



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Mein Thema für diesen Fachvortrag lautet:

Chancen, Möglichkeiten und Risiken bei einer anerkannten Ausbildung für Menschen mit Handicap.

Ausbildungen und Qualifizierungsangebote der Gemeinnützigen Werkstätten und Wohnstätten (GWW) Sindelfingen.

Was ich **nicht** mitgebracht habe, ist ein Patentrezept, sind Methoden oder Schulungsunterlagen, die eine erfolgreiche Integration garantieren. Auch wenn entsprechende Unterlagen, Schulungshefte usw. im Zentralen Fortbildungsreferat (ZFR) vorhanden sind.

Was ich Ihnen aber mitgebracht habe, sind Erfahrungen aus 14 Jahren erfolgreicher, systematischer und kontinuierlicher Bildungsarbeit. Mitgebracht habe ich auch das Konzept und das Qualifizierungssystem mit dem wir in der GWW und im Zentralen Fortbildungsreferat arbeiten, die dafür geeignet sind, die Basis für eine dauerhafte Integration zu schaffen. Dabei zeigen die Erfolge in diesem Bereich, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Virtuell mitgebracht habe ich Ihnen drei, wenn auch sehr unterschiedliche Ausbildungs- /Qualifizierungsverläufe von Schulungsteilnehmern und Schulungsteilnehmerinnen. An deren Werdegang und Verlauf doch deutlich zu sehen ist, welche Auswirkungen anerkannte Berufsabschlüsse auf Menschen mit Behinderung und auch auf deren Umfeld haben.

Zunächst möchte ich Ihnen in aller Kürze die Gemeinnützigen Werkstätten und Wohnstätten (GWW) vorstellen, wer wir sind und was wir tun.

Die GWW ist ein Werkstattverbund mit 4 Standorten

1. Standort Sindelfingen/Magstadt: Hier ist einer unserer Hauptkunden DaimlerChrysler (DC) (Scheibenmontage), aber auch Firmen wie HP und IBM gehören dazu.
2. Standort Werk Nagold: Für Firma Bosch Rexroth, Hochdruckpumpenfertigung, Verpackungsarbeiten
3. Standort Werk Herrenberg: Firma DC Türmittelfeld, HP Außengruppe, Festzeltgarnituren
4. Standort Werk Calw/Stammheim: Firma DC Heckkabelaufroller,



Femos (Fertigungs- und Montageservice): unsere Tochter und Integrationsfirma mit den 6 CAP-Märkten

Insgesamt bietet die GWW ca. 1200 Arbeitsplätze an, darüber hinaus stellen wir auch Wohnheimplätze zur Verfügung. Im Berufsbildungsbereich (BBB) sind zurzeit 160 TeilnehmerInnen (Tendenz steigend, vor allem im P-Bereich) .

Chancen und Risiken einer Ausbildung

Ich darf Ihnen zunächst die 2 Teilnehmer vorstellen die, die Risiken einer Aufbildung nicht gescheut, sondern ihre Chancen genutzt haben..

Beruflicher Werdegang



Axel Schneider
geb. 1978

- Hauptschulabschluss
- Ausbildung zum Holzfacharbeiter (danach arbeitsuchend)
- Praktikum im CAP-Markt Herrenberg mit Grund- und Aufbauschulung
- Festanstellung des FEMOS im CAP-Markt Herrenberg
- Ausbildung zum Verkäufer im Einzelhandel
- Einarbeitung auf die Stelle als stellvertretender Marktleiter im CAP-Markt Malmheim

Herr Axel Schneider

Sein Weg führte über die WfbM zunächst zur Integrationsfirma Femos, anschließend in den Cap-Markt nach Weil im Schönbuch.

Er war einer der ersten Stunde, der unsere Vorbereitungsschulung zur Verkäufersausbildung besuchte. (Grund- und Aufbaukurs) damals dachten wir noch nicht im entferntesten daran eine abgeschlossene berufliche Ausbildung anzubieten.

Nach 2 Jahren Markterfahrung gab es die ersten Überlegungen bezüglich einer Ausbildung. Die Forderung nach mehr Fachwissen seitens der Verkäufer und auch der Marktleiter ließ erkennen, dass in den CAP-Märkten ein mehr an Fachlichkeit notwendig ist.

Zunächst gab es natürlich Absprachen zwischen IHK und der GWW, Informationsgespräche zwischen den Kaufmännischen Schulen, welche Träger der Verkäuferausbildung sind.

Das Erstellen der Rahmenpläne und das Abstimmen auf die Erfordernisse von Behinderten Menschen war mit einer der größten Herausforderungen die wir angehen mussten.

Hier an dieser Stelle möchte ich feststellen, dass vor allem die Partner aus der Wirtschaft und Industrie, Verbände wie die IHK und öffentliche Schulungsträger sich weitaus offener und flexibler zeigten, als ich es mir zunächst vorgestellt hatte.

Außerdem möchte ich anmerken, dass die „Bedenkenträger“ eher in den eigenen Reihen zu finden sind, wenn es um das Zutrauen in die Leistungsfähigkeit der TeilnehmerInnen und die einzuschlagenden Sonderwege geht.

Es folgte die Ausbildung zum Verkäufer mit den von der GWW angebotenen schulischen Maßnahmen.

Hier arbeiten wir im dualem System, das heißt:

3 Wochen Praxis im Markt,

1 Woche Kompakt-Schulung im Zentralen Fortbildungsreferat der GWW.

Als Schulungsleiter haben wir ausgebildete Lehrkräfte, welche die von der IHK geforderten Prüfungsfächer unterrichten und die jeweils neben einer sonderpädagogischen Ausbildung auch die Ausbildereignungsprüfung abgelegt haben.

