



# Handlungsempfehlung

für das Modellprojekt

**„Schritt für Schritt“**

im Sächsischen Epilepsiezentrum

Radeberg

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. UN-Behindertenrechtskonvention	4
3. Bundesteilhabegesetz (BTHG)	6
4. Ziele des Modellprojektes	7
5. Zielgruppe	8
6. Umsetzung	8
7. Netzwerkarbeit	10
8. Förderschule G Kleinwachau	12
9. Berufsbildungsbereich Kleinwachauer Werkstätten	15
10. Inklusionsfirma paso doble	17
11. Zusammenarbeit Schule - Werkstatt– Inklusionsfirma	18
12. Vermittlung Allgemeiner Arbeitsmarkt	19
13. Beispiele aus der Presse	22
14. Öffentlichkeitsarbeit	26
15. Qualitätssicherung	28
16. Weiterführung „Schritt für Schritt“	29

Der Lesbarkeit wegen wird im Weiteren bei der Personenansprache oft die männliche Form verwandt, selbstverständlich sind hiermit auch alle Frauen gemeint.

## 1. Einleitung

Diese Handlungsempfehlung beschreibt das Modellprojekt „Schritt für Schritt“ vom 01.07.2014 bis 30.06.2018 im Sächsischen Epilepsiezentrum Radeberg unter Leitung der Inklusionsbeauftragten, deren Arbeitsstelle neu geschaffen wurde und das die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zur Hauptaufgabe hat. Gleichzeitig ist es die Inklusions- und Koordinationsstelle für verschiedene Partner, zu denen u.a. die Förderschule für geistig Behinderte (FS G) des Sächsischen Epilepsiezentrums, die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) „Kleinwachauer Werkstätten“ sowie die Inklusionsfirma „paso doble“ (sie ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der „Kleinwachau Sächsisches Epilepsiezentrum Radeberg gemeinnützige GmbH“), gehören. Im Rahmen intensiver Netzwerkarbeit kommen stetig weitere Partner hinzu.

Der Name des Projektes „Schritt für Schritt“ soll den langsamen Prozess verdeutlichen, welcher bei der Umsetzung notwendig ist, um fachlich, qualitativ, sozial und erfolgsorientiert zu arbeiten.

Ein fester Bestandteil des Rehabilitationsprozesses soll die Förderung der Übergangschancen sowie Vorbereitung und Begleitung von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bereits in der Förderschule sein. Den Aspekten Teilhabe, Gleichstellung, Selbstbestimmung sowie der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben des Benachteiligungsverbot im Grundgesetz (Artikel 3, Absatz 3, 1994 „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“), dem SGB IX (2001), der UN-Behindertenrechtskonvention (über die Rechte von Menschen mit Behinderung, 2009) und dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), das ins SGB IX mit eingeflossen ist, wird mit diesem Projekt Rechnung getragen.

Arbeitgeber sollen durch die Zusammenarbeit Inklusion als Chance begreifen und nicht nur als wirtschaftlichen Erfolg sehen. Ihnen soll aufgezeigt werden, dass Menschen mit Behinderung und Arbeitgeber gleichermaßen von einer Beschäftigung profitieren. Das Zitat von Benedikt Lika ist für uns wegweisend und wird gemeinsam mit allen Partnern umgesetzt:

*„Menschen mit Behinderung sind Experten in eigener Sache. Sie wissen, was sie können und wollen es beweisen. Wir müssen das Potential von Menschen mit Behinderung ausschöpfen.“*

Um das Zusammenwirken sowie die Realisierung so effektiv wie möglich zu gestalten, werden alle Maßnahmen des Modellprojektes von der Inklusionsbeauftragten des Sächsischen Epilepsiezentrums Radeberg koordiniert und fachlich geleitet.

***Wir sind mit dem Projekt den Weg von der***

***Integration = Anpassung des Individuums***

*(Anpassung von Menschen mit Behinderung an bestehende (Angebots-) Strukturen)*

***zur***

***Inklusion = Anpassung des Systems***

*(Anpassung der (Angebots-)Strukturen an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung)*

***gegangen.***

Ziel ist, richtungsweisend sowie bereichs- und trägerübergreifend als einer der besten fachlichen Anbieter für berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung tätig zu sein und die Vorteile der Synergieeffekte einer frühzeitigen Vernetzung aufzuzeigen.

Dazu halten wir ein Gesamtkonzept von Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten, welches der Vielfalt und Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung Rechnung trägt, vor. Die Beschäftigungs- und Arbeitsmöglichkeiten werden beständig ausgeweitet und ein fließender Übergang zu Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes geschaffen, um die Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention unter anderem bei der Sicherstellung der Menschenrechte und Verhinderung von Benachteiligungen sowie das Wunsch- und Wahlrecht, welches durch das Bundesteilhabegesetz gestärkt wird, zu realisieren.

Katharina Burkhardt  
Inklusionsbeauftragte

## 2. UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt insofern kein „Sonderrecht“ für Menschen mit Behinderung dar, als dass sie ausschließlich die selbstverständliche Umsetzung aller anerkannten Menschenrechte auch für Menschen mit körperlichen, seelischen oder geistigen Einschränkungen fordert. Die Unterzeichner verpflichten sich dabei, die Gesetzgebungs- und Verwaltungsmaßnahmen in ihrem Land so zu verändern, dass folgende Aspekte Berücksichtigung finden:

- Rechte hinsichtlich allgemeiner Barrierefreiheit
- Rechte bezüglich einer unabhängigen Lebensführung
- Rechte auf die gleiche Anerkennung vor Recht und Gesetz
- Rechte auf Gesundheit, Rehabilitation und Arbeit
- Rechte auf Bildung und Erziehung

In dem der UN-Behindertenrechtskonvention zugrunde liegenden Verständnis von Behinderung zeigt sich ein Perspektivenwechsel, denn man geht davon aus,...

*„...dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.“*

Behinderung wird in diesem Sinne nicht mehr als zuschreibbares Merkmal der Person verstanden, sondern entsteht vielmehr durch das Vorhandensein von Hindernissen oder Barrieren, die Menschen die gesellschaftliche Teilhabe erschweren oder gar unmöglich machen. Der Fokus der Handlung verschiebt sich somit von der „Hilfe“ oder „Fürsorge“ für den betroffenen Menschen hin zur Veränderung der Bedingungen zur Ermöglichung eines selbstständigen und selbstbestimmten Lebens.

### **Artikel 24, Bildung**

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierungen und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen ....)“.*

Entscheidend sind nicht die %-Quoten, sondern die Qualität inklusiver Angebote (Ausbildung der Fachkräfte, Klassen- bzw. Gruppengröße, Barrierefreiheit,...), um eine erfolgreiche Bildung zu erleichtern.

### **Artikel 27, Arbeit und Beschäftigung**

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“*

Die zitierten Artikel 24 und 27 der UN-Behindertenrechtskonvention bilden eine wichtige Grundlage bei der dauerhaften Umsetzung des Projektes und sind untrennbar miteinander verbunden. Individuelle Bildung ist eine Voraussetzung, um sich zum Beispiel im Berufsbildungsbereich einer geschützten Werkstatt weiterzubilden und nicht nur praktische, sondern auch theoretische Kenntnisse zu erwerben und die Chancen für eine qualifiziertere Beschäftigung zu erhöhen.

Eine weitere Möglichkeit des Erwerbes von Wissen besteht im Rahmen einer Maßnahme zur „Unterstützten Beschäftigung“, die jede Woche vier Tage praktisches Arbeiten und einen Tag Lehrunterweisung beinhaltet. Diese Maßnahme ist vor allem bei einem direkten Übergang von Schülern der Förderschule für geistig Behinderte in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eine gute Alternative zur regulären Berufsausbildung, deren Zugang ihnen nach Schulabschluss verwehrt ist.

Im Sinne des lebenslangen Lernens ist es unabdingbar, dass Menschen mit Behinderung auch über die berufsbildenden Maßnahmen hinaus sich ständig weiterbilden können und ihnen zum Beispiel nach Abschluss des Berufsbildungsbereiches Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten zugänglich werden.

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit ist ein inklusives Bildungssystem notwendig. Die Umsetzung beginnt bereits in der Förderschule. Aus diesem Grund wurde in unserer Förderschule die klassische Werkstufe in eine „Berufsschulstufe“ umgewandelt.

Allgemein müssen die starren Ausbildungssysteme der Schulen sowie Fachanbieter für berufliche Bildung durchbrochen und den Bedarfen von Menschen mit Behinderung angepasst werden.

Weitere umzusetzende Aspekte sind:

**der Paradigmenwechsel SGB IX-Leitlinien seit 2001, welcher folgendes beinhaltet:**

- Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe (§ 1)
- Teilhabe am Arbeitsleben dauerhaft sichern (§ 4)
- ganzheitliche Förderung der persönlichen Entwicklung (§ 4)
- Wunsch- und Wahlrecht (§ 8)
- persönliches Budget (§ 29)

sowie

**die Weiterentwicklung in der Eingliederungshilfe**

- von der Einrichtungs- zur personenzentrierten Unterstützung
- dem beruflichen Orientierungsverfahren (zum Beispiel: Zukunftskonferenz in der Förderschule)
- der Öffnung der WfbM-Leistungen für andere Anbieter unter Beibehaltung der fachlichen Anforderungen
- unter Beachtung der Sozialraumorientierung

### **3. Bundesteilhabegesetz (BTHG)**

Besondere Beachtung findet das Bundesteilhabegesetz (BTHG) dessen Ziel es ist, die Lebenssituationen von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf mehr Teilhabe und Selbstbestimmung zu verbessern und dadurch den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft zu beschreiten. Des Weiteren wird mit dem Gesetz das Schwerbehindertenrecht in Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention weiterentwickelt. Im Rahmen des Projektes beziehen sich die Vorgaben des BTHG auf den Bereich Arbeit.

