

Programme zur beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen

1. Sonderprogramm **aktion5** Förderung behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt

1.1 Berichtszeitraum 1. 1. 2009 – 31. 12. 2009

Am 1. 1. 2008 startete das fünfjährige Sonderprogramm „aktion5“, das von den Landschaftsverbänden Westfalen-Lippe und Rheinland mit je 15 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durchgeführt wird, um den Einstieg schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei in der Förderung besonders betroffener Menschen im Übergang aus (Förder-)Schulen, Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und psychiatrischen Einrichtungen.

Mit der Sozialausschuss-Vorlage 12/1121 wurde das Sonderprogramm „aktion5“ am 10. 12. 2007 dem Sozialausschuss inhaltlich vorgestellt und die Bereitstellung der Mittel beschlossen.

Die Leistungen werden direkt durch die Integrationsämter der Landschaftsverbände erbracht, gefördert werden sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch die schwerbehinderten Menschen selbst.

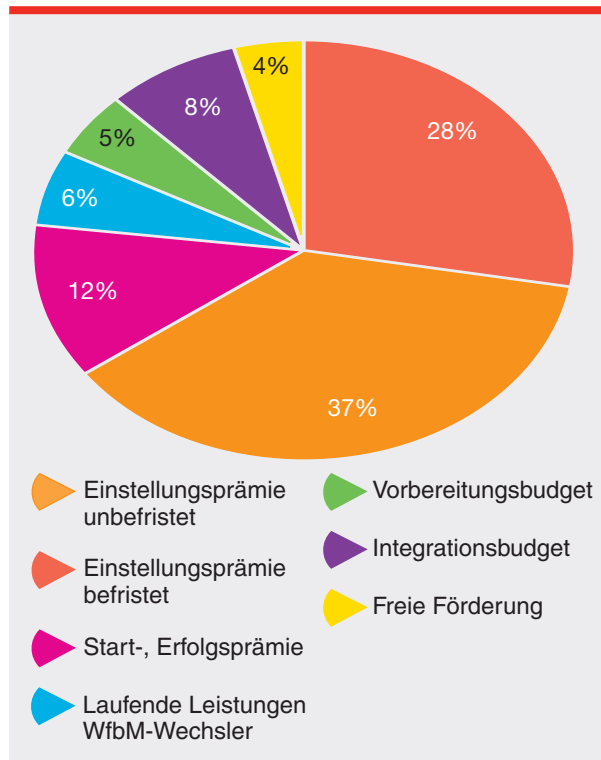
Das folgende Schaubild zeigt die Anteile der Fördertatbestände in Westfalen-Lippe im Jahr 2009:

- Im Jahr 2009 wurden den Betrieben insgesamt **413 Einstellungsprämien** bewilligt, darunter **237** Einstellungsprämien von 4.000 Euro für ein unbefristetes und **176** Einstellungsprämien von 2.000 Euro für ein mindestens auf zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis. 124 dieser Einstellungsprämien unterstützten den beruflichen Einstieg in ein Integrationsunternehmen.
- Ebenso wurden **74 Startprämien** zu Beginn einer betrieblichen Ausbildung mit 3.000 Euro und **5 Erfolgsprämien** nach erfolgreicher Ausbildung und Übernahme in ein befristetes (2.500 Euro) oder unbefristetes (5.000 Euro) Arbeitsverhältnis finanziert.

- **Laufende Leistungen für Werkstattwechslerrinnen und Werkstattwechsler** können beantragt werden, wenn Werkstattbeschäftigte in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechseln oder wenn der Eintritt in eine WfbM durch die Unterstützung vermieden werden kann.

Im Berichtszeitraum wurden **39** Anträge in Form eines pauschalierten Minderleistungsausgleichs von bis zu 300 Euro monatlich und einer pauschalierten Abgeltung des besonderen Betreuungsaufwandes von bis zu 210 Euro

„aktion5“ – Bewilligungen 2009



monatlich bewilligt, davon in **11** Fällen für die Werkstattvermeidung nach der Schule, nach berufsvorbereitenden Maßnahmen oder aus der Arbeitslosigkeit heraus.

Integrationsfirmen erhalten die laufenden Leistungen nach § 4 RL „**aktion5**“ nicht, da sie über andere Mittel (§ 27 SchwbAV und § 134 SGB IX) entsprechende Leistungen erhalten. Daher liegt die Zahl der Übergängerinnen und Übergänger aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt insgesamt höher, mit **15** zusätzlichen Fällen des Wechsels in ein Integrationsprojekt gefördert durch eine Einstellungsprämie, meist in Kombination mit dem Förderprogramm „**Übergang plus**“ der LWL-Behindertenhilfe finanziert aus Sozialhilfemitteln (Sozialausschussvorlage 12/1302 vom 15. 5. 2008).