Herr Schneider konnte nach dem ersten Ausbildungsjahr die Zwischenprüfung und später dann auch die Abschlußprüfung mit Erfolg ablegen.

Wichtig ist es uns zu erwähnen, dass gerade hinsichtlich der Prüfungsabnahme die Prüfungen jeweils im Rahmen der IHK-Vorgaben – also vor einem regulären Ausbildungsprüfungsausschuss – abgelegt wurden und werden.

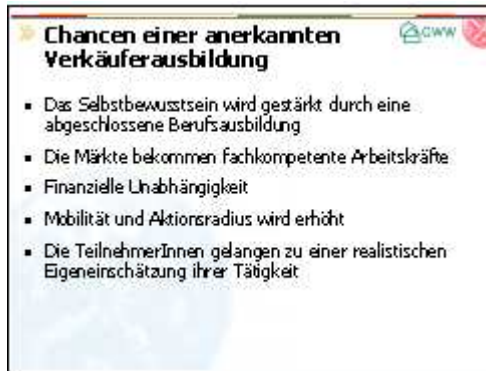
Unser Ziel ist es, möglichst viel Normalität und wenig Ausnahmeregelungen zu haben. Nur dadurch ist gewährleistet, dass die Ausbildung auch die Anerkennung und Akzeptanz bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen sowie in der Gesellschaft findet.

Nach der erfolgreichen Abschlussprüfung folgte für Herrn Schneider eine Zeit als Verkäufer im CAP-Markt Herrenberg.

Jetzt – nach 2 ½ Jahren – wurde eine Versetzung in den CAP-Markt nach Malsheim vorgenommen; dort soll Herr Schneider die Stelle des stellvertretender Marktleiter ausfüllen.

Vielleicht eine Bilderbuchkarriere im Behindertenbereich, doch ohne qualifizierten Abschluss hätte Herr Schneider die Chance nicht bekommen, ohne Nachweis einer anerkannten Prüfung wohl auch nicht den nötigen Rückhalt für sein Selbstbewusstsein.

Chancen einer Anerkannten Verkäuferausbildung:



- Das Selbstbewusstsein wird gestärkt durch eine abgeschlossene Berufsausbildung
- Die Märkte bekommen fachkompetente Arbeitskräfte
- Finanzielle Unabhängigkeit
- Mobilität und Aktionsradius wird erhöht
- Die TeilnehmerInnen gelangen zu einer realistischen Eigeneinschätzung ihrer Tätigkeit

Das Berufsbild ist auch in den Köpfen der Bevölkerung vorhanden.

Der Beruf, die Ausbildung ist von der Gesellschaft anerkannt.

Eine abgeschlossene Ausbildung mit entsprechendem Zeugnis schafft auch bei Freunden und Angehörigen den nötigen Respekt vor der Leistung.

Die Prüfungsregeln sind bekannt und anerkannt.

Menschen mit Behinderung werden nicht mehr ausgegrenzt, sondern erhalten die Chance Ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.

Risiken

- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin kann scheitern und das Ausbildungsziel nicht erreichen
- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin wird überfordert oder überfordert sich selbst
- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin überschätzt sich und seine/ihre fachlichen und finanziellen Möglichkeiten
- Dem Teilnehmer/der Teilnehmerin wird nicht zugetraut, dass er/sie das erlernte Fachgebiet beherrscht und ausfüllt.

Darf ich Ihnen Frau Krieg vorstellen:



Beruflicher Werdegang


Ingrid Krieg
geb. 1952

- ADiG
- Studium (Germanistik, Geschichte, Geographie)
- Pädagogische Betreuung in verschiedenen Einrichtungen
- Arbeitsuchend, Pflege und Verlust von Angehörigen
- Klinikaufenthalt, anschließend Arbeitstherapie
- Mitarbeiterin der GWW
- Weiterbildung zur Betreuungsassistentin

Frau Krieg kam nach längeren Irrwegen, Krankheit, Klinik und Reha schließlich in den BBB nach Nagold. Bald stellte sich heraus, dass sie gerne im Betreuungsbereich arbeiten würde und darin auch ihre Begabung liegt. Doch in dieser Richtung gab es bislang keine für sie erreichbare Qualifizierung. Im zweiten BBB Jahr konnte ihr die GWW den neu konzipierten Lehrgang zum Betreuungsassistenten anbieten.

Dieses neue Tätigkeitsfeld/Qualifizierungsangebot für Menschen mit einer Behinderung ist ein Projekt, das für 3 Jahre durch „Aktion Mensch“ unterstützt wird und soll dazu dienen, neue Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Ziel soll es sein zu erproben und zu erkunden, inwieweit es möglich ist, dass Menschen mit einer Behinderung durch eine gezielte Schulung Fachkräfte/Gruppenleiter nachhaltig entlasten können

Seit Mai 2004 besucht Frau Krieg den auf 2 Jahren angelegten Qualifizierungslehrgang zum Betreuungsassistenten.

Für max. 6 TeilnehmerInnen in einer Lerngruppe bieten wir diese Schulungsmaßnahmen im dualen System an. Es sind Unterrichtseinheiten, die als Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz in der GWW, bei einer Integrationsfirma, oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen. Als Motto kann gelten: „Behinderte unterstützen/helfen Behinderten“.

Dass wir hier vermutlich auf eine Nische für zukünftige Arbeitsmöglichkeiten gestoßen sind, zeigt ein Gespräch das ich vor wenigen Wochen hatte.

Da wurde ich von einem Mann bezüglich dieser Qualifizierung angefragt.

Sein Problem: Für seine Mutter, die zwar mit Ihnen inzwischen 80 Jahren noch sehr selbständige ist, hätte er doch gerne jemand, der tagsüber mit im Haus ist. Eine ausgebildete Krankenschwester ist nicht notwendig und für seinen Geldbeutel auch zu teuer.

