

Graf von Galen – Schule 69123 Heidelberg
in Kooperation mit
Agentur für Arbeit Heidelberg und
Integrationsfachdienst Heidelberg

„Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“

Zweiter Zwischenbericht 2002 – 2007

Redaktion:

Helga Niedermaier - Michael Kamuf - Winfried Monz

© Graf von Galen Schule Heidelberg, 01.10.2007

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Rahmenbedingungen, Zielsetzungen und Struktur der Maßnahme	4
1.1. Ausgangssituation	4
1.2. Beschreibung und Zielsetzungen	5
1.3. Partner: Agentur für Arbeit und Integrationsfachdienst	5
2. Schulischer Teil	7
2.1. Reflexion der Betriebspraxis	7
2.2. Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen	8
2.3. Kommunikation	8
2.4. Erfahrungen zum schulischen Teil	9
3. Betrieblicher Teil	10
3.1. Vorbereitung auf die Maßnahme während der Werkstufenzeit	10
3.2. Die Betriebe während der Maßnahme	10
4. Ergebnisse nach 5 Jahren	12
5. Probleme, Aufgaben, Handlungsbedarf	17
6. Wirkungen und Nachhaltigkeit	19
Anhang: Tabellen Verweildauer	

Vorwort

Etwa vor zwei Jahren haben wir den ersten Zwischenbericht zu unserer „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“ vorgelegt. Damals bereits konnten wir über erfreuliche Entwicklungen, positive Ergebnisse, überzeugende Zahlen, sorgsame Weiterentwicklungen und anstehende Aufgaben berichten.

Diejenigen Leser, die bereits den 1. Zwischenbericht lesen konnten, werden unschwer erkennen, dass der hier vorliegende 2. Zwischenbericht keine massiven Veränderungen enthält.

Wir betrachten dies als erfreuliche Mitteilung, zeigt es doch, dass sich das grundlegende Konzept auch über nunmehr 5 Jahre als tragfähig und nachhaltig erweist.

Wir haben in allen Abschnitten dieses Berichts gewisse Weiterentwicklungen zu verzeichnen, am deutlichsten verändert sind naturgemäß die Fortschreibungen in Kapitel 4 und den zugehörigen Tabellen im Anhang.

Das abschließende Kapitel 6 hat einen neuen Titel und bezieht jetzt auch die Außenwirkungen des Projektes ein. Auch hierzu enthält der Anhang eine entsprechende Dokumentation.

Wir wünschen den Leserinnen und Lesern eine interessante und gewinnbringende Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen zu diesem Bericht und zu dem Projekt, das hier zum Thema wird.

Unser Dank gilt allen Schülerinnen und Schüler, Kolleginnen und Kollegen, Eltern und Kooperationspartner, ohne die nichts von dem geschehen wäre, was hier beschrieben ist.

Winfried Monz, Sonderschulrektor

Rückmeldungen:

- **POST:** Graf von Galen-Schule,
Schwalbenweg 1 b, 69123 Heidelberg
- **Telefon:** 06221-776177
- **FAX:** 06221-700231
- **E-mail:** graf@galen.hd.schule-bw.de

1. Rahmenbedingungen, Zielsetzung und Struktur der Maßnahme

1.1. Ausgangssituation

In den letzten 10 bis 15 Jahren hat sich die Frage des Übergangs von Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung und vergleichbaren Förderbedürfnissen in das Berufs- und Erwachsenenleben zu einer der zentralen Fragen der Schule für geistig Behinderte entwickelt.

Die Graf von Galen-Schule hat hierauf früh und konsequent reagiert und mit der Gründung einer Eltern-Lehrer-Projektgruppe bereits 1998 einen zielstrebigem Weiterentwicklungsprozess eingeleitet. Die hierfür grundlegenden Motive sind vielfältig und differenziert. Sie betreffen u.a. eine veränderte Sichtweise der Schülerinnen und Schüler, deren erweiterte Kompetenzen, eine engagierte Elternschaft, die langjährigen Erfahrungen der Schule mit integrativen Konzepten und eine verstärkte Bedeutung von Leitzielen wie Teilhabe und Selbstbestimmung.

Die Gründung der Projektgruppe an der Graf von Galen-Schule führte zu vielfältigen Aktivitäten. An erster Stelle sind hier der Auf- und Ausbau eines tragfähigen Netzwerkes mit unterschiedlichsten Partnern und eine umfassende Überarbeitung des schulinternen Konzeptes für die Werkstufe (= die Abschlussstufe der Schule, in der die Schülerinnen und Schüler ihre Berufsschulpflicht erfüllen) zu nennen. Wesentlich waren unsere Initiativen auch für die Etablierung eines Integrationsfachdienstes (IFD) in Heidelberg und für die regionale Vernetzung aller Schulen für Geistigbehinderte, der Agenturen für Arbeit, der Integrationsfachdienste, der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und weiterer Partner. Dieser Vernetzungsprozess hält an und bezieht inzwischen die nationale Ebene (z.B. BAG-UB) und die internationale Ebene (z.B. EQUAL 2) ein.