Die Eingliederungshilfe wird durch das BTHG zu einem modernen Teilhaberecht weiterentwickelt, in dessen Mittelpunkt der Mensch mit seinen behinderungsspezifischen Bedarfen steht und aus dem „Fürsorgesystem“ der Sozialhilfe herausgeführt werden soll. Dem gewandelten Rollenverständnis von Menschen mit Behinderungen wird damit Rechnung getragen. Selbstbestimmung und individuelle Lebensplanung werden vollumfänglich unterstützt. Es soll nicht mehr über den Menschen mit Behinderung, sondern mit ihm gemeinsam beraten und gehandelt werden, um seine individuelle Lebensplanung und Selbstbestimmung zu unterstützen.

Unterstützend sind dabei Instrumente zur Ermittlung des Rehabilitationsbedarfs (SGB IX, §§ 13, 118) die eine Behinderung feststellen sollen, den Bedarf individuell und funktionsbezogen ermitteln und eine nicht nur vorübergehende Einschränkung der Aktivität und Teilhabe in Lebensbereichen dokumentieren. Das werden wir mittels ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) und ITP (Integrierter Teilhabeplan) umsetzen. Dabei hat die ICF eine grundlegende Funktion: Sie stellt insgesamt den Rahmen für die Feststellung der Behinderung zur Verfügung und die Kapitel der Klassifikation der Aktivitäten und Partizipation (Teilhabe) bilden die Lebensbereiche, für die eine Einschränkung der Teilhabe zu ermitteln ist.

Teilhabemanagement kann als Prozess mit mehreren Phasen verstanden werden. Für diese Phasen sind nach BTHG sowohl Rehabilitations- bzw. Leistungsträger, als auch Leistungserbringer zuständig. Die ICF stellt für die Verständigung über die gemeinsame Aufgabe der Förderung von Selbstbestimmung und voller, wirksamer und gleichberechtigter Teilhabe, eine sprachliche Basis zur Verfügung. Dabei geht es zunächst um die Beschreibung von Zuständen einer Person mit einem Gesundheitsproblem und um Zustände ihrer Umwelt. Durch die fachübergreifende Sprache bietet die ICF eine gemeinsame Basis für das interdisziplinäre Handeln. Sie ist damit ein Instrument der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.

Das Budget für Arbeit werden wir, insoweit es realisierbar ist, umsetzen. Vorrang hat jedoch nach wie vor die direkte Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ohne Budget für Arbeit. Ziel des Budgets für Arbeit ist es, Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsalternativen zur Werkstatt zu ermöglichen. Beim Budget für Arbeit sollen durch eine Kombination aus finanzieller Unterstützung an den Arbeitgeber, einem sogenannten Minderleistungsausgleich und kontinuierlicher personeller Unterstützung am Arbeitsplatz (der Betreuungslleistung), Arbeitsmöglichkeiten bei einem Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wahrgenommen werden können. Grundsätzlich handelt es sich beim Budget für Arbeit trotz einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, um eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Ab 2018 ist im Rahmen des BTHG ein bundesweites Budget für Arbeit in allen Bundesländern möglich. Dessen rechtliche Verortung erfolgt im § 61 des neuen SGB IX. Dort heißt es, dass Menschen mit Behinderungen, denen ein sozialversicherungspflichtiges sowie tarifvertraglich oder ortsüblich entlohntes Arbeitsverhältnis angeboten wird, ein Budget für Arbeit als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben zusteht. Konkret umfasst dieses Budget einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss vom Leistungsträger an den Arbeitgeber, der von 25 bis 75% variieren kann, um die Leistungsminderung des Menschen mit Behinderung auszugleichen. Dabei darf derzeit eine Obergrenze von 1.190 Euro im Monat, angelehnt an die Bezugsgröße in der Sozialversicherung nach § 18 Absatz 1 SGB IV, nicht überschritten werden. Eine Abweichung nach oben ist jedoch per Landesrecht möglich. Darüber hinaus sichert das Budget für Arbeit ebenfalls die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

#### **4. Ziele des Modellprojektes**

Menschen mit Behinderungen müssen unter Beachtung ihrer individuellen Leistungen und Fähigkeiten in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden. Das gelingt nur durch inklusive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für unsere Klienten.

Eine der Zielstellungen ist, Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen, ihnen Lösungsstrategien und wie Inklusion in der Praxis (im beruflichen Alltag) gelingen kann, aufzuzeigen.

Ein wichtiger Aspekt ist dabei die passgenaue Vermittlung von der Schule in Ausbildung oder Arbeit für jeden Einzelnen. Dabei soll möglichst der Weg ohne Aufnahme in eine Werkstatt

für behinderte Menschen gegangen bzw. der Berufsbildungsbereich zur Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt werden.

Menschen mit Behinderung sollen eine **neue Statuspassage** erlangen:

- Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit
- Veränderung von sozialem Status und Beziehungen
- Wechsel der hauptsächlichen Tätigkeitsform
- neue Regeln: von Schulregeln zu WfbM-Regeln oder direkt zu Betriebsregeln
- neue Herausforderungen, aber auch Chancen und Risiken
- ein auskömmliches Entgelt zum Bestreiten des Lebensunterhaltes

## 5. Zielgruppe

Zur Zielgruppe gehören Menschen mit Behinderungen aus folgenden Einrichtungen:

- Schüler der Kleinwachauer Förderschule
- Teilnehmer des Berufsbildungsbereiches
- Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich der WfbM und auf ausgelagerten Arbeitsplätzen
- Mitarbeiter der Inklusionsfirma
- Klienten von verschiedenen Maßnahmen; zum Beispiel der Bundesagentur für Arbeit, des Integrationsfachdienstes, Berufsförderungswerken, anderen Schulen

## 6. Umsetzung

Mit Beginn der Umsetzung des Modellprojektes ab 01.07.2014 wurde die Stelle der **Inklusionsbeauftragten** neu geschaffen. Es erfolgte eine deutliche Abgrenzung zu den anderen Bereichen des Epilepsiezentrums. Das Inklusionsmanagement und somit das Modellprojekt „Schritt für Schritt“ gehörten als eigenständiger Bereich zur Verwaltung des Epilepsiezentrums, um es zu etablieren. Mit Beginn des Folgeprojektes im Juli 2018 wurde es an den Bereich Arbeit angegliedert, da neue Arbeitsaufgaben für die Inklusionsbeauftragte hinzukamen.

Sie ist die zentrale Koordinations- und Monitoringstelle für alle Partner/Bereiche. Mittels Monitoring wird die Arbeit der einzelnen Partner systematisch erfasst (evaluiert, protokolliert, beobachtet, gefördert, überwacht und Schlussfolgerungen gezogen). Nimmt ein beobachteter Ablauf bzw. Prozess nicht den gewünschten Verlauf, so wird regulierend eingegriffen. Vorteil ist hierbei, dass alle Prozesse bei einer Stelle zusammenlaufen, dort gebündelt werden und somit eine effektive Arbeitsweise möglich ist.

Die Inklusionsbeauftragte steht unter anderem für folgende Themen als Ansprechpartnerin zur Verfügung:

- Entwicklung von Handlungsstrategien
- Impulse zur Beschreitung des Paradigmenwechsels
- Anregung von Diskussionen und Prozessen
- bereichs- und trägerübergreifende Koordination
- Austausch der unterschiedlichen Fachbereiche, Lernen aus Erfahrungen
- Beratung, Coaching, Unterstützung und Monitoring
- Akquise von Praktikums- und Arbeitsstellen
- Vermittlung von Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten für einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Netzwerkarbeit = Nutzung von Synergieeffekten durch die Mitarbeit in verschiedenen Projektgruppen mit Firmen, Schulen und Organisationen
- Qualitätssicherung
- beratend ist die Inklusionsbeauftragte aber auch bei Haupt- und Realschülern tätig, die gesundheitliche Einschränkungen haben und nur wenige Ausbildungsberufe erlernen können; hier hat der Weg, außerhalb einer WfbM eine berufliche Perspektive zu finden, Priorität

Die Umsetzung beginnt bereits in der Förderschule. Hier werden mittels der „**Arbeitsgruppe Inklusionsmanagement**“ Schüler entsprechend ihrer Ressourcen befähigt, einen direkten Übergang von der Schule zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu gehen und wenn das aufgrund der Voraussetzungen der Schüler zu zeitig ist, dann soll der Übergang über den Berufsbildungsbereich der WfbM erfolgen. Um das Ziel zu verwirklichen, muss die berufliche Auswahl und Eignung sowie berufsspezifische Ausbildung so früh wie möglich in der Förderschule beginnen (Berufsvorstellung, Eignung, erlernen/trainieren der Ausbildungsinhalte und praktischen Anforderungen gemäß den Bedürfnissen des allgemeinen Arbeitsmarktes). Dazu sind eine inklusive Schule sowie ein inklusiver Berufsbildungsbereich notwendig, um allen Schülern und Teilnehmern der Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben, ungeachtet ihrer individuellen Voraussetzungen oder ihrer aktuellen Lebenslage, gleiche Bildungs- und Berufschancen zu eröffnen. Folgende allgemeingültige Qualitätskriterien sollen im Projekt beachtet werden sowie zur Anwendung kommen: Flexibilität, Durchlässigkeit, Koordination, Personenzentrierung, Kompetenzorientierung, Handlungsorientierung, Lebensweltorientierung, Betriebsnähe und Zielgebundenheit.

Dies erfordert ein ausreichendes Maß an Individualisierung, die zum Beispiel veränderten Lernarrangements bedarf. Die starren Ausbildungssysteme der Schulen sowie Fachanbieter für berufliche Bildung müssen durchbrochen und den Menschen mit Behinderung angepasst werden.

## 7. Netzwerkarbeit

Die Netzwerkarbeit stellt unter Einbeziehung der Sozialraumorientierung eine weitere Komponente im Rahmen der Projektrealisierung dar.

Durch die Inklusionsbeauftragte wurden vor Ort unterschiedliche Partner des gesellschaftlichen und beruflichen Lebens, die über Behindertenhilfe hinausgehen, vernetzt. Ziel war es, inner- und außerhalb der Region ein Umfeld zu schaffen, welches das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung stärkt und somit Inklusion praktisch erlebbar macht. Von Wichtigkeit ist nicht Einzelpersonen mit pädagogischen Maßnahmen zu verändern, sondern Lebenswelten so zu gestalten und Verhältnisse zu schaffen, die es Menschen ermöglichen, besser in schwierigen oder ungewohnten Lebenslagen zurechtzukommen.