„Könnte das nicht eine mögliche Dienstleistungsnische für die Integrationsfirma sein???", so fragte er mich.

So hatten wir Anfang Februar 2006 ein Gespräch mit dem Träger eines Kindergartens.

Es ging darum, einer jungen Frau, die im Rollstuhl sitzt und seit längerem ein erfolgreiches Praktikum im Kindergarten absolvierte, eine Qualifizierungsmöglichkeit anzubieten.

Die Leiterin des Kindergartens, die Eltern und auch die Kinder sind begeistert von dem Einfühlungsvermögen und dem ausgeglichen Charakter dieser jungen Frau, doch eine Festanstellung gibt es nach der Satzung des Trägers nur, wenn diese junge Frau ein entsprechendes „Papier“ vorweisen kann.

Dies, so hoffen wir, können wir ihr mit dieser Qualifizierungsmaßnahme bieten.

Was uns bei Frau Krieg aber auch bei den anderen TeilnehmerInnen besonders aufgefallen ist, sind die enormen Schritte, die sie seit dem Beginn der Qualifizierungsmaßnahme in der Persönlichkeitsentwicklung gemacht haben.

Anhand meiner Ausführungen können Sie vielleicht schon erahnen, dass das Fördern der Persönlichkeit durch Qualifizierung ein wesentlicher Baustein für eine Integration ist, die ihren krönenden Abschluss in einem amtlichen und anerkannten Dokument mit Prüfungsnachweis findet.

Chancen einer anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen Betreuungsassistenten:



- Der Erwerb eines anerkannten Qualifizierungsdokuments.
- Das Verändern des Status einer Hilfskraft zur Fachkraft
- Das Aufwerten der Persönlichkeit von Menschen mit einem Handicap
- Eigene Fähigkeiten und Grenzen entdecken und überschreiten/verschieben
- Die Möglichkeit, in einer Prüfung das erworbene Wissen zu zeigen.

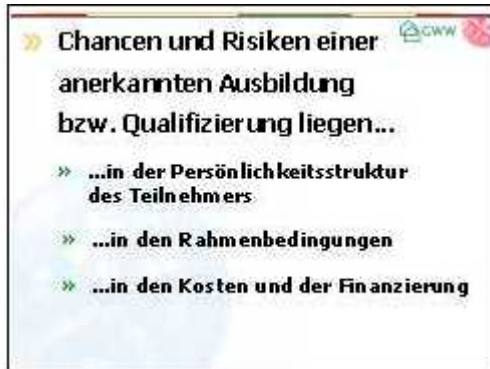
Risiken:

Persönliche Niederlage beim nicht Bestehen der Prüfung und den damit verbunden psychischen Auswirkungen.

Es fehlt hier noch die Anerkennung durch das Kultusministerium und auch noch die breite Akzeptanz von möglichen Arbeitgebern.

Wichtige Bausteine und Erfahrungen

Chancen und Risiken einer anerkannten Ausbildung liegen...

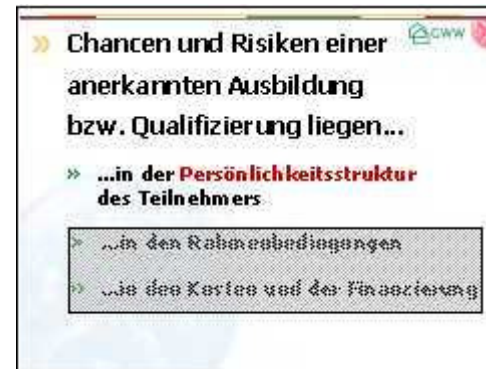


» Chancen und Risiken einer anerkannten Ausbildung bzw. Qualifizierung liegen...

- » ...in der Persönlichkeitsstruktur des Teilnehmers
- » ...in den Rahmenbedingungen
- » ...in den Kosten und der Finanzierung

- 1) ... in der Persönlichkeitsstruktur des TeilnehmerIn
- 2) ... in den Rahmenbedingungen
- 3) ... in den Kosten und Finanzierung

1. Persönlichkeitsstruktur des Teilnehmers



» Chancen und Risiken einer anerkannten Ausbildung bzw. Qualifizierung liegen...

- » ...in der **Persönlichkeitsstruktur** des Teilnehmers
- » ...in den Rahmenbedingungen
- » ...in den Kosten und der Finanzierung

Es gibt eine Volksweisheit:

Persönlichkeitsstruktur

„Wer den Hund zum Jagen tragen muss, wird keinen Jagderfolg haben.“

Die Grundmotivation muss beim Teilnehmer vorhanden sein

- Erst wenn die Bereitschaft zur Veränderung vorhanden ist, kann Entscheidendes bewegt werden
- Eingeeübte Verhinderungsstrategien fördern Passivität und verhindern Eigeninitiative
- Teilnehmer arbeitet in der Vorbereitung verantwortlich mit (z.B. Zeitungsinserte lesen u. bewerten, Praktikumsplatz aussuchen und sich darauf bewerben)

„Wer den Hund zum Jagen tragen muss, wird keinen Jagderfolg haben!“

1) Die Personen/ der Teilnehmer, die Teilnehmerin muss selber wollen.
Vor allem dann, wenn es um eine qualifizierte Ausbildung geht.

- Nur wenn echtes Eigeninteresse vorhanden ist, kann erfolgreich gearbeitet werden. Alles andere schafft Stress und Enttäuschung auf beiden Seiten.
- Erst wenn die Bereitschaft, vielleicht auch der Druck, zur Veränderung da ist, kann Entscheidendes bewegt werden.

