs for persons with physical and multiple disabilities*. Eugene, Oregon, USA, o.J..
- ALTERNATIVE WORK CONCEPTS (AWC): *People with physical and multiple disabilities: Illustrations of integrated employment*. Eugene, Oregon, USA, o.J..
- BARLSEN J. & BUNGART, J. : *Unterstützte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Zwischenbericht über den Stand der Forschungsarbeiten*. Westfälische Wilhelms Universität Münster 1996.
- BISSONETTE, D.: *Beyond traditional job development. The art of creating opportunity*. Chatsworth, USA, 1994.
- BLOOM, K. : The creation of disability, in: *Journal of Vocational Rehabilitation* 3(4) 1993, 26-29.
- BOLLES, R.N.: *The 1996 What color is your parachute? A practical manual for job-hunters and career-changers*. Ten Speed Press, Berkeley, California, USA 1996
- CALLAHAN, M.: National demonstration on supported employment, in: *The networker*. United Cerebral Palsy Associations (UCPA), Washington, DC., USA, 1990.
- CALLAHAN, M.: Common sense and quality: Meaningful employment outcomes for persons with physical disabilities, in: *The journal of rehabilitation*, 1 (2) 1991, 21-28
- CALLAHAN, M.: Choice vouchers in employment: Redirecting the funding stream, in: *TASH Newsletter*, Juni 1996, 10-11
- COOPER, A. & MANK D.: Integrated employment for people with severe physical disabilities: Case studies and support issues, in: *American Rehabilitation*, Autumn 1989, 16-23.

- DILEO, D. & LANGTON, D. : *Getting the market edge! A job developer's toolkit for people with disabilities*. Training Resource Network, St. Augustine, Florida, USA 1995
- DILEO, D. & LANGTON, D. (HRSG.): *Facing the future. Best practices in Supported Employment*. Training Resource Network, St. Augustine, Florida, USA 1996
- DOOSE, S. : *Supported employment and natural supports in Germany and the US: A survey of program and individuals in supported employment in Germany*. University of Oregon, Specialized Training Program, Eugene, Oregon, USA 1995.
- DOOSE S. (HRSG.) *Reader Alternative Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für geistig und psychisch behinderte Menschen*, Hamburger Spastikerverein, 9. Aufl., Hamburg 1996.
- DOOSE S. & MANK, D.: Die Zukunft von unterstützter Beschäftigung. In: SCHÜLLER, S./ TROST, R. (Hrsg.). *Unterstützte Beschäftigung- Ein neuer Weg zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen*, in Druck
- DUFRESNE, D. & LAUX, B.: From Facilities to supports: The changing organization. In V.Bradley, J. Ashbaugh & B. Blaney (Hrsg.) *Creating individual supports for people with developmental disabilities: A mandate for change at many levels*, Paul Brookes, Baltimore, USA 1994, 271-280.
- FABIAN, E., LUECKING, R., TILSON, G.: *A working relationship. The job development specialist's guide to successful partnership with business*. Paul Brookes, Baltimore, USA 1994.
- GEHRMANN, M.: *Unterstützte Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit einer geistigen Behinderung in den USA*, ISB, Berlin 1995
- HAGNER, D., NISBET, J.: Natural support in the workplace: A reexamination of supported employment, in: *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 13 (4) 1988., 260-67.
- HAGNER, D.: The social interactions and job supports of supported employees. In J. Nisbet (Hrsg.), *Natural supports in school, at work, and in the community for people with severe disabilities* , Paul Brookes, Baltimore, USA 1992, 217-239.
- HAGNER, D. & DILEO, D.: *Working together. Workplace culture, supported employment and people with disabilities*, Brookline, Cambridge, MA., USA 1993.

- JUNKER, A.: *Supported Employment made in USA - ein Modell für Deutschland?*
Vortrag Seminar der BAG UB und des PBI am 20.6.96 in Gießen. BAG UB,
Hamburg 1996 a.
- JUNKER, A.: *Supported Employment für Personen mit schweren Behinderungen.*
Beispiele von Community Work Service, Vortrag am 21.6.96 in Gießen. BAG
UB, Hamburg 1996 b.
- KIERNAN, W.E., MCGAUGHEY, M., COOPERMAN, P.J. & McNALLY, L.C.: *Supported
employment for people with severe physical disabilities: Survey of service
providers*, Training and Research Institute for People with Disabilities,
Children's Hospital, Boston, USA 1991a.
- KIERNAN, W.E., MCGAUGHEY, M., COOPERMAN, P.J. & McNALLY, L.C.: *Supported
employment for people with severe physical disabilities: Survey of State
Vocational rehabilitation Agencies*, Training and Research Institute for People
with Disabilities, Children's Hospital, Boston, USA 1991b.
- KIERNAN, W., MCGAUGHEY, M., GILMORE, D., McNALLY, L., KEITH, G.: *Beyond the
workshop: National perspective on integrated employment.*: Institute of
Community Inclusion, Boston, USA 1994.
- MANK, D.: The underachievement of supported employment. A call for reinvestment,
in: *Journal of Disability Policy Studies* 5 (2) 1994, 1-24.
- MANK, D.: Natural Supports Research Project takes shape, in: *TASH newsletter* 6,
1996, 22-23.
- MANK, D., CIOFFI, A.; YOVANOFF, P. : *Oregon Natural Supports Research Project.*
Descriptive Statistics. Specialized Training Program, University of Oregon,
Eugene 1996
- MAST, M.: *Research & Demonstration on Supported Employment for Individuals with
severe physical disabilities*. Final report (Entwurf). United Cerebral Palsy
Associations (UCPA), Springfield, IL., USA 1996.
- McLOUGHLIN, C.S., GARNER, J.B. & CALLAHAN, M.: *Getting employed, staying
employed: Job development and training for persons with severe disabilities*,
Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore, USA 1987.
- MOUNT, B.: Benefits and Limitations of personal future planning. In: Bradley,
Ashbaugh & Blaney (Hg.), *Creating individual supports for people with
developmental disabilities: A mandate for change at many levels*, Baltimore,
USA 1994, 97-108.