Gerade die internen Innovationen der Werkstufe u.a. im Bereich Förderprogramm, Methoden, Individualisierung und Berufspraktika machten uns bald deutlich, dass wir eine strukturelle Ergänzung benötigen, die für Schülerinnen und Schüler die Gelegenheit bietet, sich „on the job“ für eine Berufstätigkeit zu qualifizieren. Diese Erkenntnis war die Startidee für die „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“, deren erste fünf Jahre hier beschrieben und reflektiert werden.

1.2. Beschreibung und Zielsetzungen

Die „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“ ermöglicht eine langfristige duale Qualifizierung für Schülerinnen und Schüler der Graf von Galen-Schule, deren Wunsch und Perspektive zumindest aktuell und primär in einer Berufstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht.

Die Schülerinnen und Schüler bleiben während dieser in der Regel einjährigen Qualifizierung reguläre Schülerinnen und Schüler der Schule, erforderlichenfalls im Rahmen eines durch das Schulrecht ermöglichten Verlängerungsjahres. Sie sind hierüber auch für den betrieblichen Qualifizierungsteil als Schülerinnen und Schüler versichert.

Wichtigster Partner der Schule für die Durchführung der Maßnahme sind selbstverständlich die zahlreichen Betriebe unterschiedlichster Branchen und Betriebsgrößen, die jeweils mit den betroffenen Schülerinnen und Schülern und der Schule eine entsprechende Praktikumsvereinbarung unterzeichnen. In dieser Vereinbarung sind Zielsetzungen und Arbeits- bzw. Schultage, Urlaubs- und Ferienzeiten und einige andere Rahmendaten geregelt. Die Begleitung der Schülerinnen und Schüler in den Betrieben erfolgt sowohl durch Lehrkräfte der Schule wie durch Ansprechpartner des Betriebes und mit zunehmender Intensität durch Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes.

Ergänzt wird die betriebliche Qualifizierung durch unterrichtliche Angebote der Schule. In der Regel besteht die Woche aus zwei Tagen in der Schule und drei Tagen im Betrieb, weil die reale Erfahrung vor Ort nicht ersetzt werden kann und daher ein grundsätzlich duales System erforderlich ist.

Von Beginn der Maßnahme an besteht die gemeinsame Zielsetzung aller Beteiligten, für die jeweils beteiligten Schülerinnen und Schüler nach einem Jahr eine unbefristete Beschäftigung zu erreichen. Die Betriebe kennen und teilen diese Zielsetzung - eine Übernahmegarantie ist zu diesem Zeitpunkt jedoch weder sachlich angemessen noch erforderlich.

1.3. Partner: Agentur für Arbeit und Integrationsfachdienst

Die Graf von Galen-Schule hat sich im Vorfeld der Laufzeit bereits mit der Agentur für Arbeit in Verbindung gesetzt und dort stets aufgeschlossene Partner gefunden. Hierbei war sicherlich nicht unbedeutend, dass zwischen Schule und (damaligem) Arbeitsamt

jahrzehntelange Kooperationsstrukturen bestanden. So war es in einem vertrauensvollen und konstruktiven Arbeitsprozess möglich, zwischen beiden Partnern einen Rahmenvertrag zu schließen, der die Grundlage für die individuellen Vereinbarungen der Einzelfälle bildet. Besonders erfreulich war und ist, dass die Agentur für Arbeit von Anfang an bereit und in der Lage war, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Maßnahme ein Praktikumsgehalt zukommen zu lassen. Dieser Beitrag bedeutet ein nicht unwesentliches Stück Motivation und Normalisierung, und signalisiert auch Eltern und Betrieben, dass hier ernsthafte und verlässliche Bündnisse geschlossen werden.

Bald nachdem es durch unsere Initiative gelungen war, für die Region Heidelberg einen Integrationsfachdienst einzurichten, wurde dieser Dienst durch eine Novellierung des SGB IX bundesweit und flächendeckend vorgesehen. Trotzdem blieb die regionale Ausgestaltung in Baden-Württemberg aufgrund der Vorerfahrungen und des Engagements der Integrationsämter bundesweit vorbildlich, da hier in besonderer Weise die Zielgruppe unserer Schülerinnen und Schüler im Blick bleibt.

Der IFD ist innerhalb der „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“ eine Schlüsselstelle, bei der alle wichtigen Informationen zusammenfließen, zunehmend die Koordination der Aufgaben erfolgt, und von der aus die verschiedenen Beteiligten aus ihrer Perspektive beraten, vertreten und bei der Suche nach tragfähigen Lösungen beteiligt werden.

Ebenso unverzichtbar ist die verlässliche IFD-Beratung und -Unterstützung für alle Prozessbeteiligten nach Abschluss des Arbeitsvertrages. Nur so kann Nachhaltigkeit und ein dauerhafter Integrationserfolg sicher gestellt werden.

Es ist deshalb immer von besonderer Bedeutung gewesen, dass IFD Heidelberg und unsere Schule eng, vertrauensvoll und professionell zusammenarbeiten konnten.