- **30 Vorbereitungsbudgets** wurden für die berufsrelevante Qualifizierung von schwerbehinderten Jugendlichen sowie für Arbeitskleidung, Mobilitäts- oder Arbeitstrainings bewilligt.
- Für die individuelle berufsvorbereitende Unterstützung Arbeit suchender schwerbehinderter Menschen wurden zum Beispiel für Seminarkosten, Sprachkurse, berufliche Vorbereitungsmaßnahmen, Praktikumsprämien oder Fahrtkosten zum Praktikum **52 Integrationsbudgets** genehmigt.
- Die Möglichkeit der **Freien Förderung** wurde in **22** Fällen für besondere Projekte oder Maßnahmen von Gruppen, welche die Ziele des Programms innovativ umsetzen, genutzt und durch Zuschüsse mitfinanziert, wie zum Beispiel:
 - Gebärdensprachdolmetscherkosten für Gruppen
 - Seminare zur Berufsvorbereitung/Bewerbungstraining
 - Qualifizierungsmaßnahmen/Bildungsangebote
 - Kommunikationstrainings für hörbehinderte Menschen
 - Gruppentrainings sozialer Kompetenzen im Bereich Übergang Schule – Beruf und Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt
 - Lehrerfortbildungsreihe
 - Projekt „Kompass“ – Zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen aus dem autistischen Formenkreis

Der Anteil geförderter Frauen lag im Jahr 2009 insgesamt bei 41,6 Prozent und entsprach damit in etwa dem Frauenanteil an der Erwerbsarbeit in unserem Landesteil.

Mehr als die Hälfte der geförderten schwerbehinderten Menschen waren zwischen 26 und 49 Jahren alt (53,2 Prozent), ein Drittel (34,9 Prozent) war 25 Jahre und jünger und nur 11,9 Prozent waren älter als 50 Jahre.

Körperbehinderte Menschen wurden mit 37,3 Prozent am häufigsten unterstützt. Der Anteil der geistig behinderten Menschen lag bei 27,5 Prozent, gefolgt von den seelisch behinderten Menschen mit 16,1 Prozent, den hörbehinderten Menschen mit 13,4 Prozent und den sehbehinderten Menschen mit 5,7 Prozent.

Vom 1. 1. 2009 bis zum 31. 12. 2009 wurden insgesamt **635** Förderungen erbracht, davon **492** Förderungen von Neueinstellungen durch Einstellungs- oder Startprämien. Die Ausgaben des Sonderprogramms „**aktion5**“ für die gesamten Bewilligungen 2009 betragen insgesamt **3.034.053,66 Euro**.

Im Berichtszeitraum 2009 kam es im Vergleich zum Vorjahr 2008 mit nur 323 Bewilligungen also zu einem enormen Anstieg der geförderten Fälle. Bewilligungen der „Freien Förderung“ verdoppelten sich von 11 Fällen im Jahr 2008 auf 22 Fälle im Jahr 2009, die Förderung durch Vorbereitungs- und Integrationsbudgets steigerte sich um circa 140 Prozent (34 Fälle 2008, 82 Fälle 2009), ein vergleichbarer Zuwachs um circa 130 Prozent erfolgte bei den laufenden Leistungen für Werkstattbeschäftigte (17 Fälle 2008, 39 Fälle 2009).

Die Förderrichtlinien und Informationen zu dem Sonderprogramm „**aktion5**“ können unter www.aktion5.de eingesehen werden.

Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:

Dr. Monika Peters

Telefon: 0251 591-5746

Fax: 0251 591-6587

E-Mail: monika.peters@lwl.org

1.2 Gruppentraining sozialer Kompetenzen



Jugendliche mit Schwerbehinderung, die im sonderpädagogischen Schulbereich gefördert werden, und Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) verfügen oftmals nicht über die im beruflichen Alltag des allgemeinen Arbeitsmarktes notwendigen sozialen Kompetenzen.

Als soziale Kompetenzen bezeichnen wir die Verfügbarkeit und Anwendung von kognitiven, emotionalen und sozialen Verhaltensweisen, die in bestimmten sozialen Situationen zu einem langfristig günstigen Verhältnis von positiven und negativen Konsequenzen für den Handelnden führen.

Insbesondere in der betrieblichen Realität – so bei der Durchführung von Praktika beziehungsweise der konkreten Anbahnung von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen – wird die fehlende Übung im Umgang mit den alltäglichen Anforderungen an die soziale Kompetenz innerhalb des Berufslebens und der unbekannteren betrieblichen Strukturen deutlich. Möglichkeiten angemessenen sozialen Verhaltens und der Entwicklung selbstständigen Handelns müssen erlernt werden.

1. Personenbezogene Voraussetzungen

Psychosoziale Gesundheit setzt voraus, dass Menschen in der Lage sind, ihre Rechte durchzusetzen, soziale Beziehungen anzuknüpfen und aktiv zu gestalten sowie eigene Gefühle und Bedürfnisse zu äußern.