Die Erfahrung aus einem früheren Projekt (in den Jahren 1998 bis 2001), das wir zusammen mit der BA und der Kreisdiakonie durchgeführt haben zeigte, dass sich TeilnehmerInnen gerne auf die Ebene der Bedienermentalität begeben: „Tut was für mich – ich bin ja so arm dran!“ oder dass Teilnehmer in der oft lang eingeübten Verhinderungsstrategie verharrten: „Irgendwer wird mir schon wieder helfen“. Doch gerade solche Muster müssen durchbrochen werden.

Immer wieder konnten wir erfahren, dass TeilnehmerInnen im entscheidenden Augenblick einen Rückzieher machten. (In der Regel sind ja keine Konsequenzen zu befürchten).

Dies führt dann zu Aussagen, mit denen die Ablehnung einer Arbeitsstelle begründet wird:

- „Die Arbeit ist mir zu schmutzig.“
- „Die Anfahrt ist mir zu lang.“
- „Dann muss ich ja mein Leben verändern.“

Ein Beispiel macht vielleicht deutlich was ich meine:

Da nimmt sich der Werkleiter der Firma Bitzer die Zeit zu einer Werksführung, stellt einen Praktikumsplatz zur Verfügung und erklärt dem jungen Mann, dass nach erfolgreichem Praktikum durchaus auch die Aussicht auf einen Job besteht. Und was tut der Teilnehmer? Er greift nebenbei zum Handy und schreibt eine SMS.

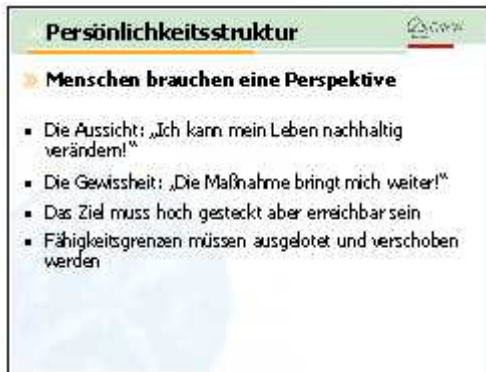
Wie dieser Besuch ausgegangen ist, brauche ich wohl nicht auszuführen.

„Wenn wir den Hund zum Jagen tragen müssen, bleibt der Jagderfolg aus oder dem Zufall überlassen“.

Hier muß im Vorfeld einer Ausbildung deutlich mehr Wert auf das Motiv und die Motivation verwendet werden. Das beginnt z.B. in der aktiven Mitarbeit beim Suchen eines Praktikumsplatzes, dazu gehört u. a. das Lesen und Bewerten von Zeitungsannoncen, das Selbstwertgefühl muss ganz entscheidend geweckt und gestärkt werden.

Es muß klar sein, wer Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme, an einer Ausbildung und Integration hat. Ich von „Amts“wegen oder der Teilnehmer, die Teilnehmerin aus Eigeninteresse.

Die Menschen brauchen eine Perspektive –



Persönlichkeitsstruktur

Menschen brauchen eine Perspektive

- Die Aussicht: „Ich kann mein Leben nachhaltig verändern!“
- Die Gewissheit: „Die Maßnahme bringt mich weiter!“
- Das Ziel muss hoch gesteckt aber erreichbar sein
- Fähigkeitsgrenzen müssen ausgelotet und verschoben werden

- Die Hoffnung, ich kann mein Leben nachhaltig verändern.
- Diese Maßnahme bringt mich weiter
- **Dabei darf das Ziel zwar hoch gesteckt, muss jedoch erreichbar sein.**
- Die Fähigkeitsgrenzen müssen ausgelotet und verschoben werden.
- Dies kann durchaus in herausfordernden Projekten liegen.
- Bei den Betreuungsassistenten war es ein erlebnispädagogisches Projekt mit Bergwanderung, Rafting, Selbsterfahrung bei Teamarbeiten.

Wenn die Maßnahme zu einer gesellschaftlichen Anerkennung führt, haben wir die Möglichkeiten genutzt.

Persönlichkeitsstruktur

Die Maßnahme muss zu einer gesellschaftlichen Anerkennung führen oder zur Aufwertung der Person beitragen

- Zum Beispiel:
 - „Ich arbeite künftig bei IBM, DaimlerChrysler ...!“
 - „Ich bin jetzt Verkäufer!“
 - „Ich bin Betreuungsassistent!“
- Das Erreichte muss auch in Urkunden und Zeugnissen sichtbar werden

Dies wir von den TeilnehmerInnen dann so ausgedrückt:

- „Ich bin jetzt Verkäufer - Verkäuferin.“
- „Ich arbeite für Firma IBM, DaimlerChrysler.....“
- „Da beneiden mich meine Freunde, dass ich die Prüfung geschafft habe.“

Das Erreichte darf auch durchaus sichtbar gemacht werden in Form von Urkunden und Zertifikaten.

Risiken einer anerkannten Ausbildung/Qualifizierung liegen:

Chancen und Risiken einer anerkannten Ausbildung bzw. Qualifizierung liegen...

- ...in der **Persönlichkeitsstruktur** des Teilnehmers
- ...in den Rahmenbedingungen
- ...in den Kosten und der Finanzierung

- 1) In der Persönlichkeitsstruktur des Teilnehmer, der Teilnehmerin
- 2) In den Rahmenbedingungen
- 3) Bei der Finanzierung und Kosten

2. Rahmenbedingungen

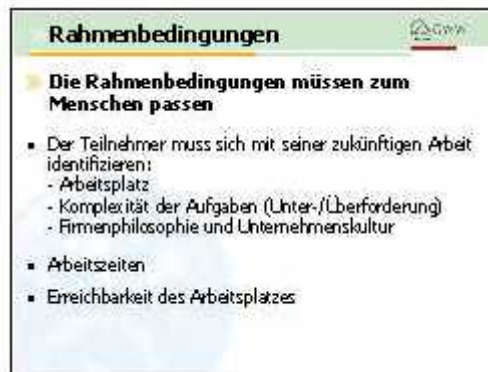


Die Rahmenbedingungen müssen gegeben sein!