### **Ansprechpartner der Sozialraumorientierung für „Schritt für Schritt“ sind auf:**

#### Sozialpolitischer Ebene

- Wirtschaft: Kontakte zu Firmen in der Region, die mit dem öffentlichen Nahverkehr erreichbar sind, was in ländlichen Regionen, die unser Einzugsgebiet sind, nicht immer einfach ist

#### Organisationsebene

- zur Verfügung stehendes Fachpersonal (zum Beispiel Berufswegeplaner der Schule, Gruppenleiterin für Ausgelagerte Arbeitsplätze, ...)
- Orientierung und Anpassung an die Erfordernisse des allgemeinen Arbeitsmarktes
- realisierbare Konzepte mit den notwendigen Umsetzungsstrategien

#### Netzwerkebene

- Vernetzung der Projekte mit vielen regionalen Organisationen, die eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen (das sind vor allem Betriebe, Arbeitsagentur, Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Beschäftigungsprojekte, Integrationsfirmen)

#### Individuelle Ebene von Menschen mit Behinderungen (sie sind die Hauptpersonen)

- Empowerment = stärken, ermutigen, unterstützen und befähigen
- persönliche und realistische Zukunftsplanung
- Fokus auf Kompetenzen und Ressourcen
- Stärken und Möglichkeiten herausarbeiten
- konkrete Ziele finden, definieren und umsetzen (zum Beispiel nach der SMART-Formel: spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch, terminiert)
- Sicherstellung einer verantwortlichen Dokumentation der Prozesse
- Besonderheiten und Möglichkeiten der einzelnen Vorhaben berücksichtigen

### **Beispiele für die Vernetzung:**

- Support (Dienstleistungsnetzwerk für sächsische Unternehmen)
  - o Zusammenarbeit bei Projekten, Terminen, Beratung
- Jobcenter
  - o Vernetzung mit dem Jobcenter sowie den Fallmanagern unter Einbeziehung von Support
- Bundesagenturen für Arbeit (zum Beispiel Bautzen, Dresden, Meißen)
  - o Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsberatern
- Berufsförderungswerke
  - o Fachaustausch
  - o gegenseitige Praktika sind in Planung
- Industrie –und Handelskammer Chemnitz
  - o Austausch über aktuelle Themen
  - o Projektentwicklung
- Behindertenbeauftragte des Landkreises
  - o Inklusionsbeauftragte arbeitet in einer Arbeitsgruppe, der u.a. verschiedene Behindertenverbände und der Sozialverband VdK angehören, zur Beratung von Problemstellungen und Erfahrungsaustausch, Vorbereitung Aktion- und Maßnahmenpläne, Informationen zu bestimmten Fachthemen
- Ausländerbeauftragte des Landkreises
  - o Austausch und Realisierung von Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn Migranten unsere Leistungen benötigen
- Kooperation mit dem Arnsdorfer Fachkrankenhaus sowie einer Frauenmaßnahme
  - o Testung von Klienten, ob eine Eignung für den allgemeinen Arbeitsmarkt oder (vorerst) eine WfbM vorliegt
- Beratung und Testung von Klienten auf Anfrage diverser Bildungsanbieter
  - o Zum Beispiel haben wir einen Hauptschüler in unserem Berufsbildungsbereich sowie bei einem unserem Kooperationspartner, der Truppenküche in der Offizierschule des Heeres in Dresden eingesetzt und mit allen Akteuren den weiterführenden Berufsweg gestaltet. Er wird im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme eine Ausbildung in diesem Jahr zum Zahntechniker beginnen.
- Sonnenstrahl e.V. (Förderverein für krebskranke Kinder und Jugendliche)
  - o Fachaustausch oder Praktika in der WfbM für Jugendliche, die an Krebs erkrankt und aufgrund dessen noch nicht bzw. nicht mehr voll belastbar sind.
  - o Eine ehemalige Patientin arbeitet in der Keramikabteilung unserer Werkstatt.

## 8. Förderschule G Kleinwachau

Nach Erfüllung ihrer neunjährigen Schulpflicht treten die Schüler der Förderschule für Kinder und Jugendliche mit einer geistigen Behinderung im Alter von 15 Jahren in die Werkstufe ihrer Schule ein. Diese Stufe absolvieren die Schüler drei Jahre lang. Der Lehrplan formuliert den Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule für geistig behinderte Kinder und junge Erwachsene u.a. wie folgt:

*„Jede Schülerin und jeder Schüler hat unabhängig von Art, Grad und Umfang seiner Beeinträchtigung Anspruch auf eine alle Entwicklungsbereiche umfassende Erziehung und auf Unterricht mit lebenspraktischem Bezug.“*

Konkret angewendet auf die Werkstufe heißt es weiter:

*„In der Werkstufe realisieren die Schülerinnen und Schüler ihre berufliche Grundbildung nach dem Prinzip der Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung (...) Lernsituationen in der Schule müssen möglichst viele vergleichbare Elemente von den Anwendungssituationen am Arbeitsplatz aufweisen. Das setzt eine enge Zusammenarbeit zwischen Werkstufe und Werkstatt für behinderte Menschen voraus.“*

Um diese Anforderungen zu erfüllen, wurde die Arbeitsgruppe „Inklusionsmanagement“ unter Leitung der Inklusionsbeauftragten gegründet. Das Kernteam besteht aus dem Berufswegeplaner der Förderschule Kleinwachau und der Gruppenleiterin für ausgelagerte Arbeitsplätze der WfbM. Als weitere Mitglieder gehören der Integrationsfachdienst, die Rehabilitationsberaterin der Arbeitsagentur und der Betriebsleiter unserer Inklusionsfirma paso doble dazu. Alle Beteiligten treffen sich in einem vierteljährlichen Turnus.

### **Aufgaben der Arbeitsgruppe sind:**

- Schüler entsprechend ihrer Ressourcen befähigen und durch persönliche Zukunftsplanung den direkten Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder über den Weg Berufsbildungsbereich – Bundesagentur für Arbeit – Inklusionsmanagement ermöglichen
- berufliche Auswahl und Eignung sowie berufsspezifische Ausbildung so früh wie möglich beginnen (Berufsvorstellung, Eignung, Tests, lernen/trainieren der Ausbildungsinhalte in der Schule, Schüler gemäß den Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt trainieren)
- Berufsorientierung und persönliche Zukunftsplanung
- Fähigkeits- und Interessenprofil
- Teilnahme an Elternabenden der Förderschule, Zukunftskonferenzen sowie die Gestaltung von Elternseminaren, um über die vielfältigen Berufswege zu informieren
- Praktikums- bzw. Arbeitsplatzsuche
- Schüler verstärkt in Praktika (Reinigung und Küche) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt lenken, wo die Chance für eine dauerhafte Übernahme besteht
- Praktika mit ausgewählten Praktikumsbetrieben (zum Beispiel Truppenküche der OSH, Inklusionsfirma paso doble, Hansa-Flex/Sonderrohranfertigungen), die auch

verhaltensspezifischen Schülern ein Praktikum sowie später eine Arbeitsmöglichkeit zur Verfügung stellen

- Training personaler und fachlicher Kompetenzen
- Orientierungspraktika, Hospitationen in WfbM und Firmen
- Qualifizierungs-/Stabilisierungspraktika für den Arbeitsplatz
- Schulabgängern ermöglichen, ihre berufliche Bildung im Rahmen des Berufsbildungsbereiches von Beginn an in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu durchlaufen
- ggf. erst platzieren, dann qualifizieren oder beides gleichzeitig (dazu gehören auch betriebsübergreifende Schlüsselqualifikationen, Persönlichkeitsbildung, Vorbereitung, begleitende Schulungen in Abhängigkeit von den Fähigkeiten des Einzelnen)
- Inner- und außerbetriebliche Unterstützung (Jobcoaching, Mobilitätstraining, Formales, Reflektion, ...)
- Arbeitsdiagnostik
- passgenauen Arbeitsplatz finden
- regelmäßige Einzelfallberatung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf unterschiedlichen Betriebsebenen
- Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation oder Arbeitsbedingungen und Begleitung ihrer Umsetzung
- Krisenintervention bei Problemen
- Unterstützung so lange wie erforderlich, orientiert am individuellen Bedarf
- nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes
- dauerhafte Etablierung eines „Werkstatttages“ die Werkstufenschüler der Förderschule, bei dem die Schüler in die Werkstatt kommen und der wie folgt gestaltet wird:
  - o Vorstellung der WfbM und Aufnahmeformalitäten
  - o kennenlernen des Berufsbildungsbereiches
  - o andere Berufswege über das Inklusionsmanagement aufzeigen

Die Durchführung von ergänzenden Maßnahmen zu den schulischen Angeboten bei der Berufsorientierung, mit dem Ziel der Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützte der Integrationsfachdienst im Rahmen der „Initiative Inklusion“ bis zum Sommer 2018 und nach Beendigung dieser Maßnahme weiter über die unbefristete Verwaltungsvereinbarung.

In unserer Schule erstellt die Mitarbeiterin Potentialanalysen nach MELBA SL (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit; dies ist ein Verfahren zur Ermittlung und Darstellung von Fähigkeitsprofilen und Anforderungsprofilen) und stellt die Ergebnisse der Arbeitsgruppe zur Verfügung. Des Weiteren unterstützt sie das Kernteam der Arbeitsgruppe Inklusionsmanagement bei Bedarf beim Akquirieren von Praktikumsstellen, der Begleitung von Schülern oder Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Wir wollen dadurch die noch bessere Inklusion von Schülern unserer Förderschule in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen, was bereits in einigen Fällen realisiert worden ist. Sie arbeiten in der Hotelküche, im Autohaus und in unserer Inklusionsfirma im Garten- und Landschaftsbau. Seit Bestehen der Arbeitsgruppe „Inklusionsmanagement“ ist der dritte Schulabgänger erfolgreich vermittelt worden. Eine weitere direkte Übernahme soll in diesem Jahr in unsere Inklusionsfirma *paso doble* erfolgen.

Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung sind nur für wenige Schüler geeignet, da die Anforderungen sie überfordern bzw. die Betreuung durch Fachpersonal noch intensiver aufgrund der vorhandenen Leistungseinschränkungen sein müsste. Dennoch ermöglichen wir geeigneten Schülern die Teilnahme an dieser Maßnahme.

Ein wichtiger Aspekt, um diesen Berufsweg zu durchlaufen, sind Praktika, die bereits im ersten Jahr der Werkstufe mit einem zweiwöchigen Praktikum in der WfbM beginnen und intensiv begleitet werden. Im zweiten Jahr finden Praktika in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes statt, wobei die Dauer, je nach Eignung der Schüler variiert. Im dritten Werkstufenjahr, nach dem die Schulentlassung folgt, finden weitere Praktika zum Finden eines individuellen Berufsweges bzw. Arbeitsplatzes statt.

Um die Erfolgsquoten zu erhöhen, wurde der Praktikumsablauf neu strukturiert. Es werden die Praktika an zwei Tagen der Woche (Mittwoch und Donnerstag) durchgeführt. Die Schüler durchlaufen im Rotationsprinzip Praktika; d.h. alle drei Monate erfolgt ein Wechsel, um möglichst viele Bereiche und Tätigkeiten kennenzulernen und nicht wie bisher üblich, oft Dauerpraktika in einem Bereich zu absolvieren. Des Weiteren finden Praktika im Berufsbildungsbereich statt, um die Schüler zusätzlich zur praktischen, auch an der theoretischen Ausbildung, teilhaben zu lassen.

Wenn auf Arbeitsstellen der Führerschein benötigt wird, unterweisen wir bereits in der Schule und ggf. weiterführend im Berufsbildungsbereich, die theoretischen Grundlagen der Fahrschul Ausbildung im Einzelunterricht, da der er oft Voraussetzung für eine Einstellung ist bzw. die Vermittlungschancen deutlich erhöht. Wir arbeiten mit einer Fahrschule zusammen, die sich auf die Spezifik von Menschen mit Behinderungen einstellt, uns die Unterlagen zur Verfügung stellt und in der die Schüler, wenn sie die theoretische Prüfung erfolgreich abgelegt haben, die praktische Ausbildung beginnen. So haben sie die individuell notwendige Zeit, alle theoretischen Kenntnisse kostenlos zu erwerben und wenn sie diese beherrschen, sich kostenpflichtig prüfen zu lassen.

Die Veranstaltung „Handwerker an die Schulen“ ist weiterhin bei der beruflichen Orientierung sehr erfolgreich. Aber auch weitere Angebote des „**Brückenprojektes Schule – Wirtschaft**“ unter Leitung des Radeberger Lions-Club, in dem die Inklusionsbeauftragte aktiv mitarbeitet, sind von Nutzen für unsere Einrichtung und Klienten. Die Inklusionsbeauftragte koordiniert folgende Aktivitäten für das Kleinwachauer Epilepsiezentrum:

- Organisation, Vorstellung Sozialer Berufe und Betriebserkundungen im Epilepsiezentrum, das vertraglicher Kooperationspartner im Projekt ist
- Präsentationen auf Berufs- und Ausbildungsmessen, bei denen ggf. eine Ausbildungsmarktanalyse erfolgt
- Teilnahme an Betriebserkundungen in Radeberger Firmen für Fachpersonal, aber auch für Klienten, um einen Einblick in die Arbeitssituation für die bessere Berufsvorbereitung zu erlangen
- Projekt „Handwerker an die Schulen“ (Handwerksmeister stellen abwechselnd ihre Berufe in der Förderschule Kleinwachau und Heideschule Radeberg vor)

Mittlerweile ergeben sich Anfragen durch die Heideschule (Schule für Lernbehinderte) über Praktikumsmöglichkeiten für Schüler, die nach Schulabschluss noch nicht eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bewältigen und dadurch über den Weg „WfbM – Berufsbildungsbereich – Arbeitsbereich – AAP – Allgemeiner Arbeitsmarkt“ eine Berufsperspektive aufgezeigt bekommen bzw. bei uns getestet werden, welcher Berufsweg der passende ist.

## **9. Berufsbildungsbereich Kleinwachauer Werkstätten**

Anfang 2017 wurde mit der Umstrukturierung des Berufsbildungsbereiches begonnen, der im Frühjahr 2018 auf dem Kleinwacher Campus zentralisiert wurde. Wir sind damit den Weg vom „klassischen Berufsbildungsbereich“ zu einem innovativen Berufsbildungsbereich, der an die Erfordernisse des allgemeinen Arbeitsmarktes angepasst ist, gegangen, um unter anderem die Vorgaben des BTHG zu realisieren.

Der Berufsbildungsbereich wurde eine eigenständige Abteilung, die zum Bereich Arbeit und dort zur Aus- und Weiterbildung gehört. Neu ist, dass der Berufsbildungsbereich nicht mehr vom Sozialdienst der WfbM, sondern von der Inklusionsbeauftragten geleitet wird, welche die bereits erzielten Ergebnisse von „Schritt für Schritt“ einbezieht und gleichzeitig für die Leitung der Aus- und Weiterbildung verantwortlich ist. Dazu sollen perspektivisch die Maßnahmen für Arbeit und Qualifizierung in unserer Inklusionsfirma hinzukommen.

Mit dem neuen BBBdual wurde auf ein an der dualen Ausbildung orientiertes System umgestellt, dass auch den Beschäftigten des Arbeitsbereiches der WfbM sowie Mitarbeitern der Inklusionsfirma offensteht.

Theoretisch und praktisch orientieren wir uns an Ausbildungsinhalten des Berufsbildungsbereiches bzw. von Berufsschulen, um nah an den Gegebenheiten der regulären Ausbildung zu unterweisen und so die Vermittlungschancen zu erhöhen.

Dabei spielt die Kooperation mit den Kollegen der WfbM Kleinwachau, aber auch mit Praktikumsbetrieben eine herausragende Rolle, da sie vor Ort anhand unserer Vorgaben die Teilnehmer unterweisen und auch theoretische Inhalte bei der praktischen Arbeit mit einfließen lassen.

### **Berufliche Bildung:**

- ist für uns ein individueller und personenorientierter Prozess für alle Menschen mit Behinderung in Kleinwachau und darüber hinaus
- die Bildungsprozesse werden für alle Menschen mit Behinderung berücksichtigt (zielgruppenspezifische Differenzierung)
- wird von uns als ganzheitliches Konzept verstanden, das über den Berufsbildungsbereich hinausgeht und in den Arbeitsbereichen der WfbM sowie dem allgemeinen Arbeitsmarkt (zum Beispiel Ausgelagerte Arbeitsplätze, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in unserer Inklusionsfirma) sich fortsetzt
- Flexibilität aller Beteiligten
- Durchlässigkeit: anstreben der höchst möglichen Qualifikation (nicht nur WfbM, sondern Ausgelagerte Arbeitsplätze, Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes)

- koordiniert: Angebote müssen hinsichtlich der Bedarfe abgestimmt sein
- personenzentriert: Orientierung an den tatsächlichen Bedarfen der Zielgruppen
- kompetenzorientiert: Interessen, Fähigkeiten und Potentiale stehen im Vordergrund
- handlungsorientiert: Lernen „verwertbarer“ Inhalte sowie deren Reflektion
- lebensweltorientiert: Berücksichtigung der Lebensbereiche (Arbeit, Wohnen, Freizeit)
- betriebsnah: Auseinandersetzung mit den realen betrieblichen Anforderungen erhöht die Chancen auf ein Arbeitsverhältnis
- zielgebunden: Erfahrung, dass die konkrete Ausrichtung an individuellen Zielsetzungen die Effektivität von Qualifizierungsprozessen (zum Beispiel Betriebspraktika) fördert
- alle geeigneten und interessierten Teilnehmer des Berufsbildungsbereiches werden Praktika im Bereich der Unterhaltsreinigung und Küche absolvieren, da dort derzeit die meisten Chancen auf Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bestehen
- Praktika werden in der Inklusionsfirma paso doble und in der Truppenküche der OSH stattfinden, da dort die Lehrplaninhalte umgesetzt werden
- Inklusionsbeauftragte gibt Kurse zu Arbeitsmöglichkeiten, Bewerbungcoaching, Voraussetzungen für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Teilnehmern des Berufsbildungsbereiches wird ermöglicht, ihre berufliche Bildung von Beginn an in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu durchlaufen

Ein betrieblich ausgerichtetes Eingangsverfahren mit anschließendem Berufsbildungsbereich, das die berufliche Orientierung, Inklusion und Teilhabe am Erwerbsleben von behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Rahmen eines ganzheitlichen Bildungskonzepts, das wesentlich eine persönlichkeitsentwickelnde sowie fähigkeitsorientierte Zielsetzung beinhaltet, wurde aufgebaut.

Hierzu ist es notwendig, gemeinsam mit den behinderten Menschen sowie einem Unterstützernetzwerk (Eltern, Betreuer, Integrationsfachdienst, Bundesagentur für Arbeit, Firmen und weiteren Netzwerkpartnern) ein Angebots- und Zielspektrum in dem berufliche Optionen entwickelt und erprobt werden, zu etablieren. In diesem Kreis findet das Wunsch- und Wahlrecht, welches das BTHG intensiver als bisher fordert, Beachtung. Außerdem werden die Lern- und Arbeitsprozesse sowie die Fähigkeiten und Fertigkeiten regelmäßig überprüft und neu angepasst.

### **Beispiel**

Ein Teilnehmer mit abgeschlossener Lehre als Beikoch erfüllte die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht und wurde in den Berufsbildungsbereich aufgenommen. Er absolvierte direkt nach der Aufnahme Praktika in der Hauptküche des Epilepsiezentrums und anschließend in der Truppenküche der Offizierschule des Heeres (OSH), die ein sehr wichtiger Kooperationspartner ist, mit dem Ziel, das vorhandene Wissen zu testen, festigen und erweitern, damit er möglichst wieder in einer Küche arbeiten kann. Es erfolgten wöchentliche Absprachen mit dem Leiter der Truppenküche zum Coaching sowie bezüglich der weiteren Förder- und persönlichen Zukunftsplanung unseres Teilnehmers.