2. Schulischer Teil

2.1. Reflexion der Betriebspraxis

Bis zum Schuljahr 2002/03 wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einem Tag (Donnerstag) in der Schule unterrichtet. Da wir festgestellt haben, dass ein Unterrichtstag gerade zu Beginn der Maßnahme zu wenig ist, wurde hier eine Änderung vollzogen. Ab dem Schuljahr 2003/04 kamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im ersten Schulhalbjahr an zwei Tagen (Donnerstag und Freitag) in die Schule, im zweiten Schulhalbjahr einen Tag. Diese Regelung wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, den unterrichtenden Lehrkräften und auch von Seiten der Arbeitgeber als notwendig und sinnvoll erachtet.

Im Laufe dieses letzten schulischen Abschnittes ist bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Ablösungsprozess von der Schule feststellbar. „Ich möchte jetzt nicht mehr in die Schule, sondern arbeiten“ ist ein immer wieder geäußertes Satz.

Da der schulische Bildungsteil in das Gesamtkonzept der „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“ eingebunden ist, haben die Unterrichtsinhalte durchweg einen konkreten Bezug zur aktuellen Situation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Im ersten Unterrichtsabschnitt jeder Woche wird eine Reflexionsphase angeboten. Hierbei ist die gesamte Gruppe anwesend. Es werden individuelle Problemstellungen aufgegriffen, geklärt und wo notwendig Lösungshilfen gegeben. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind die Reflexionen ihrer Arbeitstage notwendige und wichtige Unterrichtsinhalte. Hier können sie sich gegenseitig austauschen, erfahren von Problemen und deren Lösungen. Auch Berichte von positiven Erlebnissen während der Arbeitszeit führen zu einer Stärkung der gesamten Gruppe. Durch den Austausch über verschiedene Problemlösungsstrategien werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrem Arbeitsverhalten motiviert und gestärkt.

Persönlichere und schwierigere Probleme werden nach Unterrichtende individuell besprochen. Diese Einzelgespräche werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dankbar und bereitwillig angenommen.

2.2. Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen

Zur Bewältigung beruflicher Anforderungen sind einerseits fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich und andererseits Kompetenzen, die mit dem Begriff Schlüsselqualifikationen umschrieben werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer müssen, um den Anforderungen gerecht zu werden, ein gewisses Maß an Basis- und Sozialkompetenzen besitzen.

Die Förderung der weiteren Lebens- und Zukunftsplanung jedes Einzelnen umfasst daher ein sehr breites Spektrum an schulischen Inhalten. Neben individueller Förderung in Kulturtechnik und Allgemeinbildung wird auf lebenspraktische Fähigkeiten großen Wert gelegt.

Im Unterricht werden Inhalte wie Erwachsensein, Freizeitgestaltung, individuelle Wohnsituation, Mobilität und Beziehungsprobleme (Freundschaft, Sexualität) behandelt und besprochen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, ihren neuen Lebensabschnitt zu organisieren und Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. So wird das Abmelden von der Arbeit bei Krankheit oder aus anderen Gründen geübt, der Weg vom Wohnort zur Arbeit wird abgeklärt und erkundet, Fahrpläne erarbeitet und Verbindungen trainiert. Wichtige Inhalte des Unterrichts sind außerdem das Verfassen von Bewerbungsschreiben an Arbeitgeber, das Schreiben von Lebensläufen, das Ausfüllen von Personalbögen und Urlaubsanträgen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Betriebliche Themen werden oft in Rollenspielen erarbeitet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen an konkreten Beispielen ihre Rechte und Pflichten kennen und umgekehrt auch die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber.

In diesem Zusammenhang kommt dem Erwerb und der Erweiterung sozialer Kompetenzen große Bedeutung zu. Im Unterricht wird daher häufig die Zusammenarbeit und der Austausch mit Arbeitskollegen thematisiert, aber auch Fragestellungen aus dem Wohn- und Freizeitbereich.

2.3. Kommunikation

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer treffen sich –wie beschrieben– zwei- und später einmal in der Woche in der Schule. Während dieser Zeit findet auch in den Pausen sowie vor und nach Unterrichtsbeginn ein

reger Austausch statt. Die Schultage bieten zum einen Platz für den individuellen Erfahrungsaustausch, zum anderen ist diese Zeit auch für den kontinuierlichen Kontakt mit IFD, Arbeitgebern, Agentur für Arbeit und Eltern sehr wichtig. Teilnehmerinnen, Teilnehmer und Lehrkräfte sind an diesen Tagen zuverlässig erreichbar und häufig finden an diesen Tagen Gespräche und Kontakte statt.

Auch für die Eltern der Teilnehmerinnen und Teilnehmer besteht in dieser Zeit die Möglichkeit der Kommunikation mit der Schule und anderen Partnern. Darüber hinaus findet mindestens zweimal im Schuljahr ein Elternabend statt. Während des Schuljahres werden verschiedene Lernfahrten organisiert und durchgeführt und gegen Ende des Schuljahres organisieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Lehrkräften gemeinsam einen mehrtägigen Ausflug.

2.4. Erfahrungen zum schulischen Teil

Rückblickend kann festgestellt werden, dass der angebotene bzw. modifizierte schulische Teil der „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“ einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Im Sinne einer dualen Ausbildung werden hier Inhalte „gebündelt“, die in den Betrieben nicht oder nicht ausreichenden Platz finden können.