Die Förderung sozialer Kompetenz ist deshalb für die gezielte Berufsvorbereitung und die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung.

Dieses geschieht besonders effektiv im Gruppentraining.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen

- zum Personenkreis der anerkannt schwerbehinderten Menschen gehören,

- ein Praktikum absolviert haben (die Situation am Arbeitsplatz ist bekannt und die im Seminar bearbeiteten Themen können auf die ersten betrieblichen Praktikumserfahrungen bezogen werden),
- nach den Erfahrungen des Praktikums die Eignung und den Willen zur beruflichen Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben,
- mit dem IFD zusammenarbeiten,
- sich im Laufe des Seminars aktiv beteiligen und kommunizieren können,

Die Schülerinnen/Schüler sollen,

- mindestens 16 Jahre alt sein,
- das letzte oder vorletzte Schuljahr besuchen.

2. Rahmenbedingungen

- Der IFD unterstützt bei der Bewältigung der An- und Abfahrt.
- Die Tagungsstätte ist barrierefrei.
- Die Seminare werden als zweieinhalb tägige Veranstaltungen angeboten.
- Das Seminar wird von externen Referenten geleitet.
- Die Seminare sind „offene“ Veranstaltungen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen aus unterschiedlichen IFD-Regionen.
- Die Gruppenstärke soll auf zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrenzt sein.
- Ein IFD tritt als Veranstalter auf und beauftragt die Trainerinnen/Trainer mit der Durchführung des Seminars.

3. Gründe für den Besuch der Seminare

In der Phase der persönlichen und beruflichen Lebensplanung entsprechen institutionsübergreifende Seminare dem Leitbild der Öffnung von Förderschulen und WfbM und bieten einen Schauplatzwechsel: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer begeben sich auf unbekanntes Terrain, weit weg von den alltäglichen Schauplätzen. Sie treffen Menschen in ähnlichen Phasen der beruflichen Vorbereitung/Orientierung und erleben sich als Teil einer überwiegend unbekannteren Gruppe. Sie haben in diesem Rahmen die Möglichkeit, sich über die unterschiedlichen beruflichen Vorerfahrungen auszutauschen.

schen und verschiedene Berufsfelder einander nahe zu bringen.

Die Seminare sind darüber hinaus aus vielerlei Gründen wichtig:

- weil die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieses Seminar eindeutig und intensiv im Kontext der beruflichen Vorbereitung erleben,
- weil das Seminar die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrem Wunsch und Ziel der beruflichen Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt, stärkt und motiviert,
- weil es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern hilft, Ängste und Hemmungen im betrieblichen Kontext zu überwinden und ihnen selbstbewusste Handlungsstrategien aufzeigt und diese erprobt,
- weil Jugendliche an Förderschulen sich zu wenig in Peergroups erfahren,
- weil sie an Förderschulen/WfbM in tendenziell behüteten Feldern leben und lernen,
- weil Jugendliche an Förderschulen mit den Lehrenden und die Werkstattbeschäftigten mit den Mitarbeitern „auf Du stehen“,
- weil sie begrenzte Alltagskompetenzen haben,
- weil die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit des informellen Austausches und der gegenseitigen Ermutigung nutzen.

4. Ziele und deren Erreichung

Das Training sozialer Kompetenzen setzt sich zum Ziel, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachhaltig in ihrer Persönlichkeit zu stärken. Ein wichtiges Prinzip in der Durchführung des Trainings ist die konsequente Ansprache der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als Erwachsene. Die Anrede „Sie“ wird auf beiden Seiten als selbstverständlich vorausgesetzt, der respektvolle Umgang mit- und untereinander ist unumstößliche Grundlage der Zusammenarbeit.

Die Entwicklung geeigneter Handlungs- und Konfliktlösungsstrategien führt zur Verbesserung der sozialen Kompetenzen im kollegialen Miteinander während des Praktikums, der beruflichen Vorbereitung, der Ausbildung oder der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Fähigkeit zur angemessenen und selbstbewussten Gestaltung sozialer Beziehungen im beruflichen Kontext stellt das Hauptziel des Trainings

sozialer Kompetenzen dar. Es ermutigt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sich aktiv in den Arbeitsprozess einzubringen und sich unter Berücksichtigung eigener Gefühle und Bedürfnisse am alltäglichen Betriebsablauf zu beteiligen.

Die bisherigen Trainings haben gezeigt, dass die oben genannten Ziele erreicht wurden.

Über den Lernzuwachs der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinaus hat das Training sozialer Kompetenzen Auswirkungen im Schul- und Werkstattalltag und auf die konsequente individuelle Berufswegeplanung. In vielen Fällen wird von einer veränderten Haltung und Einstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinsichtlich der Durchsetzung beruflicher Ziele berichtet. Mut, Motivation und Selbstbewusstsein sind erkennbare Erfolge. Damit ausgestattet begegnen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Herausforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Aktivität, Interesse, Neugier und positiver Erwartung.