Nach Abschluss des Praktikums wurde er auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz in der Hauptküche des Epilepsiezentrums beschäftigt. Inzwischen hat er so gute Fortschritte ge-

macht, dass wir eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im nächsten Jahr anstreben.

Im zweiten Jahr des Berufsbildungsbereiches finden Praktika in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Die Lehrunterweisungen werden vor Ort in Kooperation mit den Ausbildern der Firmen durchgeführt. Bereits erworbene Lerninhalte werden in der Praxis umgesetzt, neue Kenntnisse, die sich an den Bedürfnissen der jeweiligen Firma orientieren, erlernt und gefestigt. Die Sammlung konkreter Berufserfahrungen ist aufgrund dieser verzahnten beruflichen Bildung besser möglich, zumal betriebliche Bedingungen oft Ressourcen fördernder wirken, als unter den Bedingungen in einer WfbM.

Exkursionen für unsere Teilnehmer in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind regelmäßiger Bestandteil des Bildungsprozesses. In diesem Jahr werden sie eine Schmiedewerkstatt und eine Firma, für die wir im Berufsbildungsbereich ausbilden, kennenlernen. Für die Mitarbeiter sind die Betriebsexkursionen inzwischen ein Bestandteil ihrer Weiterbildung, um die Teilnehmer besser auf die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereiten zu können, aber auch, um sich über den aktuellen Stand der Situation außerhalb einer WfbM zu informieren, damit eine realistische Berufswegeplanung stattfinden kann.

Testungen für andere Anbieter (u.a. Schulen, Integrationsfachdienst, Bundesagentur für Arbeit), für welchen Berufsweg sich deren Klienten eignen, finden ebenfalls in unserem Berufsbildungsbereich statt. Aktuell mit einem Autisten, der aus einem Berufsförderungswerk kommt und den wir in unserer Inklusionsfirma eingesetzt haben. Es zeichnet sich inzwischen der Weg über Berufsbildungsbereich und bei guter Prognose eine Übernahme in die Inklusionsfirma *paso doble* in vier bis fünf Jahren ab.

Gerade bei Menschen mit Autismus, die oft in Schulen eine Assistenz erhalten, ist nach dem Schulabschluss eine der Erkrankung angemessene weitere berufliche Bildung und anschließende Arbeitsperspektive notwendig. Leider erleben wir mittlerweile immer wieder, dass diese Klientel eine neue Form von ungewollten Arbeitslosen ist. Hier sehen wir Handlungsbedarf und werden uns dementsprechend neu in Kleinwachau ausrichten.

## **10. Inklusionsfirma *paso doble***

Inklusionsbetriebe werden im SGB IX, Teil 3 Kapitel 11 § 215ff beschrieben.

Demnach sind Inklusionsbetriebe rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen, Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

In der 2010 gegründeten Inklusionsfirma *paso doble* gGmbH, einem Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX, werden mindestens 25%, jedoch (in der Regel) maximal 50% schwerbehinderte Menschen beschäftigt.

Bei *paso doble* gGmbH arbeiten schwerbehinderte Menschen gemeinsam mit nichtbehinderten Menschen unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen.

Zum Beispiel Schüler unserer Förderschule, die nach Beendigung der schulischen Bildung nur eine Aussicht auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie

zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnehmen, dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden (vgl. § 215 SGB IX).

Regelmäßig finden Praktika von Schülern der Förderschule und Teilnehmern des Berufsbildungsbereiches sowie Arbeitserprobungen von Schülern aus Regelschulen statt. Wir bieten für unsere Klienten Arbeitsplätze in der Reinigung, Hauswirtschaft, Garten- und Landschaftsbau sowie Malergewerk an. Ausgelagerte Arbeitsplätze werden in unserer Inklusionsfirma für ein Jahr, in Ausnahmefällen für zwei Jahre befristet. Sie dienen nach dem Berufsbildungsbereich der weiteren Einarbeitung unter Anleitung der Fachpersonen. Danach soll eine Übernahme in das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis erfolgen. Wir haben als Ziel, keine dauerhaften ausgelagerten Arbeitsplätze an dieser Stelle vorzuhalten.

## **11. Zusammenarbeit Schule - Werkstatt– Inklusionsfirma**

Die Berufswegeplanung unserer Förderschüler orientiert sich inzwischen immer mehr in Richtung Kleinwachauer Inklusionsfirma, da wir direkt die Synergieeffekte aller Beteiligten nutzen können.

Um die Arbeit mit der Schule zielorientierter zu gestalten, gab es Klausuren und Beratungen, in denen Schritte zur Umsetzung der besseren Inklusion von Schülern und Teilnehmern des Berufsbildungsbereiches, vor allem durch engere Einbindung unserer Inklusionsfirma erörtert wurden. Vor allem die deutliche Optimierung der Zusammenarbeit aller Akteure wurde beraten und wird daraufhin angewendet.

### **Aspekte sind:**

- Ziel der Veränderungsprozesse sind die Verringerung der Zugangsbarrieren für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erproben
- Berufsbildungsbereich und Schulen führen gemeinsam Exkursionen in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, um sich über Arbeitsmöglichkeiten (Praktika, Ausgelagerte Arbeitsplätze, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse) zu informieren, durch:
  - o praxisnahen Unterricht in den Werkstufenklassen der Förderschule, der auch außerhalb der Schule stattfindet
  - o Praktika im Berufsbildungsbereich, der Inklusionsfirma *paso doble* und weiteren Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes
  - o die Firma ist nicht nur Praktikumsstelle, sondern wird aktiv in die Qualifizierung mit einbezogen
- die Erfahrung zeigt, dass Praktika immer nur einen ersten Eindruck vermitteln, aber nur bedingt eine nachhaltige Qualifizierung und insbesondere Platzierung ermöglichen
- Ziel ist, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden und diesen nachhaltig zu sichern
- „Werkstatttag“, an dem die Schüler der Förderschule die WfbM und die Inklusionsfirma sowie alle für sie und ihren Berufsweg wichtigen Mitarbeiter kennen lernen

Für eine bessere Zusammenarbeit zwischen Förderschule und WfbM sollen folgende Ziele umgesetzt werden:

- die Abteilungsleiter (Produktion und Bildung) der Werkstatt werden in die Organisation der Praktika eingebunden
- für die Realisierung der Praktika wird eine gemeinsame Planung erstellt
- es wird Tabellen über den jährlichen Abgang von Schulabgängern zur langfristigen Planung geben
- Beobachtungs- und Entwicklungsberichte sollen bereichsübergreifend zwischen Schule, Werkstatt und Inklusionsfirma abgestimmt werden und zum Beispiel als Dokument im Qualitätsmanagementhandbuch hinterlegt sein
- gemeinsame Eltern- und Öffentlichkeitsarbeit findet statt
- der Berufsbildungsbereich sowie das Projekt „Schritt für Schritt“ stellen sich zu Elterninformationsabenden in der Schule vor und beraten die Schüler sowie ihre Angehörigen über Möglichkeiten der Inklusion im Bereich Bildung und Arbeit unter dem Thema: „Was kommt nach der Schule?“
- die Klassenlehrer sollen mehr in den Übergang „Schule – Berufsbildungsbereich – Inklusionsfirma – andere Möglichkeiten“ einbezogen werden
- personeller und fachlicher Austausch zwischen den Vernetzungspartnern soll zum Beispiel durch Hospitationen und Mitarbeit im jeweils anderen Bereich erfolgen

## **12. Vermittlung Allgemeiner Arbeitsmarkt**

### **Praktikumsstellen**

Sind als Vorbereitung unerlässlich. Praktika dauern in der Regel drei Monate, ggf. Verlängerung auf sechs Monate, aber nur bei Übernahmeoption in die jeweilige Firma. Ansonsten wird nach einer neuen Stelle gesucht. Wir sind mit ca. 50 Firmen der Region vernetzt, die uns eine Arbeitserprobung sowie späteren Arbeitsplatz anbieten. Nicht jede Firma kann später Arbeitsstellen zur Verfügung stellen, dennoch sind auch diese Firmen von großer Wichtigkeit, damit unsere Klienten Arbeitserfahrungen sammeln können. Durch die langjährige Zusammenarbeit sind die Mitarbeiter in einigen Firmen inzwischen soweit geschult, dass sie auch mit „schwierigeren“ Klienten professionell umgehen können. Selbstverständlich steht ihnen unser Fachpersonal stets zur Seite.

### **Ausgelagerte Arbeitsplätze**

Werkstattbeschäftigung umfasst auch Ausgelagerte Arbeitsplätze (AAP)

*„Jede Werkstatt hat den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Daher sollen zum Beispiel zum Angebot einer WfbM auch AAP gehören (§ 219 Abs. 1 SGB IX).“*

Ausgelagerte Arbeitsplätze gehören zum Angebot unserer WfbM. Sie sind mitunter eine wichtige Vorstufe auf dem Weg in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Oft sind die Klienten noch sehr jung und benötigen aufgrund ihrer behinderungsbedingten Entwicklungsverzögerung längere Zeit, um nachhaltig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein. Viele Klienten (vor allem psychisch kranke Menschen), die bereits länger im Arbeitsbereich der WfbM tätig sind, oft vom allgemeinen Arbeitsmarkt kommen und sich durch die geschützten Arbeitsbedingungen wieder stabilisiert haben, integrieren wir als Vorstufe auf einem Ausgelagerten Arbeitsplatz, damit sie sich schrittweise an die Anforderungen in Firmen gewöhnen können. Diese Klientel hat oft den Wunsch, wieder in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zurückzukehren und unabhängig von staatlichen Zuschüssen ein selbstbestimmtes Leben zu erlangen.