Besonders bemerkenswert erscheint uns, dass sich die Schultage auch zu einer Art „Kommunikationszentrale“ der gesamten Maßnahme entwickelt haben. Dies betrifft alle Projektbeteiligten, aber in besonderer Weise den Austausch unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selbst. Die Bedeutung dieser gegenseitigen Stärkung ist kaum zu überschätzen. Sie verweist auch darauf, ergänzend zu einer beruflichen Vorbereitung immer wieder zukünftige Möglichkeiten des Miteinanders im Wohn- und Freizeitbereich, hinsichtlich der Mobilität und der Gestaltung von Freundschaften und Partnerschaften im Blick zu haben.

Erstmals wurde im Schuljahr 06/07 eine Schulblockwoche installiert, um die vielfältigen Themenbereiche intensiver erarbeiten zu können. Da sich diese Neuerung im ersten Jahr ihrer Durchführung sehr bewährt hat, wird es möglicherweise in Zukunft zwei Schulblockwochen im Schuljahr geben.

3. Betrieblicher Teil

3.1. Vorbereitung auf die Maßnahme während der Werkstufenzeit

In vielfältigen Projekten und Aktionen haben sich die Schülerinnen und Schüler im Laufe der Werkstufenzeit ein Bild von den Anforderungen verschiedener Berufs- und Arbeitsfelder machen können. Dazu gehören in unserem Schulkonzept verpflichtend auch die Arbeitsbereiche der Werkstatt für behinderte Menschen.

Die Schülerinnen und Schüler haben also verschiedene Arbeitsbereiche kennen gelernt und damit eine Voraussetzung für echte Wahlmöglichkeiten geschaffen. Eine bewusste, klare, aber auch realistische Berufsvorstellung ist eine wichtige Grundlage für die Entscheidungsfindung und für eine möglichst dauerhafte berufliche Integration.

Unsere „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“ zielt auf ein möglichst langfristiges Arbeitsverhältnis ab. Dies schließt nicht aus, dass - wie bei allen Arbeitnehmern - Veränderung gewünscht oder erforderlich werden. An diesen Stellen erweist sich die Bedeutung der nachgehenden und nachhaltigen Betreuung durch den IFD (früher BBD, „Berufsbegleitender Dienst“), um Probleme am Arbeitsplatz zu lösen, notwendige Veränderung im Bereich der Aufgabenstellung, der Arbeitszeit usw. zu klären oder auch einen Wechsel des Arbeitsplatzes (sowohl innerhalb des ersten Arbeitsmarktes wie auch in die WfbM) vorzubereiten und zu begleiten. Auch die Schule bleibt hier dauerhaft als Ansprechpartner gefragt.

Bei vielen Schülerinnen und Schülern besteht schon vor Eintritt in die Maßnahme aus vorhergehenden kürzeren Praktika Kontakt zu dem Partnerbetrieb. Die Phase des Kennenlernens wird so vereinfacht und ein Grundwissen, was oder wer da auf einen zukommt, ist für Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Betrieb gleichermaßen gegeben.

3.2. Die Betriebe während der Maßnahme

Einsatzmöglichkeiten und Aufgaben der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind so unterschiedlich wie die Betriebe selbst. Bemerkenswert und wichtig ist, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglichst in einen vorhandenen Betriebsablauf integriert werden, und keine konstruierten Sonderaufgaben geschaffen werden. Auch die Arbeitszeit richtet sich nach den Möglichkeiten des Betriebes bzw. der

Belastungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, und liegt im Berichtszeitraum zwischen 50 und 100 % der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten im ersten Schulhalbjahr an 3 Tagen/Woche im Betrieb, im 2. Halbjahr 4 Tage. Der Schwerpunkt im 2. Halbjahr liegt also deutlich im Betrieb. Nach den bisherigen Erfahrungen kann man sagen, dass diese Verteilung den Anliegen der Betriebe entspricht und eine angemessene Einarbeitung ermöglicht. Gegen Ende des Jahres – und damit auch der Schulzeit – fühlen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erkennbar eher als Betriebsangehörige und die Loslösung von der Schule geht in der Regel gut vonstatten.

Für den Betrieb liegt der Vorteil des zweiten Halbjahres darin, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer häufiger anwesend sind, weniger Unterbrechungszeiten vorkommen und so auch Entwicklungen und Grenzen besser wahrgenommen werden können.

Schule, Betrieb, Teilnehmerinnen und Teilnehmer legen zu Beginn der Maßnahme für jeden Einzelnen individuelle Ziele für den betrieblichen Qualifizierungsteil fest, die während der Maßnahmenzeit erreicht werden sollen. Diese Ziele werden regelmäßig überprüft und ggf. verändert oder erweitert.

Übergeordnete Ziele in der betrieblichen Qualifizierung sind die Erlangung von Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Motivation, Belastbarkeit, Flexibilität, Ausdauer, ebenso soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, situationsangemessenes Verhalten. Mit dem Bewusstsein, (bald) berufstätig zu sein, geht in der Regel auch eine erhöhte Sensibilität für diese Schlüsselqualifikationen einher: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich immer mehr als Arbeitnehmer fühlen und verhalten, mit allen dazu gehörigen Rechten und Pflichten.