Das scheint mir neben der Motivation die eigentlich wichtige Frage und Aufgabenstellung zu sein. Hier sind wir als Fachleute gefragt, denn die Rahmenbedingungen können wir beeinflussen, indem wir mit gezielten Schulungen, Lehrgängen, mit Unterstützungsangeboten, durch Geld, Zuschüsse sowie durch gezielte fachkundige Beratung und „Vitamin B“ bei TeilnehmerInnen und den zukünftigen Arbeitgebern punkten.

Hier können wir aktiv unterstützen und ermutigen!
Hier können wir aktive Lobbyarbeit betreiben!

Die Rahmenbedingungen müssen zum Menschen passen



Das heißt: Der Teilnehmer/ die Teilnehmerin muss sich mit der zukünftigen Arbeit identifizieren:

- Am Arbeitsplatz
- Die Komplexität der Aufgabe muss seinen Fähigkeiten entsprechen
- Die Firmenphilosophie muss passen (wenn es in einer Firma nur um den Profit geht, hat unser Personenkreis schlechte Karten)
- Die Unternehmenskultur muss zu unserem Personenkreis passen.

Arbeitszeiten

Dazu gehört auch die Arbeitszeit, so wie die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes.

Die Rahmenbedingungen müssen zum Menschen passen

Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen müssen zum Menschen passen

- Bezugsperson ist einer der wichtigen Schlüssel
- Kollegenkreis
- Es muss einen Menschen im Betrieb geben, der sich anfangs um den neuen Mitarbeiter kümmert (Patenschaft, Mentor)

- Ein wichtiges Element ist eine Bezugsperson, ein Mentor. Einer der wichtigsten Schlüssel ist die Bezugsperson
- Es muss **einen** Menschen im Betrieb geben, der sich zunächst um den „Neuen“ kümmert- (Patenschaft, Mentoring)

Diese Stelle kann jedoch nicht „von oben“ verordnet werden, so eine Beziehung muss sich auf der menschlichen Ebene ergeben oder ggf. auch angestoßen werden.

Wesentliche Ziele, die einen längerfristigen Integrationserfolg sichern sind:

Rahmenbedingungen

Wesentliche Ziele, die einen längerfristigen Integrationserfolg sichern:

- **Ausbauen und festigen der Fachkompetenz**
- Im handwerklichen/beruflichen Bereich
- Sicherheit im Umgang mit Material, Maschinen und Geräten
- Sachkenntnis (z.B. beim Verkäufer: Warenkunde und Kommunikation mit Kunden)

Das Ausbauen und Festigen der Fachkompetenz

- Im handwerklichen/beruflichen Bereich
- Sicherer Umgang mit Material, Maschine und Geräten
- Sachkenntnis (z.B. Verkäufer im Bereich der Warenkunde: „Da muss ich mich auskennen!“).

Wesentliche Ziele, die einen längerfristigen Integrationserfolg sichern sind:

Rahmenbedingungen

Wesentliche Ziele, die einen längerfristigen Integrationserfolg sichern:

» **Ausbauen der Sozialkompetenz**

- Einfühlungsvermögen (emotionale Empathie)
- Situationseinschätzung und passende Lösungsstrategien entwickeln
- Kritikfähigkeit (sachliche Distanz)
- Teamfähigkeit

- Ausbau der Sozialkompetenz
 - Einfühlungsvermögen (emotionale Empathie)
 - Situationseinschätzung und passende Lösungsstrategien entwickeln
 - Kritikfähigkeit, (sachliche Distanz)
 - Teamfähigkeit

Außerdem ist neben dem Umgang und der Begegnung mit anderen Menschen auch das Kennen lernen und Anwenden von Problemerkennungsmöglichkeiten oder das Entwickeln von Lösungsstrategien, die Teamfähigkeit ein wichtiger Baustein.
(„Wie lerne ich lernen“, „Was bin ich für ein Lerntyp“)

Rahmenbedingungen

Wesentliche Ziele, die einen längerfristigen Integrationserfolg sichern:

» **Persönlichkeitsförderung**

- Selbstachtung, Selbstwertgefühl
- Allgemeinwissen ausbauen
- Größere Zusammenhänge begreifen
- Eigenmotivation
- Flexibilität (durch Fordern und Fördern)

- Persönlichkeitsförderung
 - Selbstachtung, Selbstwertgefühl
 - „Ich lerne“, „ich tue etwas“, was anderen nützt, was andere brauchen und wo ich zeigen kann, wer/was ich bin.
 - Allgemeinwissen ausbauen, größere Zusammenhänge zu begreifen und auch anwenden zu können, Eigenmotivation,
 - Flexibilität durch Fordern und Fördern.

Noch gut erinnere ich mich an eine leider gescheiterte Integrationsbemühung:

Frau Ellen, lange habe ich mit ihr geübt, damit sie die Arbeit bei IBM machen kann. Versuchte ihr zu verdeutlichen, nur wer gut und schnell ist, nur wer Qualitätsarbeit abliefert, der kann sich in einer Firma wie IBM behaupten. (Als Mensch mit einer Behinderung hat es „Mann / Frau“ meist auch noch etwas schwerer anerkannt zu werden).

Frau Ellen kam zur IBM, alles ging auch ganz gut – wenigstens am Anfang – doch dann wurde sie wieder entlassen.