Wir haben eine Vielzahl an unbesetzten Ausgelagerten Arbeits- und Praktikumsplätzen, da derzeit nicht die dafür geeigneten bzw. genügend Beschäftigte in der WfbM tätig sind. Seit der Umstrukturierung des Berufsbildungsbereiches findet eine deutlich bessere Zusammenarbeit in Bezug auf persönliche Zukunftsplanung sowie Förderung der Menschen mit Behinderung statt, um die freien Stellen zu besetzen. Eine Zusammenarbeit mit anderen Werkstätten wurde anvisiert, konnte jedoch aus verschiedenen Gründen nicht realisiert werden.

In vielen Werkstätten stößt man immer wieder auf Widerstand seitens der Mitarbeiter, die sagen, dass alle Leistungsträger nach draußen gehen und nur schwächere Klienten im geschützten Rahmen verbleiben. Unsere langjährige Erfahrung zeigt, dass beispielsweise von jährlich 20 neu aufgenommenen Teilnehmern im Berufsbildungsbereich zwei bis drei nicht in der WfbM verbleiben. Werkstätten sollten den Fokus auf die Klienten in ihrem Bereich legen und diese durch lebenslanges Lernen weiterbilden. Oft sind sie nach Verlassen des Berufsbildungsbereiches nur noch produktiv tätig und es erfolgen nur produktionsrelevante Förderungen in Bezug auf die Aufträge. Hier gibt es noch Änderungspotential, welches sich für alle Beteiligten positiv auswirken kann.

Wir verfügen seit Jahren über bestehende Ausgelagerte Arbeitsplätze, die wir unter anderem aufgrund der Behinderungsarten und in einigen Fällen zusätzlich wegen des Sozialverhaltens unserer Beschäftigten, belassen und nicht in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse überführen.

Für neue Ausgelagerte Arbeitsplätze stellen wir nur noch für ein bis zwei Jahre befristete „Vereinbarungen zur Tätigkeit auf Ausgelagerten Arbeitsplätzen“ aus und streben danach die Übernahme in der jeweiligen Firma an. Diese Konditionen werden in den Vorgesprächen vereinbart.

Beschäftigung auf Ausgelagerten Arbeitsplätzen findet bei uns in folgenden Branchen statt:

- Küchen
- Automobilzulieferer
- Recycling
- Tischlerei
- Handwerker/Technik in einer Klinik
- Tischlerei/Ladeneinrichtungsbau
- Friedhof
- Sonderrohranfertigungen
- Kindergarten/Gruppenhelfer

- Gießerei
- Seniorenbegegnungsstätte
- Bauhof
- temporär: Striezelmarkt

### **Vermittlung sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse**

Aus unserer Einrichtung verlassen im Jahr ca. zwei Klienten die WfbM, um eine Tätigkeit in einer Firma des allgemeinen Arbeitsmarktes zu beginnen. Meist handelt es sich um Klienten des Arbeitsbereiches der WfbM, aber auch während und nach dem Berufsbildungsbereich gibt es Übernahmen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.

Übernahmen erfolgten in folgende Branchen:

- Getränke Logistikunternehmen
- Kreativwerkstatt
- Touristikunternehmen
- Bauunternehmen
- Caterer
- Inklusionsfirma als Kraftfahrer, in der Unterhaltsreinigung/Hauswirtschaft und Galabau

Aber auch ein Schüler unserer Förderschule geht jährlich nach Verlassen der Schule nicht den Weg über die WfbM, sondern direkt in eine Firma und wird dort mittels Unterstützter Beschäftigung angestellt.

Übernahmen erfolgten bisher in:

- Hotelküche
- Autohaus
- Inklusionsfirma

### **Erläuterung anhand einiger Beispiele**

Die Übernahme einer Beschäftigten der WfbM im Jahr 2014 war vorbereitet und ist durch einen Einspruch der Mitarbeitervertretung des Epilepsiezentrums nicht zustande gekommen. Die Beschäftigte wurde zwischenzeitlich auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz der Inklusionsfirma befristet beschäftigt, um das erworbene Wissen nicht zu verlieren. Durch unsere intensiven Bemühungen konnte sie im Juli 2015 dann in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen werden. Zu ihren Arbeitsaufgaben gehören Reinigungs- und Hauswirtschaftstätigkeiten auf einer Station im Fachkrankenhaus des Epilepsiezentrums.

Ein seit 2009 Beschäftigter der WfbM, der zuletzt in der Küche des Epilepsiezentrums tätig war und seine personalen sowie fachlichen Kompetenzen immer weiterentwickelt hat, so dass eine Tätigkeit innerhalb eines geschützten Arbeitsplatzes nicht mehr zu vertreten war, wurde ab dem 01.01.2016, auch auf eigenen Wunsch, in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in unserer Inklusionsfirma übernommen.

Im September erhielten wir die Anfrage, Essen in einer Dresdner Flüchtlingsunterkunft auf Ausgelagerten Arbeitsplätzen auszuteilen. Dieses Angebot konnte umgesetzt werden. Leider wurde im November der Firma der Vertrag gekündigt, so dass die beiden Beschäftigten wieder zurück in die Werkstatt kamen. Eine der beiden Frauen wollte dort nicht mehr arbeiten. Durch schnelle Verhandlungen konnte sie nach einer Woche einen neuen Ausgelagerten Arbeitsplatz in einer Begegnungsstätte der Firma, mit der Option auf einen Arbeitsvertrag, erhalten. Leider kam es nicht dazu, da es unklar war, ob diese Einrichtung aufgrund von Mietpreiserhöhungen, weiterbestehen kann. Wir haben daraufhin den Vertrag gekündigt und der Beschäftigten einen Ausgelagerten Arbeitsplatz in unserer Inklusionsfirma mit dem Ziel der Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angeboten. Die Einarbeitung verlief nicht optimal, was nicht nur an unserer Beschäftigten lag. Als Folge kam es bei ihr zu psychischen Problemen und die Einweisung in ein Fachkrankenhaus. Unsere Beschäftigte wollte aber immer noch die WfbM verlassen. Wir haben sie nach dem Krankenhausaufenthalt vorerst zur Arbeitsintegration in unserer Werkstatt eingesetzt, um sie zu stabilisieren und ihre Kompetenzen zu testen. Durch Initiative der Beschäftigten, die auf ein Praktikum in einer Cateringfirma bestand und dass durch unsere Gruppenleiterin für Ausgelagerte Arbeitsplätze begleitet wurde, konnte sie nach relativ kurzer Zeit in dieser Firma übernommen werden und somit die Werkstatt verlassen. Seit dem hat sich ihr psychischer Zustand enorm stabilisiert.

Wir werden uns mit geeigneten Beschäftigten unserer Werkstatt am Projekt „Bildungsfachkräfte an der TU Dresden“ bewerben. Ziel ist es, an der TU Bildungsfachkräfte auszubilden. Das bedeutet, Menschen, die als „geistig behindert“ bezeichnet werden, sollen in einer dreijährigen Ausbildung an der TU ausgebildet werden, um Seminare zum Thema Inklusion und darüber hinaus halten. Es geht um eine konsequente Umsetzung von Inklusion, in dem Experten in eigener Sache lehren können.

### **13. Beispiele aus der Presse**

Die beiden Presseartikel „Inklusion beim Töpfermeister“ und „In der Küche der Soldaten“ sollen die Möglichkeiten der Teilhabe veranschaulichen.

**Artikel: „Inklusion beim Töpfermeister“** (Sächsische Zeitung, November 2015)

*Die Töpferei Frommhold verkauft bald wieder auf dem Striezelmarkt. Dafür hat sie sich Unterstützung geholt (Artikel von Nicole Preuß)*

Martin Sander hat sich das weiße Hemd angezogen und die blaue Töpferschürze übergestreift. Der 31-Jährige präsentiert den Bauschmuck, den er in den kommenden Wochen am Stand der Königsbrücker Töpferei Frommhold verkaufen wird. Er macht das gekonnt, doch das ist nicht selbstverständlich. Martin Sander ist nämlich eigentlich nicht der routinierte Verkäufer. In der Hauptzeit des Jahres arbeitet der Radeberger in den Werkstätten des Epilepsiezentrum Kleinwachau. Jens Frommhold ist sein Chef auf Zeit. Der Königsbrücker Töpfermeister bietet Martin Sander ein Praktikum auf dem wohl bekanntesten deutschen Weihnachtsmarkt.



Martin Sander vom Epilepsiezentrum Kleinwachau (l.) und Jens Frommhold von der gleichnamigen Königsbrücker Töpferei arbeiten im Advent zusammen. Martin Sander verkauft dann auf dem Striezelmarkt Baumschmuck und tönernerne Backöfen (© Matthias Schumann).

Das kommt nicht von ungefähr. Die Töpferei Frommhold und das Sächsische Epilepsiezentrum arbeiten in dieser Hinsicht bereits seit dem vergangenen Jahr zusammen. Zwei Beschäftigte können bei Frommholds für die Dauer des Striezelmarks arbeiten. Die Königsbrücker Töpferei ist einer von 50 Praktikumsbetrieben der Einrichtung. „Wir akquirieren nicht mehr weiter“, sagt die Koordinatorin der Werkstätten Katharina Burkhardt. „Inzwischen rufen die Firmen bei uns an und fragen, ob Mitarbeiter zum Praktikum zu ihnen kommen können.“ 220 Beschäftigte hat das Zentrum in den geschützten Werkstätten. Martin Sander gehört zu den Leistungsträgern in der Keramikwerkstatt.

#### *Bammel vor dem ersten Mal*

Deshalb hat er schon im vergangenen Jahr bei Frommhold auf dem Striezelmarkt verkauft. „Ich hatte erst ein wenig Angst wegen des Geldes, für das ich verantwortlich war“, sagt Martin Sander. „Ich habe mir immer überlegt, was passiert, wenn etwas geklaut wird.“ Doch alles ging gut. Martin Sander arbeitet mit Beschäftigten von Jens Frommhold zusammen. Martin Sander warb für die Produkte, nahm das Geld ein und kam nur manchmal ins Schwitzen, wenn plötzlich viele Kunden mit ihren Wünschen auftauchten. „Doch er ist ja nie allein im Verkaufsstand“, sagt Jens Frommhold. „Eine unserer Verkäuferinnen ist immer dabei.“

Martin Sander wollte eigentlich Holzfacharbeiter lernen. Doch die Lehre verkraftete der junge Mann psychisch nicht. Er musste sie abbrechen, machte seinen Zivildienst und kam dort auch mit den Anforderungen nicht zurecht. So begann er seine Arbeit in den geschützten Werkstätten und fand dort seine Bestimmung beim Töpfern und nebenbei auch seine Partnerin. Inzwischen ist er Vater von zwei Kindern und glücklich in seiner Arbeit.