Ein wichtiges Merkmal – nicht nur für die Betriebe - ist daher auch, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht mehr an die Ferienzeiten der Schule gebunden sind. Dies würde zu viele und lange Unterbrechungen mit sich bringen. Daher werden in der Regel für die 11 Monate Laufzeit 30 Tage Urlaub vereinbart, von denen zum Jahreswechsel (also in den Weihnachtsferien der Schule) ein Teil fest verplant ist. Ansonsten können und sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihren Urlaub nach den Regularien des Betriebes frei wählen, beantragen und nehmen.

Betrieb, IFD, Eltern und Schule arbeiten während der Maßnahme sehr eng zusammen. Die schon unter zeitlicher Perspektive intensivste

Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer liegt natürlich bei den Betrieben.

Diese Unternehmen leisten als Arbeitgeber für Menschen mit einer Behinderung in aller Regel eine ganz hervorragende, bemerkenswerte Arbeit. Häufig spielt hier neben der jeweiligen Leitung eine konkrete Kollegin oder ein konkreter Kollege eine herausragende Rolle.

Lehrerinnen und Lehrer begleiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer je nach Bedarf in der betrieblichen Praxis durch regelmäßige Besuche, die vor allem vor Beginn, zu Beginn und im ersten Halbjahr der Maßnahme sehr intensiv sind.

Der Integrationsfachdienst übernimmt im Laufe des 2. Halbjahres mehr und mehr die Betreuung, führt Gespräche mit Eltern, Betrieben und den jeweils Betroffenen selbst. Für alle Beteiligten bedeutet dies auch ein Stück Ablösung von der Schule und für die Zukunft ein Einstellen auf den IFD als dauerhaften Ansprechpartner.

Gegen Ende der Maßnahme schafft der IFD mit den Betrieben und der Unterstützung durch die Agentur für Arbeit Heidelberg die notwendigen Voraussetzungen für einen Arbeitsvertrag und bringt somit die Maßnahme zum gewünschten Abschluss und Erfolg.

4. Ergebnisse nach 5 Jahren

Von September 2002 bis Juli 2007 haben insgesamt 21 Schülerinnen und Schüler an der Maßnahme teilgenommen. Davon sind 13 Frauen und 8 Männer.

- Für 17 dieser jungen Menschen konnten Verträge auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden, davon waren 3 befristete Verträge.
- Eine junge Frau mit schweren autistischen Verhaltensweisen konnte aufgrund ihres Verhaltens nicht vermittelt werden, obwohl sie es mit intensiver Unterstützung geschafft hatte, sich größtenteils den betrieblichen Strukturen in einer Küche anzupassen. Sie arbeitete kurzzeitig in einer WfbM, inzwischen ist sie zu Hause.
- Ein Teilnehmer hatte seine Teilnahme wegen schwerer gesundheitlicher Probleme für mehr als ein Jahr unterbrechen müssen, er stand nach der Wiederaufnahme in die Maßnahme vor einem Arbeitsvertrag, wechselte wegen Umzugsplänen in die WfbM
- Ein Teilnehmer ist nach einem halben Jahr ins Ausland verzogen.
- Eine Teilnehmerin wurde leider aufgrund besonderer persönlicher Umstände entlassen. Für sie wurde mittlerweile wieder eine neue Arbeitsstelle mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag gefunden.
- Eine Teilnehmerin wurde nach Vermittlung schwanger, strebt aber nach dem Mutterschutz wieder eine Arbeitsstelle an, eine Teilnehmerin wurde während der Maßnahme schwanger und hat die Schule verlassen.

Einen Überblick über die Wege im Einzelnen gibt die auf der nächsten Seite folgende Tabelle:

TN	Status	Arbeitsbereich/Branche	Schulj.
1.	allg. Arbeitsmarkt	Bauhof	02/04
2.	allg. Arbeitsmarkt	Hotel/Gebäudereinigung	02/03
3.	allg. Arbeitsmarkt	Freizeitpark	02/03
4.	allg. Arbeitsmarkt	Alten- und Pflegeheim	02/03
5.	WfbM/inzwischen ohne Beschäftigung (zu Hause)		03/04
6.	Umzug ins Ausland		03/04
7.	allg. Arbeitsmarkt	Hotel	03/04
8.	allg. Arbeitsmarkt	Krankenhaus/inzw. Mutterschutz	04/05
9.	allg. Arbeitsmarkt	Hausmeisterassistent	04/05
10.	nach Unterbrechung verlängert, inzwischen WfbM		04/06
11.	allg. Arbeitsmarkt	Küche, inzwischen WfbM	04/05
12.	allg. Arbeitsmarkt	Küche Kindertagesstätte	04/05
13.	allg. Arbeitsmarkt	Küche Pflegeheim	04/05
14.	allg. Arbeitsmarkt	Stationshilfe Pflegeheim	04/05
15.	allg. Arbeitsmarkt	Stationshilfe Pflegeheim	04/05
16.	allg. Arbeitsmarkt	Konditorei	04/05
17.	Abbruch wegen Schwangerschaft		05/06
18.	allg. Arbeitsmarkt	Schulküche	04/06
19.	allg. Arbeitsmarkt	Kindergarten Küche	06/07
20.	allg. Arbeitsmarkt	Schülertransportunternehmen	06/07
21.	allg. Arbeitsmarkt	Küche Seniorenzentrum	06/07