- NESBIT, J. & CALLAHAN, M.: *The vocational profile strategy*, Marc Gold & Associates, Gautier, Ms., USA, 1987.
- NEW HATS: *Future Planning. Community opportunities for employment, living arrangements, leisure pursuits, and the fulfillment of dreams*, Salt Lake City 1994.
- PERABO, C. : Neue Ansätze der Integration von behinderten Menschen in den Vereinigten Staaten von Amerika. *Behindertenpädagogik*, 4, 1993, 338-371.
- PERABO, C.: Das neue Leben des Darwin N. - Erwerbstätigkeit von Behinderten in Madison, Wisconsin" *Frankfurter Rundschau* 6.6.1992
- POWELL, T., PANCSOFAR, E., STEERE D., BUTTERWORTH, J., ITZKOWITZ, J., RAINFORT B. Supported Employment. Providing integrated employment opportunities for persons with disabilities. Longman, New York 1990.
- PRESIDENT'S COMMITTEE ON EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES : Fact sheet on: The Americans with Disabilities Act Public Law 101-336, Washington, USA, 1992
- SALE, P.: Supported employment in den Vereinigten Staaten - ein Rückblick mit Gedanken zur Umsetzung in Europa, Vortrag auf der Tagung „Wo anders arbeiten - Alternative Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen“, Hamburg 4.3.1994, in: DOOSE S. (HRSG.) *Reader Alternative Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für geistig und psychisch behinderte Menschen*, Hamburger Spastikerverein, 9. Auflage, Hamburg 1996.
- SCHARTMAN, D. : Supported employment in den USA. Ein Literaturbericht. *Behindertenpädagogik* 1 1995, 54-80.
- SCHARTMAN, D.: Das Mentoren Modell , In: *Zusammen* 1, 1996.
- SEARS: *Study of Job Accommodation*. Northwestern University, o.O., USA 1994
- SOWERS, J.: Transitioning students with physical and multiple disabilities to supported employment, in: *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2 (2) 1992.
- SOWERS, J. & POWERS, L.: *Vocational preparation and employment of students with physical and multiple disabilities*. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore, USA 1991
- SOWERS, J. & POWERS, L.: *Access and barriers to supported employment for people with severe physical disabilities*. Institute on Disability, University of New Hampshire Durham, New Hampshire, USA 1994.

- SOWERS, J., McALLISTER, R. & COTTON, P.: Strategies to enhance control of the employment process by individuals with severe disabilities. In: L.POWERS, G. SINGER & J. SOWERS (HRSG.): *Promoting self-competence in children and youth with disabilities: On the road to autonomy*, Paul Brookes, Baltimore, USA 1996.
- TAYLOR H./HARRIS L.: National Organization on Disabilities Survey of Americans with disabilities, in: *Business week*, Mai 30, 1994
- TRAINING AND RESEARCH INSTITUTE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: Personal Networks and Creative Supports: Promoting Employment Opportunities for people with severe physical and cognitive disabilities, in: *The Institute Brief*, Dezember 1991.
- UNITED CEREBRAL PALSY ASSOCIATIONS (UCPA): *Self-directed staff training in supported employment. A curriculum for facilitating individualized employment opportunities for people with severe disabilities*. United Cerebral Palsy Associations (UCPA), Springfield, Il., USA 1994.
- UNITED CEREBRAL PALSY ASSOCIATIONS (UCPA): *United Cerebral Palsy Associations Choice Access Project. Participants Handbook*. United Cerebral Palsy Associations (UCPA), Washington, D.C., USA 1995a.
- UNITED CEREBRAL PALSY ASSOCIATIONS (UCPA): *Individualized Supported Employment Process*. United Cerebral Palsy Associations (UCPA), Gautier, MS., USA 1995b.
- VIRGINIA COMMONWEALTH UNIVERSITY (VCU): *National Marketing Initiative Fact Sheets (Part 1-3). National supported employment data for the fiscal year 1993*. Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment, Virginia Commonwealth University, Richmond, Virginia, USA 1995.
- WEHMAN, P. & KREGEL, J.: Towards a national agenda of supported employment, in: *Journal of Vocational Rehabilitation* 4 (4) 1994, 243-254.
- WEHMAN, P. & WEST, M.: Expanding Supported Employment Opportunities for Persons with Severe Disabilities, in: *TASH Newsletter* 6 1996, 24-26
- WEHMAN, P., WOOD, W., EVERSON, J.M., GOODEWYN, R. & CONLEY, S.: *Vocational education for multihandicapped youth with Cerebral Palsy*. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore, USA 1988.

- WEST, M., CALLAHAN, M., LEWIS, M., MAST M., SIMEK-DREHER, S., ROCK, R., SLEIGHT, L., MERAVI A.: Supported employment and assistive technology for individuals with physical impairments, in: *Vocational Rehabilitation 1 (2)* 1991, 29-39.
- WEST, M., REVELL, W., & WEHMAN, P.: Achievements and challenges 1: A five-year report on consumer and system outcomes from the supported employment initiative, in: *The Journal of The Association of Persons with Severe Handicaps*, 17 (4) 1992, 227-235.
- WOOD, W.: Supported Employment for persons with physical disabilities. In: P.Weelman & M. Moon (Hrsg.). *Vocational rehabilitation and supported employment*. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore, USA 1988., 341-346.