#### *Heraus aus geschützten Werkstätten*

Bevor er in der Keramikwerkstatt anfang, durchlief Martin Sander mehrere Bereiche. Der Arbeitsbereich des Epilepsiezentriums Kleinwachau bietet zum Beispiel Arbeiten mit Holz, in der Landschaftspflege, der Montage und der Metallbearbeitung an. Außerdem gibt es auch Beschäftigte, die in Unternehmen der Region arbeiten auf sogenannten ausgelagerten Ar-

beitsplätzen. „Wir wollen behinderte Menschen im Arbeitsmarkt integrieren. Viele wollen wieder aus den geschützten Werkstätten heraus und in Unternehmen arbeiten“, sagt Katharina Burkhardt. Aber der Weg ist schwierig und der Druck ist hoch. „Deshalb sind Praktika eine gute Möglichkeit zum Testen. Und auch wir als Betreuer können probieren, ob der Mitarbeiter das schafft“, sagt die Inklusionsbeauftragte.

Jens Frommhold musste nur kurz überlegen, als er gefragt wurde, ob er Beschäftigten ein Praktikum anbieten kann. „Ich habe in der Verwandtschaft selbst jemanden, der an Epilepsie leidet, deshalb weiß ich: Das kann jeden treffen“, sagt er. Die Weihnachtszeit ist die wichtigste Zeit im Jahr für den Töpfermeister. „Das ist die Hauptsaison, wo das Lager leer werden soll und das Geld reinkommen soll“, sagt er.

Der Königsbrücker und seine sieben Mitarbeiter haben für die Adventszeit viel vorproduziert. Tassen, Teller, Krüge, Kerzenresteverwerter, die auch ohne Docht Wachsreste verbrennen können, und noch mehr. Ganz neu sind die tönernen Backöfen, in denen mit zehn Teelichtern in zwei Stunden Hähnchen gebraten oder Kuchen gebacken werden können. Das alles soll nun verkauft werden. Neben den Geschäften in Königsbrück und Moritzburg sind für den Königsbrücker der Striezelmarkt und der historische Weihnachtsmarkt auf dem Neumarkt vor der Frauenkirche daher wesentliche Standbeine.

#### *Tassen mit Kirschen, Äpfeln oder Seemotiven*

Am Stand auf dem Striezelmarkt wird zusätzlich noch Keramik aus Kleinwachau verkauft. Anhänger haben die Beschäftigten der Keramikwerkstatt zum Beispiel gefertigt. Auch Tassen mit Kirschen, Äpfeln oder Seemotiven stehen zum Verkauf. „Solche kleine Sachen werden eher mal mitgenommen“, sagt Töpfermeister Jens Frommhold. „Die Leute wollen ja weiter über den Markt schlendern und sich mit den Sachen nicht abschleppen. Die kaufen sie lieber später.“ Im vergangenen Jahr war der Baumschmuck aus Kleinwachau so beliebt, dass schnell nachproduziert werden musste. Martin Sander ist gespannt, was in diesem Jahr auf ihn zukommt. Er fährt selbst mit dem Zug auf den Striezelmarkt. So ist es vereinbart. „Ich finde es große Klasse, dass wir die Chance dazu bekommen“, sagt er. Töpfermeister Frommhold ist ebenfalls zufrieden. „Diese Verbindung hilft uns beiden, Kontakte zu knüpfen. Vielleicht lässt sie sich in Zukunft ausbauen.“

#### **Artikel : „In der Küche der Soldaten“ (Sächsische Zeitung, Juni 2018)**

*Annett Thiele lernt langsamer als andere. Die Bundeswehr gibt ihr eine Chance und verändert damit ihr Leben (Artikel von Jana Mundus)*

Als sich die Schranke öffnet, kehrt Annett Thiele für einen Nachmittag zurück in eine ganz eigene Welt. In den Mikrokosmos Bundeswehr. Das Gelände der Offizierschule des Heeres an der Dresdner Marienallee kennt die 28-Jährige gut. Der Zaun rundherum gab ihr vor Jahren Sicherheit. Von Radeburg aus, wo sie vor neun Jahren noch bei ihren Eltern lebte, fuhr sie jeden Tag zur Arbeit in die Kaserne. Was einfach klingt, war für Annett Thiele ein großer Schritt. Denn ihr Leben verlief bis dato anders als das von Gleichaltrigen.

Hinter der Schranke ein großer Platz, Gebäude rundherum. Soldaten in eiligem Schritt, Kameraden, die sich unterhalten. Peter Pilz fällt auf. Weiße Jacke statt Uniform in Tarnflecken-Optik. Sein Einsatzgebiet ist die Küche. Viele Jahre schon leitet er die Küche der Dresdner Offizierschule. An diesem Nachmittag müssen die Kollegen kurz ohne ihn auskommen. Für

Annett Thiele macht er Pause. Er freut sich über das Wiedersehen. „Klar kann ich mich noch gut an sie erinnern“, sagt er. Fleißig sei sie gewesen. „Tomaten schneiden, das hat Annett zum Beispiel gern gemacht.“ Während sich andere schnell über immer gleiche Tätigkeiten beschweren würden, konnte sie sich dafür begeistern. Routine, die mag sie, die gibt Sicherheit.

Annett Thiele lernt langsamer als andere, ist in stressigen Situationen schnell überfordert. Gearbeitet hatte sie vorher in der Werkstatt des Epilepsiezentrums Kleinwachau bei Radeberg. Für die Beschäftigten dort auch ein geschützter Raum, sicheres Terrain, ein Mikrokosmos. Annetts Traum damals: Zeigen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt bestehen kann. Vor zehn Jahren entstand eine Zusammenarbeit, die ihr genau diese Chance bringt. Eine Kooperation zwischen der Offizierschule und dem Epilepsiezentrum, die anfangs nur wenige für möglich gehalten hatten – selbst diejenigen, die diese Partnerschaft heute pflegen.



Tomaten zu schneiden, hat Annett Thiele an ihrer Arbeit in der Kasernen-Küche am meisten Spaß gemacht. Chefkoch Peter Pilz unterstützte sie nach Kräften (© Sven Ellger)

Oberst Johannes Derichs erinnert sich noch gut an die Morgenbesprechung bei seinem damaligen Kommandeur der Offizierschule, Brigadegeneral Franz Pfrengle. „Herr Derichs, wir müssen was mit Behinderten machen“, sagte der zu ihm. „Ich war erst einmal ziemlich ratlos“, erzählt der Oberst heute. Wie sich herausstellt, hatte der Befehl auch persönliche Gründe. Ein Bruder Pfrengles war als Kind an Meningitis erkrankt, war danach geistig behindert. Also suchte Derichs nach einem Partner, den die Offizierschule unterstützen könnte. Über eine Mitarbeiterin in der Kaserne entstand der Kontakt zum Epilepsiezentrum. Die Einrichtung gehört zur Diakonie, ist christlich und pazifistisch. „Das gibt Ärger, war damals mein erster Gedanke“, erinnert sich Katharina Burkhardt. Sie sollte die Partnerschaft auf Kleinwachauer Seite in Gang bringen. Trotz der Bedenken entstand die Idee, Beschäftigte der Werkstätten als Praktikanten in die Offizierschule zu schicken. Annett Thiele war eine der Ersten, die das ausprobierte. Schnell fand sie Gefallen an der Arbeit in der Küche. Nicht nur Tische abwischen oder Geschirr spülen. Peter Pilz traute ihr viel zu. Er ließ sie die Lebensmittel vorsortieren, Zutaten vorbereiten oder an der Essensausgabe helfen. „Für das Kü-

chenteam ist die Arbeit mit den Menschen aus Kleinwachau keine Belastung, sondern eine Bereicherung“, sagt er. Wenn es allerdings besonders hektisch wird, nimmt er die Praktikanten lieber etwas zur Seite. Zu großer Stress ist nichts für sie. Dafür hat er als Chef Verständnis. Am Ende sind alle so von Annett begeistert, dass sie bleiben soll. Lange kämpfen Offizierschule und Epilepsiezentrum darum, dass sie von der Bundeswehr als zivile Arbeitskraft übernommen wird. Letztlich fällt die Entscheidung in einem Berliner Dienstzimmer gegen sie aus. „Das hat mich sehr traurig gemacht“, sagt Annett Thiele noch heute.

Doch von den anderthalb Jahren in Dresden profitiert sie. Sie ist mutiger geworden, traut sich seitdem viel mehr zu. Bei den Eltern ist sie ausgezogen, doch manchmal überrascht sie ihre Familie: „Ich weiß nämlich, wie man einen leckeren Salat macht“, sagt sie stolz. Heute arbeitet sie als Hauswirtschafterin in der Kleinwachauer Klinik. Wenn es dort heute mal hektisch zugeht, macht es ihr nicht mehr so viel aus.

Inzwischen haben 17 Praktikanten des Epilepsiezentrums in der Offizierschule gearbeitet. Neben der Küche auch in der Cafeteria, in der Versorgung, die sich um die Kleidung oder Bettwäsche der Soldaten kümmert, bei Gartenarbeiten auf dem Areal oder in der Bibliothek. „Für viele ist es ein guter Rahmen, sich auszuprobieren“, sagt Katharina Burkhardt. Acht von ihnen haben danach einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. Acht weitere gehören zwar noch offiziell zur Kleinwachauer Werkstatt, arbeiten aber in Unternehmen oder Handwerksbetrieben.