Begründung: Frau Ellen ist ein Störfaktor in der Akkordarbeitsgruppe.

Was war geschehen?

Frau Ellen hielt sich an meine Vorgaben und arbeitete und arbeitete, war fleißig und strebsam – und machte so, ohne es zu wissen, den Akkord der andern Frauen kaputt.

Wer schon einmal sein Geld mit Akkordarbeit verdienen musste, der weiß: da gelten besondere Spielregeln!

Schuld an der missglückten Integration war nicht Frau Ellen, sondern eigentlich ich. Ich hatte Sie einfach falsch auf ihre Aufgabe und Rolle vorbereitet.

Was kann ich als Ausbilder/Lehrkraft tun??

Rahmenbedingungen

„Was kann ich als Fachkraft tun?“

- Ich muss vom Betreuer zum Begleiter/ Assistenten werden (jobcoach)

Unsere Aufgabe:

- Wir sind Türöffner
- Wir eröffnen Perspektiven
- Wir können unterstützen - gehen müssen die Menschen selbst

- Der Teilnehmer ist die handelnde Person

➤ Ich muß vom Betreuer zum Begleiter/ Assistent (Jobcoach) werden.

Unsere Aufgabe:

Oft schwierig, weil ich es aushalten muss, die Wege und Umwege der TeilnehmerInnen mitzugehen. weil unsere zeitliche Schiene vielleicht anders aussieht, als die des Teilnehmers.

Doch es ist wie in der Natur: Wachstum kann ich zwar beschleunigen, aber niemals erzwingen

- Wir sind Türöffner
- Wir eröffnen Perspektiven
- Wir können unterstützen, gehen müssen die Menschen selber

Oberstes Gebot, und da wiederhole ich mich:

Die TeilnehmerInnen sind die eigentlich handelnden Personen!



3. Kosten und Finanzierung

Ausbildung und Qualifizierung sind finanziell gesehen sehr teuer, vor allem, wenn wie in unseren Bereichen ein deutliches mehr an Unsicherheitsfaktoren vorhanden sind.

Hier gilt es sich zunächst den Gegebenheiten der allgemeinen Ausbildungsvergütung anzuschließen (wobei z.B. die IHK einem die Möglichkeit gibt, die Ausbildungsvergütung um max. 20% zu senken. Verkäufer 1. Jahr ca. 500,00 Euro, 2. Jahr ca. 600,00 Euro).

Hier erlebe ich vor allem seitens der Arbeitsagentur, dass Hürden aufgebaut werden, in dem sie die TeilnehmerInnen die Ausbildungsfähigkeit absprechen oder Umschulungsmaßnahmen nicht mehr

genehmigen.

Zugegebenerweise, weil es inzwischen auch viele unseriöse Anbieter auf diesem Sektor gibt.

So hatten wir einen jungen Mann, der als Holzwerker einfach keine Freude an seiner Arbeit hatte, sich jedoch einen Arbeitsplatz als Verkäufer gut vorstellen konnte.

Die Arbeitsagentur verweigerte eine Umschulung ebenso wie eine Ausbildung. – Wir haben es trotzdem zunächst auf eigene Kosten mit ihm versucht, und wir konnten mit der Abschlußprüfung beweisen, dass dieser junge Mann nicht nur ausbildungswillig, sondern auch ausbildungsfähig war. Das positive, seine Eltern haben sich für ihn eingesetzt und gaben ihm den notwendigen Rückhalt. Dieser junge Mann konnte sogar während der Verkäuferausbildung noch seine Führerscheinprüfung ablegen.

Erst nachdem wir der Arbeitsagentur das Zwischenprüfungszeugnis der IHK vorlegten, waren sie bereit anteilig Kosten für die Ausbildung zu übernehmen!

Finanzierungsmöglichkeit (bei einer notwendigen Sonderbeschulung wie wir sie in der GWW anbieten).

Kosten und Finanzierung

Finanzierungsmöglichkeit

- **Ausbildungszuschüsse** von der Arbeitsagentur
(bei anerkannten Schulen werden auch die Kosten für Lehrkräfte und die Gemeinkosten bezahlt)
- **Umschulungsgelder** von der Arbeitsagentur oder dem Integrationsamt
(hier sind allerdings nur die Kosten der Ausbildungsvergütung abgedeckt)

- **Ausbildungszuschüsse vor Agentur für Arbeit**
- **Umschulungsgelder** von der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt,

Kosten und Finanzierung

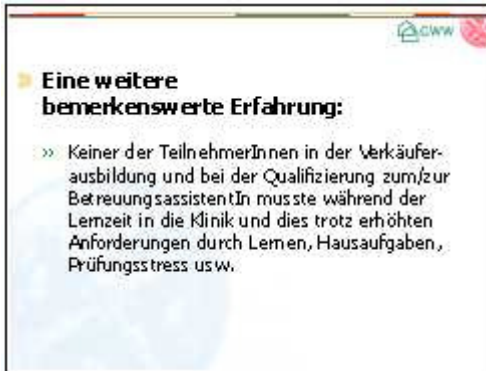
Finanzierungsmöglichkeit

- **Zusatzkosten (Schulgeld)**
ggf. Eingliederungshilfe
- **Projekte über ESF oder Aktion Mensch**
(Förderung für die Bearbeitung oder die Anpassung eines Berufsbildes für Menschen mit Handicap)

Zusatzkosten (Schulgeld ggf. Eingliederungshilfen)

- Werden von der Ausbildungsfirma übernommen. (Bei uns ist es eine Integrationsfirma, die Eingliederungshilfe geltend machen kann).
- Projekte über ESF oder Aktion Mensch. Hier werden allerdings nur die Kosten für die Erarbeitung oder das Anpassen eines Berufsbildes für Menschen mit Handicap gefördert.

