

Jobbrücke – Wege in die betriebliche Ausbildung für Jugendliche mit Lernbehinderungen

1. Ausgangssituation

Derzeit wird Arbeitslosigkeit als das wichtigste gesellschaftliche Problem angesehen. Vorberufliche und berufliche Bildung muss sich dem stellen und beispielsweise versuchen, durch neue Wege in die Arbeitswelt einen Beitrag zur Eindämmung dieses Problems zu leisten.

Die Diskriminierung behinderter Menschen ist in allen gesellschaftlichen Bereichen festzustellen.

Jede einzelne Diskriminierung wirkt nachhaltig stigmatisierend nach innen und außen und erhöht die Gefahr eines nachfolgenden Misserfolgs signifikant.

Am stärksten und intensivsten wirkt sich aber die Diskriminierung im Bereich der Teilhabe am Arbeitsmarkt aus. Die Teilhabe am Erwerbsleben wirkt positiv durch die Möglichkeiten der persönlichen existentiellen Absicherung, der damit verbundenen sozialen Anerkennung und sozialen Kontakte, der erlebbaren Wertschätzung, des erfahrbaren eigenen Könnens und führt zur Sicherstellung eines individuellen selbstbestimmten Lebens.

Insbesondere die betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung ist nach wie vor rückläufig. So ist der Anteil von Jugendlichen, die ihre Erstausbildung in einer sonstigen Rehaeinrichtung absolvieren, von 8,7 Tsd. auf 24,2 Tsd. Gestiegen; der Anteil derjenigen, die im Betrieb ihre Ausbildung absolvieren, jedoch von 22 Tsd. in 1996 auf 14,1 Tsd. in 2001 gesunken.

Erfahrungen aus dem Übergangsprozess Schule – Beruf für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Lernbehinderungen zeigen auf, dass zwar zahlreiche Einzelaktivitäten zur beruflichen Integration der o.g. Zielgruppe bestehen, aber eine notwendige und sinnvolle Vernetzung häufig fehlt. Die Systeme in sich sind zu starr und benötigen im Wesentlichen eine höhere Flexibilität.

Neben dieser strukturellen Problematik hat die Kooperation mit zahlreichen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes aufgezeigt, dass Arbeitgeber Jugendlichen, die überbetrieblich ausgebildet wurden, eher negativ gegenüberstehen, gleichwohl aber Bereitschaft signalisieren, unter veränderten Rahmenbedingungen selber auszubilden. Dem soll durch eine intensive sozialpädagogische Begleitung am Arbeitsplatz unter Einbeziehung der Betriebe, Kammern, Berufsschulen und der

Agentur für Arbeit ebenso entsprochen werden, wie durch die Fortbildung von MitarbeiterInnen der Unternehmen.

Als nennenswertes Defizit bei der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Lernbehinderungen sind ihre persönlichen Problematiken zu betrachten. Neben fehlenden Schlüsselqualifikationen, einem erhöhten Gewaltpotential, einem geringen Selbstwertgefühl, sind auch armutsbedingte gesundheitliche Schwierigkeiten auszumachen, die ein Bestehen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschweren und somit einer erfolgreichen Ausbildung eher entgegenstehen.

2. Zielsetzung

Durch die Entwicklung und Erprobung innovativer Methoden zur beruflichen Integration von Jugendlichen mit Behinderungen und dem Aufbau von Netzwerkstrukturen relevanter Arbeitsmarktakteure soll den besonders im Übergang Schule-Beruf bestehenden Diskriminierungen und Ungleichheiten begegnet werden, um diese zu beseitigen oder deutlich zu minimieren.

So wird beabsichtigt, die beruflichen Entwicklungschancen der jungen Erwachsenen durch frühzeitige Stärkung ihrer Persönlichkeit in den Abschlussstufen deutlich zu verbessern, mit dem Ziel der Vermittelbarkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Durch die Stärkung ihrer sozialen Kompetenzen einschließlich berufspraktischer Erfahrungen durch Praktika, werden die TeilnehmerInnen einen wesentlichen Baustein für gelingende Integration erhalten und ihre Vermittelbarkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird sich profund verbessern. Gemeinsam mit einem Netzwerk aus Unternehmen (KMU), Agentur für Arbeit, ARGE, den Kammern und sozialen Institutionen bildet die unterstützte Beschäftigung den Kern des Projektes, um Jugendliche in Arbeit bzw. Ausbildung zu integrieren. Hierbei stehen die zweijährigen Ausbildungsberufe und die theoriereduzierten Sonderberufe für Jugendliche mit Behinderungen im Focus. Alle Ausbildungen erfolgen in Kooperation mit den Unternehmen betrieblich und nicht überbetrieblich.

Das Projekt wird drei Schwerpunkte haben:

Berufliche Orientierung, Training sozialer Kompetenzen,

Gewalt- und Gesundheitsprävention

Entwicklung eines Netzwerkes

Mitarbeiterqualifizierung in den Unternehmen

3. Inhalte und Umsetzung

3.1 Berufliche Vorbereitung und Erweiterungen der Schlüsselkompetenzen

In der 8./9. Jahrgangsstufe der Förderschule „Lernen“ werden mit den Jugendlichen Module zur beruflichen Orientierung, mit einem methodischen Ansatz, der ausschließlich für die Zielgruppe der Jugendlichen mit erheblichem sonderpädagogischen Förderbedarf entwickelt wurde, durchgeführt. Weiterhin sind Trainingseinheiten zum sozialen Lernen (Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Kommunikation, Konfliktbewältigung und Kooperation), zur Gewaltprävention (Anti-Aggressivitäts- und Coolness-Training) und Module im Bereich Gesundheitsprävention geplant.