Für die Soldaten sei der Kontakt zu Menschen mit Handicap wichtig, sagt Oberst Derichs. Bei Sommerfesten oder Weihnachtsmärkten in Kleinwachau begleiten die Offiziersanwärter die Bewohner des Epilepsiezentrums. Das verändere auch den Blick auf das eigene Leben und den Beruf. Er selbst war in den vergangenen Jahren bei Auslandseinsätzen in Afghanistan oder Mali dabei. Er kam gesund zurück. „Manchmal kehren Kameraden aber auch mit bleibenden Schäden heim.“ Menschen mit körperlichen Einschränkungen – auch sie gehören heute zum Bild der Truppe. Wie zum Beispiel der Feuerwehrmann, den Derichs in Kleinwachau kennenlernte. Der hatte Menschen aus einem brennenden Haus gerettet, bevor im Gebäude ein Balken auf ihn stürzte. Schwere Hirnschäden und ein Leben im Rollstuhl waren die Folge. „So eine Geschichte vergessen Sie nicht. Es kann eben jeden treffen.“

## 14. Öffentlichkeitsarbeit

Der Dreh des Werbefilmes für „Schritt für Schritt“ erfolgte Ende Juni 2017. Im Fokus steht der behinderte Mensch, der uns seine Geschichte auf dem Weg nach dem passgenauen Arbeitsplatz erzählt. Durch den Film wird mittels der Medien auf das Projekt aufmerksam gemacht und er ist u.a. auf YouTube: <https://youtu.be/xn5Q1V2t6lc> zu sehen.

Des Weiteren wird er zur Information zum Beispiel bei Elternabenden in Schulen, Veranstaltungen der WfbM und Inklusionsfirma, der Allianz für Arbeit, usw. eingesetzt.

Pressemitteilungen gehören ebenfalls zum Bekanntwerden sowie die Verlinkung auf Facebook und der Kleinwachauer Homepage: Talente fördern. Schritt für Schritt. [www.kleinwachau.de/sfs](http://www.kleinwachau.de/sfs).

Das Projekt „Schritt für Schritt“ wurde unter anderem im Kommunalen Sozialverband Sachsen und Sächsischen Sozialministerium, bei Interessenten für den Bereich Arbeit (WfbM und Inklusionsfirma) sowie Berufsberatungen vorgestellt.

Mittels Citycard (siehe Titelblatt) und Flyer wird für das Projekt geworben:



**Hier können Sie arbeiten**

Lust auf Hauswirtschaft, Gebäudereinigung, Landschaftspflege oder vielleicht eher auf moderne Metallbearbeitung? Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir Ihre Stärken und finden so einen passenden Arbeitsplatz für Sie. Und dabei haben wir spannende Einsatzmöglichkeiten zu bieten:

**FÖRDERSCHULE**

Sie sind noch Schüler? In unserer Förderschule (G) ist praktische Berufsvorbereitung ein wichtiger Bestandteil der Werkstufe. Unsere Schüler können sich in einem Praktikum ausprobieren. Zum Beispiel im Autohaus oder auf einem Bauernhof.

**WERKSTATT**

Sie mögen die Herausforderung und möchten gern etwas Neues ausprobieren und dabei noch viel lernen? In unseren Werkstätten können Sie die unterschiedlichsten Bereiche austesten. Metall- oder Keramikverarbeitung, Montagearbeiten, Gebäudereinigung bis hin zum Einsatz in unserer Küche – das Angebot ist wirklich vielfältig. Angepasste Lehrpläne von PRAXISBAUSTEIN und auf Sie zugeschnittene Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten machen Sie fit für Ihren Traumjob.

**INKLUSIONSUNTERNEHMEN PASO DOBLE**

Sind Sie ein Teamplayer? Unser eigenes Inklusionsunternehmen paso doble gibt Ihnen Gelegenheit, in gemischten Gruppen gleichberechtigt zusammen zu arbeiten. Menschen mit und ohne Behinderungen, hier profitiert jeder vom anderen. Vom Hausmeisterservice über Gebäudereinigung bis zu Renovierungs- und Transportdienstleistungen – die Einsatzmöglichkeiten sind fast unbegrenzt.

**EXTERNE FIRMEN IN DER REGION**

Wir sind in der Region hervorragend vernetzt und verfügen über weitreichende Kontakte zum allgemeinen Arbeitsmarkt. So arbeiten Sie also direkt in einer Firma und werden weiterhin persönlich von uns betreut.



**So helfen wir**

Sie sind mit Leidenschaft bei der Sache? Aber irgendwie im falschen Job? Oder haben Sie noch gar keine Ahnung, welche Arbeit Ihnen wirklich Spaß machen würde? Da können wir helfen. Mit unserem Projekt „Schritt für Schritt“ erleichtern wir Menschen mit Behinderung den Einstieg in die Arbeitswelt. Wir beraten Sie umfassend und helfen dabei, Hürden zu überwinden. Unser stärkster Vorteil: ein großes regionales Firmennetzwerk. Profitieren auch Sie davon! Ausprobieren ist hier sehr erwünscht.

„Stärken entdecken, Leidenschaft wecken“ – wir helfen Ihnen dabei. Gemeinsam finden wir sicher den richtigen Weg für Ihre neue passende Arbeit. Schritt für Schritt, denn das Tempo bestimmen Sie.

**VON NETZWERKEN PROFITIEREN** **SELBST-BESTIMMT ARBEITEN**  
**DURCH INKLUSION LERNEN**

**Das sind wir**

Das Epilepsiezentrum Kleinwachau ist eine gemeinnützige, diakonische Einrichtung für Menschen mit Epilepsie und Menschen mit Behinderung in der Nähe von Dresden. Wir betreiben ein Fachkrankenhaus für Neurologie, eine Förderschule, eine Kita, Werkstätten für behinderte Menschen und ein Inklusionsunternehmen. Dabei bieten wir auch unterschiedliche Wohnangebote – vom stationären Wohnheim bis zur eigenen Wohnung. Sie können also bei uns arbeiten und wohnen.

Wir unterstützen Sie auch ohne eine Epilepsieerkrankung.

**Ihr Ansprechpartner:**

Wir wollen Kompass auf der Suche nach der richtigen Arbeit für Sie sein. Und dabei stehen wir Ihnen für alle Fragen zur Verfügung.

**Inklusionsbeauftragte/r**  
Telefon: (03528) 431-1880  
E-Mail: kontakt@kleinwachau.de

**Mehr Infos im Internet:**  
[www.kleinwachau.de/sfs](http://www.kleinwachau.de/sfs)

Unser gemeinnütziges und nachhaltiges Projekt wird finanziert vom Integrationsamt des Kommunalen Sozialverbandes Sachsen.

**SCHRITT FÜR SCHRITT**

**STÄRKEN ENTDECKEN**

**LEIDENSCHAFT WECKEN**

**TALENTE FÖRDERN**

**Kleinwachau**  
Sächsisches Epilepsiezentrum Radeberg  
gemeinnützige GmbH

Wachauer Straße 30  
01454 Radeberg

Telefon: (03528) 431-0  
Fax: (03528) 431-1030  
E-Mail: kontakt@kleinwachau.de  
[www.kleinwachau.de](http://www.kleinwachau.de)

**kleinwachau**   
Sächsisches Epilepsiezentrum Radeberg

## 15. Qualitätssicherung

### Ergebnisqualität

Die klientenzentrierte Arbeitsweise und Lösungsstrategien sowie die Selbstevaluation sind ein wichtiger Bestandteil der Ergebnisqualität.

Es ist derzeit nicht abzusehen, ob und wie sich die zunehmende Verlagerung der Klientel auf die Ergebnisqualität auswirkt. Das zeigt sich zum Beispiel an der Zunahme von Klienten mit schwerstmehrfachen Behinderungen. Ein weiteres Kriterium ist die sich ständig verändernde Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage.

Jährliche Übernahmen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (vorrangig in die eigene Inklusionsfirma) werden angestrebt. **Entscheidend sollen nicht %-Quoten, sondern die Qualität inklusiver Angebote (Ausbildung, Arbeitsplätze,...) sein.**

### Evaluation der Prozesse

Zum Qualitätsmanagementprozess gehört die regelmäßige Evaluation aller Prozesse der Projektphasen von „Schritt für Schritt“, um effektiv und ergebnisorientiert zu arbeiten.

Selbstevaluation als (Selbst-) Kontrolle:

- prinzipielle Erreichbarkeit von Zielen
- tatsächlicher Grad der Zielerreichung
- Verhältnis zwischen einzelnen Methoden und dem erfolgten Ziel (Effektivität)
- Verhältnis von Aufwand und Erfolg (Effizienz)

#### Selbstevaluation als Aufklärung:

- Verhältnis von gewünschtem und tatsächlichem Handeln
- Verlauf des Prozesses aus der Sicht einzelner Kooperationspartner
- Beziehungsgestaltung aller Akteure

#### Selbstevaluation als Qualifizierung

- Umfang der Arbeit und der Arbeitszeit für bestimmte Aufgaben
- Verteilung der Arbeitskraft auf Zielgruppen und Kooperationspartner
- Verhältnis von festgelegten und „freien“ Tätigkeiten

#### Selbstevaluation als Innovation:

- Anpassung des Angebotes auf die Bedürfnisse und Bedarfslagen der Zielgruppen
- Orientierung des Handelns am Auftrag
- mögliche Veränderungspotentiale im Arbeitsprozess- und der organisation

## **16. Weiterführung „Schritt für Schritt“**

Mit der zweiten Phase des Verlängerungsjahres vom 01.01. bis 30.06.2018 endet das Modellprojekt „Schritt für Schritt“. Im Anschluss erfolgt die dauerhafte Fortsetzung mit dem Thema:

**Verhinderung von „automatischen“ Übergängen nach Abschluss der Förderschule in die WfbM und der Förderung von weiteren Übergängen aus der WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt.**

Ziel sind jährlich drei Übernahmen von Menschen mit Behinderung aus der Förderschule und/oder der WfbM des Sächsischen Epilepsiezentrums Radeberg in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Zielgruppe und Umsetzung knüpfen an das Vorprojekt an und führen dessen erfolgreiche Arbeitsweise weiter.