5. Aus einem Training

Schlaglicht: Der Trainer gibt lustvoll den übellaunigen Kollegen: „Die Kunden gehen mir heute total auf die Nerven!“ Der Diplom-Psychologe Michael Kaltenbach trainiert regelmäßig junge Menschen mit Behinderung, die nach der Schule oder einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen ins Arbeitsleben streben. Die Zeiten, in denen diese Menschen automatisch nach der Schule in die Werkstätten wechselten oder nach einer Aufnahme in die Werkstatt ebenso automatisch von ihrem Verbleib bis zum Ende der Berufstätigkeit ausgegangen wird, sind fast vorbei.

Zur Bewältigung des Überganges sind soziale Kompetenzen gefordert. Darum geht es in den Seminaren, die in verschiedenen Regionen im Einzugsgebiet des LWL durchgeführt werden.

Es läuft: ein Rollenspiel. Kaltenbachs Mitspieler ist Oliver P. Er soll neues Material besorgen, weiß aber nicht, wo es ist. Also muss er seinen Kollegen fragen. Für viele junge Menschen ist das kein Problem, für manche schon, vor allem, wenn es so kommt, wie Kaltenbach es nun spielt. „Ist doch alles Mist hier“, brummt er schon, bevor Oliver ein wenig vorsichtig von der

Seite an ihn herantritt und nach einem Computerspiel für eine Kundin fragt. „Nee, ich kann jetzt nicht, hab keine Zeit, guck selber nach“, mault er über die rechte Schulter. Oliver bleibt ein wenig unschlüssig stehen. Die Kundin warte aber schon länger, sagt er, und er wisse nicht, wo das Spiel zu finden sei. Keine Reaktion, und Oliver versucht es erneut und hat schließlich Erfolg: Michael Kaltenbach gibt sich geschlagen und reicht ihm die CD. Die Gruppe applaudiert.

Oliver hat alles richtig gemacht, und er hätte eine Menge falsch machen können: den Kollegen duzen, ihn womöglich anfassen, nuscheln oder schlapp und lustlos vor dem Trainer stehen. Theoretisch haben sie das vor dem Rollenspiel schon besprochen, doch es in die Praxis umzusetzen ist gar nicht so einfach. Das Seminar, das von den Integrationsfachdiensten veranstaltet und vom LWL-Integrationsamt Westfalen aus dem Sonderprogramm „**aktion5**“ gefördert/finanziert wird, dient dazu, soziale Kompetenzen zu stärken. Manche der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind schüchtern, trauen sich kaum, im Betrieb einen Kollegen anzusprechen, und sind durch ein unfreundliches Wort, das womöglich gar nicht ihnen gilt, nachhaltig verunsichert. Andere wiederum treten zu nassforsch oder distanzlos auf und machen sich dadurch unbeliebt.

Zwei bis zweieinhalb Tage haben sich die jungen Leute Zeit genommen. Sie kommen aus unterschiedlichen Schulen und Werkstätten. Für sie alle ist der Schritt ins Berufsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt riesen-groß. In Förderschule und Werkstatt lernten und arbei-

teten sie in einem behüteten Umfeld. Lehrer, Therapeuten, Gruppenleiter wissen Bescheid und nehmen Rücksicht – häufig mehr als notwendig. Das wird sich in einem Betrieb ändern. Dort stehen die jungen Leute vor der Aufgabe, sich selbst als Teil des Ganzen wahrzunehmen und einzuordnen, sich mit Kollegen auseinanderzusetzen. Sie müssen mit Vorgesetzten umgehen können und verstehen, dass die Launen des anderen nicht unbedingt etwas mit ihnen zu tun haben. Schon dass fremde Menschen nicht geduzt werden, ist für die meisten von ihnen eine neue Erfahrung. Distanz halten und aushalten zu können, ist „Querschnittsthema“ im ganzen Training.

In den bisher durchgeführten Trainings wurden 120 Personen aus den Übergangsbereichen Schule/Beruf und WfbM/allgemeiner Arbeitsmarkt gefördert.

Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:

Rita Watermeier

Telefon: 0251 591-5825

Fax: 0251 591-6587

E-Mail: rita.watermeier@lwl.org

Dr. Monika Peters

Telefon: 0251 591-5746

Fax: 0251 591-6587

E-Mail: monika.peters@lwl.org

1.3 Die Rückgabe der Regiekompetenz – Schule trifft Arbeitswelt



Fortbildungsreihe für Lehrerinnen und Lehrer an westfälischen Förderschulen zum Übergang Schule – Beruf der behinderten Schülerinnen und Schüler

1. Ausgangslage

Von Jugendlichen mit Behinderung wird der Wunsch nach Arbeit ebenso selbstverständlich geäußert wie von nichtbehinderten Schülerinnen und Schülern. Auch für Menschen mit Behinderungen ist die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit von herausragender Bedeutung. In dem Maße, in dem durch Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt Berufstätigkeit gelingt, ist eine weitgehend selbstbestimmte Lebensführung möglich. Persönliche und institutionelle Abhängigkeiten können reduziert oder teilweise ganz vermieden werden. Eine rechtzeitig beginnende Berufsorientierung und Berufswegeplanung, kompetente Begleitung und Beratung bereits während der Schulzeit ermöglichen eigene betriebliche Erfahrungen und erlauben durch gestärkte eigene Entscheidungsmöglichkeiten eine frühe, positive Annäherung an die Arbeitswelt.

Die Arbeit im Aufgabenbereich Übergang Schule – Beruf zeigt deutliche, erkennbare Erfolge. Durch die Erweiterung der Wahlmöglichkeiten für die Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern, gute Beratung der Arbeitgeber und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten entwickelt sich der allgemeine Arbeitsmarkt als eine attraktive, realistische Perspektive.

2. Bewertung und Konsequenzen

Als Ergebnis der positiven Erfahrungen und zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von behinderten Schülerinnen und Schülern, die eine Förderschule oder eine integrative Schule besucht haben oder noch besuchen, hat das LWL-Integrationsamt Westfalen die Entscheidung getroffen, hier einen Arbeitsschwerpunkt zu setzen. Zum einen ist die verbesserte Teilhabe des genannten Personenkreises eines der Hauptanliegen des NRW-Sonderprogramms „aktion5“, zum anderen hat das LWL-Integrationsamt Westfalen seit dem 1. 1. 2005 flächendeckend die Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe mit der Einrichtung von Stellen zur

Begleitung und Unterstützung der Schulabgänger der westfälischen Förderschulen an der Schnittstelle des Übergangs von der Schule ins Arbeitsleben beauftragt.

Die (überwiegend) mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Betroffenen, die hohe Zahl der arbeitslosen Menschen, die Vorbehalte der Arbeitgeber gegenüber dem Personenkreis und die schlechte Eignung hergebrachter Vermittlungsmethoden sind nur einige der Gründe dafür, dass die meisten Schülerinnen und Schüler in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) Aufnahme finden. Natürlich ist es utopisch zu glauben, dass alle Schulabgänger einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt finden könnten. Fakt ist jedoch, dass auch diejenigen keinen finden, die sich dort behaupten könnten. Ziel der Bemühungen des LWL-Integrationsamts muss es daher sein, zumindest diesem Personenkreis die möglichen notwendigen Hilfen zukommen zu lassen, die erforderlich sind, um einen Arbeitsplatz zu erlangen.

Im Rahmen der Umsetzung der früheren „Aktion Integration IV“ und von „aktion5“ sind bisher verschiedene Maßnahmen eingeleitet und ausprobiert worden – beziehungsweise werden noch ausprobiert –, die diesem Ziel dienen. Die Hilfen setzen jeweils unmittelbar bei betroffenen schwerbehinderten Menschen an und versuchen, die individuellen Vermittlungschancen zu erhöhen oder auszubauen.

Überlegt werden musste nun, wie die derzeit zur Verfügung stehenden Mittel so eingesetzt werden können, dass ihre Wirkung auch nachhaltig zum Tragen kommt. Auch soll eine größere Zahl von Betroffenen davon partizipieren können und nicht nur eine relativ kleine Zahl von Projektteilnehmerinnen und -teilnehmern. Es war daher nahe liegend, den Fokus auf vorhandene personelle Ressourcen zu richten, die auch langfristig genutzt werden können, die vor allem auch langfristig vorhanden sind.

3. Grundlagen und Planung

Bei diesen Überlegungen gerieten die Schulen selbst ins Blickfeld. Es wurde die Frage formuliert, ob die Schülerinnen und Schüler optimal auf die Arbeitswelt vorbereitet werden oder ob weitere oder andere Hilfen den Lehrerinnen und Lehrern an die Hand gegeben werden können und sollen, um den Prozess des Übergangs zu erleichtern oder überhaupt zu ermöglichen. In den Arbeitskreisen der Lehrerinnen und Lehrer in Abschlussstufen der westfälischen Förderschulen wurde und wird dieses Thema intensiv bearbeitet und ein Katalog von Ansätzen zur Veränderung der Schnittstellenarbeit zusammengestellt.

Immer geht es darum, den Jugendlichen eigene Wahlmöglichkeiten zu erschließen und sie in den Mittelpunkt des Geschehens zu stellen.