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, ergibt sich für die „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“ nach einer bisherigen Laufzeit von 5 Jahren eine „Erfolgsquote“ von ca. 80 %. Wir möchten dabei allerdings nochmals betonen, dass wir Entscheidungen unserer Schülerinnen und Schüler zum Beispiel für einen Arbeitsplatz in der WfbM ebenso als Erfolg ansehen! – Entscheidend ist, dass Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen bestehen und von diesen genutzt werden können, nicht ein bestimmtes Ergebnis.

Die Verweildauer der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Maßnahme ist im Anhang in einer Tabelle dargestellt. Über die reguläre Verweildauer von 11 Monaten hinaus kann die Maßnahme aus individuellen Gründen verlängert oder – wie geschehen – nach einer krankheitsbedingten Unterbrechung wieder aufgenommen werden. Sofern sich der angestrebte Arbeitsvertrag früher realisieren lässt, wird die Maßnahme entsprechend verkürzt.

Da das wirtschaftliche Umfeld in vielen Branchen schwierig ist, lagen die Gründe für erforderliche Verlängerungen häufig in betrieblichen Notwendigkeiten (Auflösung von Abteilungen, Verzögerungen geplanter

Erweiterungen, definitive Klärung, dass keine Einstellung erfolgen kann und daher Wechsel des Betriebes für die Teilnehmerin oder den Teilnehmer). Aber auch Gründe seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen vor, bis hin zu der gewachsenen Erkenntnis, dass dieser Betrieb doch keine Perspektive für sie ist.

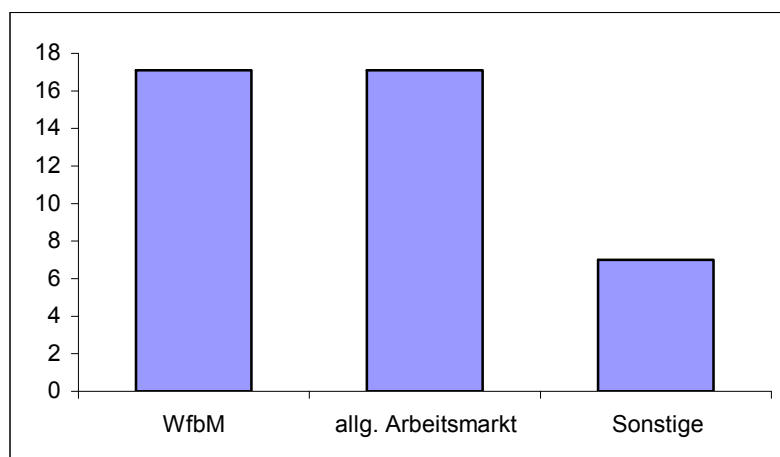
In all diesen Fällen erweisen sich die Kooperationspartner der Maßnahme, insbesondere die Agentur für Arbeit und der Integrationsfachdienst als außerordentlich kooperativ und flexibel.

Sehr aufschlussreich ist auch eine Übersicht über die Bedeutung dieser Maßnahme für das Gesamtsystem der Schule bzw. der Werkstufe, die wir im Folgenden in Zahlen und als Diagramm für alle Entlassschüler in diesem Zeitraum darstellen möchten.

Zahlen für den Zeitraum September 2002 bis Juli 2007:

	absolut	%
Entlassschülerinnen und -schüler	41	100 %
Aufnahme in die WfbM	17	41,5 %
Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	17	41,5 %
Sonstiges (Schulwechsel, Umzug usw.)	7	17 %

Diagramm für den Zeitraum September 2002 bis Juli 2007



Veränderung im Sinne einer erheblichen Steigerung des Anteils der Schülerinnen und Schüler, die einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben und auch erreichen konnten.

Trotzdem weisen wir mit aller gebotenen Vorsicht darauf hin, dass diese Zahlen immer noch kaum repräsentativ genannt werden können und keine Prognose beinhalten.

5. Probleme, Aufgaben, Handlungsbedarf

Kein Projekt entwickelt sich ohne Probleme, keine Innovation wird ohne Modifikationen, Fortschreibungen und längerfristigen Handlungsbedarf zu einem verlässlichen konzeptionellen Angebot.

Etliche Aufgaben waren bereits in der bisherigen Laufzeit zu erledigen, viele Probleme zu klären. Wie sich aus dem Bericht ergibt, ist dies dank des Engagements der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der Lehrkräfte und der Schulleitung, der Agentur für Arbeit, des Integrationsfachdienstes, der Betriebe und der Eltern weitgehend gelungen.