Konflikte sind alltäglich - doch eine für alle Beteiligten erfolgreiche Konfliktbewältigung gehört nicht automatisch zu unseren sozialen Kompetenzen. Die Bewältigungsmuster können sehr unterschiedlich ausfallen. Neben eher beschwichtigenden, klärenden und konstruktiven Versuchen Konflikte zu klären, nehmen destruktive, verletzende und gewalttätige Konfliktlösungsstrategien unter SchülerInnen zu.

Das Training befähigt die SchülerInnen Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen und unterstützt sie, ein neues tragfähiges Selbstwertgefühl zu entwickeln. Die Teilnehmer werden durch den Ausbau der kommunikativen Kompetenzen in ihren verbalen Konfliktlösungsstrategien gestärkt.

Der Begriff Coolness meint, dass die Teilnehmer systematisch lernen, ihre Frustrationstoleranz zu steigern, Selbstkontrolle zu entwickeln, auf körperliche Gewalt auch in Konflikt- und Stresssituationen zu verzichten, eben cool zu bleiben, und gewaltfrei stark zu sein.

3.2. Entwicklung eines Netzwerkes

Das Know how von Arbeitgebern soll stärker Berücksichtigung finden und durch zahlreiche Aktivitäten sollen sie für die berufliche Integration behinderter Menschen sensibilisiert werden. Auch werden Unternehmensberatungen zur Erarbeitung von Integrationsstrategien in den Gesamtkontext eingebunden.

Das Projekt Jobbrücke zeichnet sich dadurch aus, dass neben der individuellen Arbeit mit der Zielgruppe, sich Unternehmen und soziale Einrichtungen aus der Region zusammenschließen sollen. Um der regionalen Armut besser begegnen zu können, sollen sich alle Beteiligten (Unternehmen, Kammern, Schule, Jugendamt,

Agentur für Arbeit, ARGE, Suchtberatung etc.) zusammenschließen, um so auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe flexibler reagieren zu können. Die Unternehmen stellen in ihren Bereichen Praktikumsplätze zur Verfügung, erhalten eine pädagogische Begleitung der Jugendlichen, werden hinsichtlich der Beschäftigung und Ausbildung der Zielgruppe beraten und bei Antragsstellung von Fördermitteln unterstützt.

Qualifizierung der MitarbeiterInnen der Unternehmen

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung empfiehlt, dass im Rahmen der Ausbildungsregelungen gemäß § 66 BBiG bzw. 42m HwO die AusbilderInnen über zusätzliche behindertenspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen sollen.

Um dieser Empfehlung nachzukommen, den AusbilderInnen eine erhöhte Kompetenz im Umgang mit der Zielgruppe zukommen zu lassen und damit Hemmnissen, Jugendliche mit Behinderungen auszubilden, abzubauen und somit die Bereitschaft zur Ausbildung zu stärken, wird ein Qualifizierungskonzept während der Projektphase erarbeitet und erprobt.

4. Laufzeit des Projektes

01. Februar 2010 – 31. Dezember 2010

5. Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit des Projektes Jobbrücke wird durch verschiedene Faktoren sichergestellt:

Berufsorientierung und individuelle Vorbereitung der SchülerInnen in Kooperation mit den Lehrkräften stellt sicher, dass diese Aufgaben auch nach Beendigung von den Lehrkräften fortgeführt werden können.

Die Entwicklung eines tragfähigen Netzwerkes aus sozialen Einrichtungen, Kammern, Agentur für Arbeit und Unternehmen ermöglicht auch nach Projektende eine weitere Zusammenarbeit der Akteure.

Die Sensibilisierung der Arbeitgeber für die besondere Situation von lernbehinderten Jugendlichen, die Beratungen, die die Notwendigkeit und Möglichkeit einer theoriereduzierten Ausbildung und die Qualifizierung der MitarbeiterInnen in den Unternehmen hinsichtlich der Ausbildung der Zielgruppe, führen zu einer nachhaltigen Sichtweise und erhöhen die Bereitschaft, auch nach Projektende weitere Ausbildungsplätze der Zielgruppe anzubieten.

6. Finanzplan

1. Personalkosten

Sozialpädagogin (50% Stelle), TÖVD, EG 9, St.2, 2009, (mit Arbeitgeberanteilen):

1482,85 x 11 Monate = 16311,35 €

Koordination

Diplompädagoge (5% Anteil) ,TÖVD, EG 12, St.5, 2007, (mit Arbeitgeberanteilen)

5012,60 x 5% x 11 Monate = 2756,93 €

2. Honorarkosten

Honorar Gesundheitsprävention:

35 Wocheneinheiten x 4 Stunden x 28 € = 3920, 00 €

Honorar Gewaltprävention

Auftragsvergabe = 9170,00 €

2 Gendertrainings = 2400,00 €

3. Mieten:

a) Seminarraum (wöchentlich, 4 Std.)

4 Std. x 4,3 Wo. X 5,50 €x 11 Monate = 1040,60 €

b) Wochenendseminare

4 Seminare x 12 Std. x 5,50 = 264, 00 €

c) 4 Workshops

4x 5 Std, x 5,50 € = 110,00 €

d) Mitarbeiterqualifizierung

20 Wo. X 3 Std. x 5,50 € = 330,00 €

Gesamtfinanzierung: = **36.302,28 €**

85% BMAS = 30.856,94 €

15% Drittmittel Stadt Emden = 5.445,34 €