Wenn die betriebliche Einmündung als Variante im Übergang Schule – Beruf gewollt ist, müssen die entsprechenden Bemühungen vor dem Ende der Schulzeit einsetzen, die vorhandenen personellen Ressourcen der Schulen, die Lehrerinnen und Lehrer, müssen dann anders eingebunden werden, als dies bisher der Fall war. Darüber hinaus muss es gelingen, Anstöße für Veränderungen sowohl in der Wahrnehmung der Schülerinnen und Schüler mit Behinderung als auch daraus resultierend in der „Schulphilosophie“ zu geben.

4. Konkretisierung

Da in Westfalen-Lippe die Notwendigkeit gesehen wurde und wird, sich im Bereich „Übergang Schule – Beruf“ zu engagieren, entstand die Idee einer Lehrerfortbildungsreihe.

In Absprache und Reflexion mit dem Arbeitskreis von Lehrerinnen und Lehrern der Abschlussstufen an LWL-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung wurde im LWL-Integrationsamt Westfalen ein Curriculum zur Fortbildung von Lehrkräften in Abgangsklassen/-stufen entwickelt.

Nach Abstimmung untereinander fiel die Entscheidung, das Projekt in Form eines Modellvorhabens des Integrationsamts des LWL anzugehen.

Die Projektplanung sah vor:

- jeweils etwa 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Westfalen die Teilnahme an der Reihe zu ermöglichen,
- die entstehenden Kosten jeweils aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (Sonderprogramme) zu finanzieren,
- von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern jeweils einen pauschalen Teilnehmerbeitrag von 250 Euro zu erheben.

5. Thematische Zusammenstellung

Nach Abklärung der Rahmenbedingungen wurde das Curriculum weiter ausgearbeitet und Referentinnen/Referenten für die insgesamt acht Module gewonnen.

Das Curriculum stellt sich nunmehr folgendermaßen dar:

Modul 1:

Auftaktveranstaltung Schule trifft Arbeitswelt

Modul 2:

PZP – Persönliche Zukunftsplanung
Elternarbeit an der Schnittstelle des Übergangs von der Schule in den Beruf

Modul 3:

Leben und Arbeiten mit Behinderung

Modul 4:

Denken und Handeln im betrieblichen Kontext I

Modul 5:

Förderrecht, Integrationsfachdienste

Modul 6:

Denken und Handeln im betrieblichen Kontext II

Modul 7 :

Beraterrolle und Persönlichkeit

Modul 8 :

Moderation des Übergangsprozesses

Durchführung

Die acht Module finden jeweils von Freitag, 13:00 Uhr, bis Samstag, 15:00 Uhr statt. Die Lehrerinnen und Lehrer sind entweder freitags nicht im Klassenunterricht eingesetzt und leisten ihre Unterrichtsverpflichtungen bis Donnerstagnachmittag ab oder sie werden von den Schulleitungen freitags nach der 2. Stunde freigestellt. Weiterer Stundenausgleich für die Fortbildung (circa 14 Stunden monatlich) wird nicht gewährt.

Die Verantwortung für die inhaltliche/fachliche Arbeit jedes Moduls liegt nach Absprache und Auftrag bei den Referentinnen und Referenten, die Moderation und Organisation beim LWL-Integrationsamt Westfalen.

Zusammenfassende Einschätzung

Wie bereits zu Anfang ausgeführt muss es Ziel sein, die vorhandenen Mittel möglichst nachhaltig mit dem größten möglichen Nutzen einzusetzen.

Durch diese Lehrerfortbildungsreihe soll den teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrern zusätzliches Wissen und Handwerkszeug vermittelt werden, um die Schülerinnen und Schüler möglichst optimal auf eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten.

§ 7 der Richtlinien zu „**aktion5**“ sieht vor, dass besondere Maßnahmen und Projekte, die den Zielen und Grundsätzen des Programms entsprechen, durch Zuschüsse gefördert werden können. Exemplarisch genannt werden Qualifizierungsmaßnahmen für Gruppen schwerbehinderter Menschen.

Auch wenn hier keine Qualifizierung einer solchen Gruppe im engeren Sinne vorliegt, so kann doch von einer Qualifizierung im weiteren Sinne – „train the trainer“ – gesprochen werden. Auch wird kein zusätzlicher Personalbedarf geschaffen, vielmehr werden die vorhandenen Lehrerinnen und Lehrer in besonderer Weise für das wichtige Thema Übergang Schule – Beruf sensibilisiert. Insoweit erscheint die Fortbildungsreihe besonders geeignet, dem Anliegen der „**aktion5**“ und zugleich einer wirtschaftlichen Verwendung der Mittel der Ausgleichsabgabe zu entsprechen.

Bisher wurden im Bereich des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe 46 Lehrerinnen und Lehrer nach diesem Curriculum fortgebildet. Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und die Erfahrung der Moderatorin aus den jeweiligen Durchgängen führen zu thematischen Verschiebungen und sorgen für die ständige Anpassung an aktuelle Erfordernisse und Entwicklungen.