Auch die gute regionale Vernetzung hat einen wichtigen Beitrag geleistet und zum Beispiel dazu beigetragen, dass unsere Konzeption nicht als Gegenmodell zur WfbM missverstanden wird.

Weiterhin war durch die günstigen Rahmenbedingungen in Baden-Württemberg stets sichergestellt, dass in einem Mindestumfang Ressourcen des IFD zur Verfügung standen. Dies ist dem Einsatz und der Unterstützung insbesondere der Integrationsämter im Land zu verdanken.

Auch die Nachhaltigkeit der Beratung und Unterstützung durch den IFD (vormals BBD) hat sich im Berichtszeitraum erheblich erweitert und sichert inzwischen dauerhaft die Verfügbarkeit eines kompetenten Ansprechpartners für Arbeitnehmer, Eltern und Betriebe.

Wir haben, wie in allen schulischen Zusammenhängen, auch oder gerade im Rahmen der Maßnahme erfahren, dass die Unterstützung durch die Eltern der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gar nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Es geht hier immer um eine nachschulische Perspektive, die kaum gelingen kann, wenn sie nicht von den Eltern unterstützt, begleitet – und manchmal auch zugelassen – wird.

Trotzdem bleibt auch für die Zukunft genug zu tun. Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit haben wir die aus unserer Sicht bestehenden Aufgaben und den sich daraus ergebenden Handlungsbedarf in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

(In einem Vergleich mit der Tabelle des Berichtes 2005 wird deutlich, dass sich auch bei erfolgreichen Teilschritten insbesondere die überregionalen Aufgabenstellungen wenig verändert haben – das Konzept benötigt weiterhin Engagement, Unterstützung und politisch abgesicherte Nachhaltigkeit.)

Aufgabe	Handlungsbedarf
Betriebliche Veränderungen gehen in bestimmten Bereichen schnell voran und erfordern eine hohe Flexibilität und Anpassungsleistungen bei allen Beteiligten	Stärkung der Flexibilität der Schülerinnen und Schüler und ihrer Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen, Sicherung verlässlicher Begleitung. Sicherung der Kooperationsstrukturen Vorfeldklärungen mit den Betrieben
Der Wechsel von vertrauten Personen muss verkraftet werden	Stärkung der Schülerpersönlichkeit, Einsatz für Mindestkonstanz auf Seiten der Kooperationspartner
Die Einstufung erfolgt meist in den Niedriglohngruppen, was sich später negativ auf die Renten auswirkt	Politischer Einsatz für eine Gleichstellung mit den Konditionen der Arbeitnehmer einer WfbM
In manchen Bereichen entspricht der Mindestlohn nicht der tariflichen Entlohnung.	Tarifliche Entlohnung wäre wünschenswert, Ausgleich der Minderleistung
Die Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber sind in den letzten Jahren tendenziell in Höhe und Dauer geringer geworden. Die Bereitschaft zu einer Beschäftigung seitens der Arbeitgeber wird so nicht gefördert	Politischer Einsatz für eine Anhebung auf das frühere Niveau, mindestens für eine Verhinderung weiterer Einschränkungen
Die Freizeitgestaltung und die sozialen Kontakte liegen mehr in der Eigenverantwortung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	Stärkung dieses Themenfeldes im Schulkonzept Ausweitung der Angebote durch Träger von Freizeitmaßnahmen
Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind tendenziell leichter als nichtbehinderte Kolleginnen und Kollegen zu beeinflussen und auszunutzen	Vielfältige Angebote zur Stärkung der Persönlichkeit Sicherstellung eines berufsbegleitenden Dienstes, der hierfür sensibel ist
Noch unzureichende Verankerung der Zielsetzungen dieser Maßnahme bei den mit Fragen der Berufseingliederung befassten Stellen der Region	Regelmäßige Einberufung von Berufswegekonzferenzen (inzwischen umgesetzt, Aufgabe besteht jedoch weiter)
Anhaltende Veränderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen für die verschiedenen Partner	Guter und regelmäßiger Kontakt innerhalb des lokalen Kooperationsnetzwerkes Politischer Einsatz für verlässliche und hilfreiche rechtliche Strukturen

6. Wirkungen und Nachhaltigkeit

Insgesamt war bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern während der „Maßnahme zur beruflichen Qualifizierung und Eingliederung“ eine deutliche Steigerung der Selbständigkeit, der Leistungsfähigkeit, der Leistungsbereitschaft und des Selbstbewusstseins zu erkennen. Der Status „Arbeitnehmer“ wird überwiegend positiv erlebt und die Motivation, dieses Ziel zu erreichen, war bemerkenswert hoch. Die Rahmenbedingungen haben es ermöglicht, dass sich Sozial- und Basiskompetenzen günstig entwickeln konnten, dass Stärken und Fähigkeiten wichtiger wurden als Einschränkungen.

Im Prozess der Qualifizierung und Eingliederung verändern sich die Schülerinnen und Schüler, sie erleben sich als Partner, als Beteiligte einer sie betreffenden Entwicklung, als Menschen mit Handicaps, die trotzdem ihren beruflichen Weg selbst bzw. mit bestimmen. Dies ist sowohl Ergebnis wie auch Unterstützung einer positiven Persönlichkeitsentwicklung.