Eine weitere bemerkenswerte Erfahrung, der sicherlich nicht mit Gelder aufzuwiegen ist:



» **Eine weitere bemerkenswerte Erfahrung:**

» Keiner der TeilnehmerInnen in der Verkäuferausbildung und bei der Qualifizierung zum/zur BetreuungsassistentIn musste während der Lernzeit in die Klinik und dies trotz erhöhten Anforderungen durch Lernen, Hausaufgaben, Prüfungsstress usw.

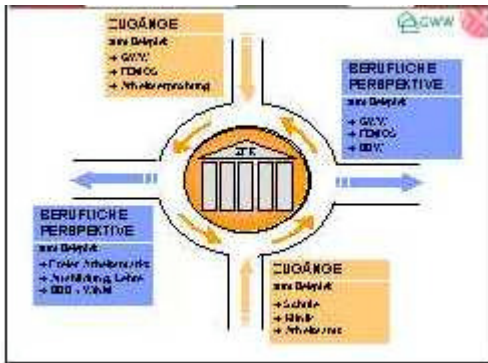
Keiner der TeilnehmerInnen in der Verkäuferausbildung und bei den Betreuungsassistenten mußte während der Lernzeit in die Klinik und dies trotz erhöhter Anforderungen durch Lernen, Hausaufgaben, Prüfungsstress usw. Auch wenn ich es nicht wissenschaftlich beweisen kann, irgend etwas Positives muss dran sein, wenn wir Menschen eine echte Perspektive aufzeigen. Diese Perspektive setzt wohl ungeahnte Kräfte frei. Und schon das alleine ist es wert, das Risiko einzugehen.

Was kann die Organisation beitragen kann?



» **Was kann die Organisation beitragen?**

Was tun wir als GWW um die Chancen für eine dauerhafte Integration/Eingliederung zu erhöhen?



Als erstes möchte ich den Kreisverkehr vorstellen

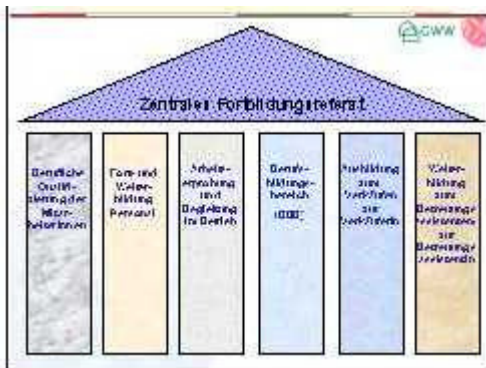
Auch wenn dieser schon in die Jahre gekommen ist, prägt er immer noch unsere Grundhaltung zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung, ist er nach wie vor die Grundlage für eine erfolgreiche Integration. (Das gilt übrigens auch für das Finden eines für den Teilnehmer/die Teilnehmerin geeigneten Arbeitsplatzes innerhalb einer Werkstatt).

Wie sicherlich allen bekannt ist, hat der Kreisverkehr unterschiedliche Zu- und Abgänge. Wer eine Ausfahrt überfährt, kann getrost eine zweite Runde drehen, um dann den Abprung zu schaffen.

Genau dieses Prinzip gilt in der GWV

Bei uns sind Ehrenrunden nicht nur erlaubt, sondern teilweise auch erwünscht und zwar so lange, bis der Einzelne für sich den richtigen Weg gefunden hat.

Damit dieser Weg gefunden werden kann, bieten wir im Zentralen Fortbildungsreferat folgende Bausteine/Qualifizierungssäulen an:



Grundbasis ist die Fort- und Weiterbildung im Arbeitsbereich der behinderten Mitarbeiter.

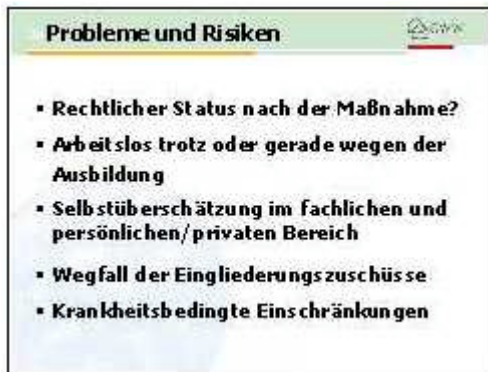
Wir bieten ca. 28-30 Wochenkurse in einem lfd. Jahr zu den unterschiedlichsten Themen an, welche sowohl in der Produktion wie auch in der Werkstatt vorkommen.

Geschult wird in Kleingruppen von 5 bis 8 TeilnehmerInnen. Der Theorieunterricht wird durch Praxisarbeiten ergänzt und jede Kurswoche schließt mit einer Prüfung, oder einer Erfolgskontrolle ab.

Besonders herausheben möchte ich noch einmal die große Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Qualifizierungsbausteinen. So gehört es bei uns durchaus zur Normalität, dass bei bestimmten Kursen Personal und Menschen mit Behinderung an der gleichen Schulung teilnehmen und die Kurse auch den BBB-TeilnehmerInnen zur Verfügung stehen.

Ergänzt werden alle berufliche Maßnahmen durch unsere PFA (Persönlichkeitsfördernde Angebote), die vor allem den Bereich der Kulturtechniken abdecken.