Die ausgesprochen gute Bewertung sowohl der thematischen Zusammenstellung des Curriculums als auch die Kompetenz und Authentizität der Referentinnen und Referenten und die Möglichkeit des längerfristigen informellen Austausches der Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander und mit dem Veranstalter zeigen, dass diese Fortbildungsreihe den Bedarf der Sonderpädagogen genau abbildet.

Die Bereitschaft der Lehrerinnen und Lehrer, acht Wochenenden im Jahr einer Fortbildung zu widmen, spricht für die Qualität des Projekts – und nicht zuletzt für das Engagement der Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:

Rita Watermeier

Telefon: 0251 591-5825

Fax: 0251 591-6587

E-Mail: rita.watermeier@lwl.org

1.4 Praxisfälle Förderung behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Fall 1:

Andre Schmidt

Andre ist 20 Jahre alt und hat seit dem 1. 8. 2008 einen Arbeitsvertrag als Mitarbeiter im Heimat-Tierpark Olderdissen, einer Abteilung des Umweltbetriebes der Stadt Bielefeld.

Die Haupttätigkeiten von Herrn Schmidt beziehen sich auf die Säuberung der Tiergehege, die Fütterung der Tiere und die Pflege der Tierparkanlage.

Schule:

1998 – Sommer 2007 Schule am Möllerstift, Schule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, Bielefeld

Schulabschluss:

Sommer 2007 Schulentlassung ohne Abschluss

Individuelle Berufsvorbereitung:

im Tierpark Olderdissen

1. 8. 2007 – 31. 7. 2008 betriebliche individuelle Berufsvorbereitung mit pädagogischer Begleitung durch den IFD, finanziert durch die Agentur für Arbeit über ein persönliches Budget (siehe Verordnung zur Durchführung des § 17 Absätze 2 bis 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch Budgetverordnung – BudgetV)

Arbeitsverhältnis:

Arbeitsvertrag bei der Stadt Bielefeld, Tierpark Olderdissen, als Helfer im Tierpark

1. 9. 2008 – 31. 8. 2009 befristeter Arbeitsvertrag

1. 9. 2009 – unbefristetes Arbeitsverhältnis



Andre Schmidt, Tierpflegehelfer

Durch wen und wie wurde und wird Herr Schmidt unterstützt?

Herr Schmidt wurde durch den IFD Bielefeld, Fachberatung Übergang Schule – Beruf, Frau Walter, schon während der Schulzeit bei der Berufswegeplanung ab Februar 2007 persönlich unterstützt.

- Bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Praktika im Tierpark wurde Herr Schmidt intensiv begleitet.

Ein fester Ansprechpartner (Pate) im Betrieb wurde organisiert.

Er absolvierte im Tierpark während der Schulzeit ein vierwöchiges Blockpraktikum und bis zur Schulentlassung 2007 ein Langzeitpraktikum mit einem bis zwei Praxistagen in der Woche. So kam er nicht aus dem Arbeitsrhythmus heraus und ein nahtloser Übergang nach der Schulentlassung in den Betrieb und die betriebliche Berufsvorbereitung waren gut organisiert.

- Nach Beendigung der individuellen beruflichen Vorbereitung und nach Abschluss des Arbeitsvertrages wird Herr Schmidt bis heute durch den IFD, Bereich begleitende Hilfen, betreut.

Durch wen und wie wurde und wird die Stadt Bielefeld, der Tierpark Olderdissen, unterstützt?

• **Agentur für Arbeit Bielefeld:**

Finanzierung der individuellen betrieblichen Vorbereitung und über das persönliche Budget, die Dienstleistung des IFD für sozialpädagogische Begleitung und die Konzept- und Förderplanung.

Lohnkostenzuschuss (EGZ=Eingliederungszuschuss) an den Arbeitgeber.

• **LWL-Integrationsamt Westfalen:**

Finanzierung der IFD-Fachberatung Übergang Schule – Beruf

„aktion5“:

Seminar-/Qualifizierungskosten „Maschinen und Geräte der Garten- und Landschaftspflege“ innerhalb der individuellen betrieblichen Berufsvorbereitung an Herrn Schmidt, Einstellungsprämie, laufende Leistungen an den Arbeitgeber.

Nach Abschluss des Arbeitsvertrages Finanzierung der IFD-Fachberatung „Begleitende Hilfe im Arbeitsleben“.