Das Gelingen der beruflichen Integration hat erhebliche Auswirkungen auf Veränderungen in anderen Bereichen und deren Bedeutung. Beispielsweise wird vielleicht der Gedanke an betreutes Wohnen oder an eine Wohngemeinschaft, an Partnerschaften, das Bedürfnis nach einer befriedigenden Freizeitgestaltung als wichtig und erstrebenswert empfunden.

Erwähnenswert ist auch, dass die Betriebe und die Umwelt Menschen mit Einschränkungen positiv wahrnehmen, ihre Stärken und auch Schwächen anerkennen, und dadurch einen anderen Bezug zum Thema Behinderung bekommen.

Für die Betriebe sind naturgemäß die Faktoren Zeit und Begleitung wichtige Aspekte. Eine intensive Begleitung entlastet den Betrieb und eine ausreichende Laufzeit gibt dem Betrieb die Möglichkeit, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gut kennen zu lernen. Ohne diese Möglichkeiten und die verlässliche Kooperation mit Schule, Agentur für Arbeit und IFD wären die erreichten Resultate nicht denkbar. Geprägt durch diese Erfahrungen stellen beteiligte Betriebe gerne weitere Praktikumsplätze zur Verfügung.

Positive Veränderungen sind auch in der Schule und in der Kooperation mit den Eltern feststellbar.

Für Lehrerinnen und Lehrer gibt es im Bereich der beruflichen Integration eine klare Zielsetzung. Lerninhalte können und müssen dann den zum Teil sehr individuellen Anforderungen, wie sie sich aus persönlicher Situation, bisherigem schulischem Lernen und Praktikumsbetrieb ergeben, angepasst werden.

Das Schulprofil der Graf von Galen-Schule hat sich vor und mit der Maßnahme verändert. Schülerinnen und Schüler und deren Eltern nehmen erweiterte Perspektiven auf, die auch andere als die traditionellen Wege möglich machen, ohne jedoch diese abzuwerten oder auszuklammern.

Mittlerweile ist die Maßnahme zu einem wichtigen Baustein an unserer Schule geworden. Die gute Eingliederungsquote spricht dafür, die Maßnahme auch in den kommenden Jahren weiter zu führen und sorgsam weiter zu entwickeln.

Auch die Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse zeigt, dass nicht nur kurzfristige Erfolge zu verzeichnen sind, sondern eine dauerhafte Eingliederung möglich ist. Die ersten unbefristeten Arbeitsverhältnisse entstanden ja im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Werkstufe bereits vor 8 Jahren, also deutlich vor Begründung der Maßnahme. Bis auf die oben beschriebenen Ausnahmen bestehen alle Arbeitsverhältnisse weiterhin.

Die Erfolge sind keineswegs alleine der Schule zuzuschreiben, sondern auch den sehr engagierten und konstruktiven Partnern der Agentur für Arbeit Heidelberg und des Integrationsfachdienstes Heidelberg sowie der Unterstützung der Elternhäuser.

Vor allem aber sind es die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst, die eine enorme Motivation aufbringen, um ein von ihnen selbst als wichtig erlebtes Ziel zu erreichen.

Das hier vorgestellte Projekt hat in den letzten Jahren zunehmende Resonanz erfahren. Informationswünsche, Hospitationsanfragen, Einladungen zu Gesprächen, Referaten und Berichten bei Seminaren, Fortbildungen und Kongressen erreichten uns zunächst überwiegend aus Baden-Württemberg, aber auch zunehmend aus anderen Bundesländern oder für bundesweite Veranstaltungen.

Daneben haben wir auch einige Bitten um schriftliche Kurzdarstellung oder Publikation positiv beantwortet.

Höhepunkt der öffentlichen Wahrnehmung war im Berichtszeitraum jedoch sicherlich die Verleihung des Innovationspreises¹¹ des KVJS

Baden-Württemberg, den unsere Schule im Herbst 2006 als erster Preisträger erhielt.

Wir danken für dieses Interesse.

Aus unserer Sicht waren die bemerkenswertesten Referate, Workshops oder Vorträge diejenigen, bei denen ehemalige Schülerinnen und Schüler, also heutige Arbeitnehmer, gemeinsam mit Lehrkräften und Schulleitung als Referentinnen und Referenten tätig waren. Sowohl der Inhalt der Berichte selbst wie auch die Souveränität des öffentlichen „Auftritts“, der Umgang mit Fragen aus dem Publikum und die Selbstverständlichkeit der Teilnahme an der jeweiligen Veranstaltung waren stets hoch beeindruckend und überzeugend.

Teilnehmer und Teilnahmedauer in der Zeit von Sept. 2002 – Juli 2007

TN	Dauer	2002							2003							2004							2005																				
		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	9	10							
1	22	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
2	10	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																
3	11	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																
4	11	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																
5	11											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
6	5											■	■	■	■	■																											
7	11											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
8	14																							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
9	12																							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
10	4																							■	■	■	■																
11	11																							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
12	13																							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
13	14																							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
14	11																							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
15	12																							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
16	6																													■	■	■	■	■	■								