Probleme und Risiken



Probleme und Risiken

- **Rechtlicher Status nach der Maßnahme?**
- **Arbeitslos trotz oder gerade wegen der Ausbildung**
- **Selbstüberschätzung im fachlichen und persönlichen/privaten Bereich**
- **Wegfall der Eingliederungszuschüsse**
- **Krankheitsbedingte Einschränkungen**

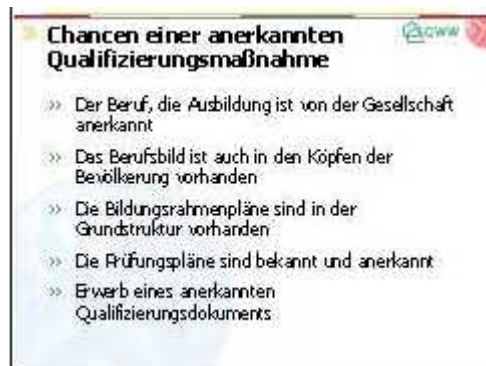
möchte ich nicht verschweigen, denn die rechtlichen Vorgaben erschweren manches Vorhaben.

Zu nennen wären u.a.:

- Welchen rechtlichen Status haben die TeilnehmerInnen nach der Maßnahme?
- Recht auf einen Werkstattplatz!
- Arbeitslos trotz oder gerade wegen der Ausbildung
(Aussage eines KVJS-Beamten: „Arbeitslos zu sein ist heute Normalität“)
- Selbstüberschätzung im fachlichen und persönlichen/privaten Bereich
- Wegfall der Eingliederungszuschüsse
- Krankheitsbedingte Einschränkungen

(werden in der Regel bei einer Ausbildung ja nicht therapiert, ein gebrochener Arm wird durch eine Ausbildung auch nicht geheilt).

Chancen einer anerkannten Qualifizierungsmaßnahme



Chancen einer anerkannten Qualifizierungsmaßnahme

- » Der Beruf, die Ausbildung ist von der Gesellschaft anerkannt
- » Das Berufsbild ist auch in den Köpfen der Bevölkerung vorhanden
- » Die Bildungsrahmenpläne sind in der Grundstruktur vorhanden
- » Die Prüfungspläne sind bekannt und anerkannt
- » Erwerb eines anerkannten Qualifizierungsdokumentes

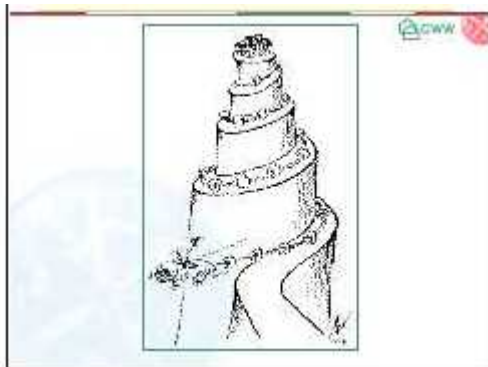
- Der Beruf, die Ausbildung ist von der Gesellschaft anerkannt
- Das Berufsbild ist auch in den Köpfen der Bevölkerung vorhanden
- Die Bildungsrahmenpläne sind in der Grundstruktur vorhanden
- Die Prüfungspläne sind bekannt, und anerkannt
- Erwerb eines anerkannten Qualifizierungsdokumentes.

**Chancen einer anerkannten
Qualifizierungsmaßnahme**

- » Eine abgeschlossene Ausbildung mit einem entsprechenden Zeugnis schafft bei Freunden und Angehörigen den nötigen Respekt vor der Leistung
- » Menschen mit Behinderung werden nicht mehr ausgegrenzt sondern erhalten die Chance, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen
- » Das Aufwerten der Persönlichkeit von Menschen mit einem Handicap

- Eine abgeschlossene Ausbildung mit einem entsprechenden Zeugnis schafft bei Freunden und Angehörigen den nötigen Respekt vor der Leistung
- Menschen mit Behinderung werden nicht mehr ausgegrenzt sondern, erhalten die Chance, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.
- Das Aufwerten der Persönlichkeit von Menschen mit eine Handicap.

Das Bild macht es humorvoll deutlich woran es manchmal krankt



Wer im Gewohnten und in den alten Denkstrukturen verharrt, der fliegt bei Veränderungen aus der Kurve.

Das Schlimme daran ist, es sind meist die Mitfahrer (TeilnehmerInnen), die aus der Kurve fliegen.

Hier gibt es Handlungsbedarf und es würde mich freuen, wenn wir ausgelöst durch solche Fachveranstaltungen, auch im gesellschaftspolitischen Bereich, einen Anstoß zur Lösung von Problemen und Risiken geben könnten.

**Es gibt keinen Weg,
wenn keiner ihn geht.**

Wege entstehen, wenn wir sie gehen!“



Ich möchte ermutigen, gehen Sie neue, vielleicht auch unkonventionelle Wege. Mit sich selber, und mit den zukünftigen Arbeitgebern. Wer nicht wagt, der wird auch nicht gewinnen. Ich war mir am Beginn der Ausbildung zum Verkäufer auch nicht sicher, ob wir Erfolg haben werden. Und bei den Betreuungsassistenten suche ich noch den Weg. Doch was sich abzeichnet, auch in den Gesprächen mit dem Kultusministerium, lässt mich hoffen, hier eine neue Dienstleistungsnische zu bekommen, die behinderten Menschen eine Arbeit, eine Tätigkeit verschafft, bei der sie eine Anerkennung durch die Gesellschaft bekommen und in einem Tätigkeitsfeld aus eigener Betroffenheit sicherlich auch einfühlsamer agieren können.

Meine/unsere Aufgabe ist es, den Menschen die Türe zu öffnen, dass Sie die notwendige Fachkompetenz, Sozialkompetenz und die Methodenkompetenzen erwerben können, um mit am Arbeitsmarkt zu konkurrieren.

gez.

Rolf Röhm,
Bereichsleiter Fort- und Weiterbildung