Ansprechpersonen im LWL-Integrationsamt Westfalen:

Rita Watermeier

Telefon: 0251 591-5825

Fax: 0251 591-6587

E-Mail: rita.watermeier@lwl.org

Dr. Monika Peters

Telefon: 0251 591-5746

Fax: 0251 591-6587

E-Mail: monika.peters@lwl.org



Integration eines gehörlosen Werkstattbeschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt

Michael P. (Jahrgang 1976) ist seit seiner Geburt an Taubheit grenzend schwerhörig. Die deutsche Gebärdensprache beherrscht er, wahrscheinlich aufgrund einer zusätzlichen kognitiven Beeinträchtigung, nur sehr eingeschränkt. Seine Kommunikation besteht aus einer Mischung von überwiegend unverständlichen Lauten, Gesten und einigen Gebärdensprache. Er lebt nach wie vor bei seinen Eltern, wichtigste Bezugsperson ist seine Mutter, die vor einigen Jahren einen Grundkurs in deutscher Gebärdensprache absolviert hat.

Nach Abschluss der Schulzeit in einer Förderschule mit dem Schwerpunkt Hören und Kommunikation wurde Mi-

chael P. im Alter von 20 Jahren in der Hagener St.-Laurentius-Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen.

Hier arbeitete Michael P. über viele Jahre in der Tischlereiabteilung, wo er sich bald zu einem der Leistungsträger entwickelte. Daher wechselte er im Januar 2009 nach vorangegangener Eignungsdiagnostik in ein aus ESF-Mitteln kofinanziertes Sonderprojekt der Werkstatt (Projekt „ÜWA“), das die gezielte Förderung und Vorbereitung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zum Inhalt hat. Über den Integrationsassistenten des Projektes konnte ein Arbeitgeber gefunden werden, der sich zu einem Arbeitsversuch bereit erklärte.

Der holzverarbeitende Betrieb stellt nach Kundenwunsch lange Holzkisten in verschiedenen Größen für den Transport von Blankstahl her. Wichtigste Arbeitsgeräte sind hierbei Nagelschussgerät und Akkuschauber, mit denen die einzelnen Holzteile verbunden werden. Um der kognitiven Beeinträchtigung des Michael P. sowie seinem mangelnden Schriftverständnis Rechnung zu tragen, wurde die Fertigung vollständig schriftfrei organisiert. Die Gitterboxen mit den vorgefertigten Holzteilen sowie die Vorrichtungen und Schablonen sind farblich markiert. Gibt der Arbeitgeber die Anweisung „blaue Kisten bauen“, weiß Michael P., was zu tun ist. Aufgrund seiner hohen Motivation und der guten Arbeitsleistung des Michael P. konnte bereits im April 2009 als weitere Maßnahme für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt die Einrichtung eines ausgelagerten Arbeitsplatzes zwischen WfbM und Betrieb vereinbart werden.

Der örtliche Integrationsfachdienst (IFD) wurde von der WfbM frühzeitig beteiligt. Der IFD informierte den Arbeitgeber über finanzielle Fördermöglichkeiten und rechtliche Aspekte einer möglichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, parallel fanden Gespräche mit dem Beschäftigten und seinen Eltern statt. Die Eltern berichteten, dass Michael seit dem Wechsel in den Betrieb deutlich ausgeglichener sei, ebenso habe sich seine Kommunikationsfähigkeit deutlich verbessert.

Um Michael P. die Auswirkungen eines Wechsels in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu verdeutlichen und ihm zu ermöglichen, alle für ihn offenen Fragen zu klären, fanden sowohl im Vorfeld wie auch anlässlich der Vertragsverhandlungen Gebärdensprachdolmetschereinsätze statt, die über das Integrationsbudget des Sonderprogramms „**aktion5**“ finanziert wurden. Zum 1. 11. 2009 konnte Michael P. schließlich den Arbeitsvertrag für ein unbefristetes Vollzeitverhältnis unterzeichnen.

Aufstockend zu einem Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit wird seine Eingliederung durch umfangreiche Fördermittel des LWL unterstützt.

Neben einem Investitionskostenzuschuss bewilligte das LWL-Integrationsamt Westfalen aus dem Sonderprogramm „**aktion5**“ dem Arbeitgeber eine einmalige Einstellungsprämie in Höhe von 4.000 Euro und fünf Jahre lang laufende monatliche Leistungen bis zu 510 Euro. Zusätzlich fördert die LWL-Behindertenhilfe Westfalen das Arbeitsverhältnis ebenfalls fünf Jahre mit laufenden monatlichen Leistungen aus dem Programm „Übergang plus“.

Seit der Aufnahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden sowohl der Betrieb als auch Michael P. weiter vom IFD für Hörbehinderte begleitet. Aktuell bahnt sich die Einstellung eines weiteren gehörlosen Menschen an. Dies würde Michael P. sicher eine deutliche Erweiterung seiner kommunikativen Kompetenzen ermöglichen.

Ansprechperson im LWL-Integrationsamt Westfalen:

Dr. Monika Peters

Telefon: 0251 591-5746

Fax: 0251 591-6587

E-Mail: monika.peters@lwl.org