

Dokumentation

Symposium der Kämpgen-Stiftung

**„Potenziale heben – Chancen geben“
Berufliche Teilhabe Jugendlicher mit Förderbedarf –
Zwischen Anspruch und Wirklichkeit**

27. Juni 2013, Köln



Die Kämpgen-Stiftung

Die Unternehmer Hanni und Clemens Kämpgen riefen 1983 eine Stiftung ins Leben mit dem Zweck, die Lebensqualität von Menschen mit Behinderung nachhaltig zu verbessern. Dies möchten wir erreichen, indem wir Vorhaben fördern, die diesen Menschen die volle Teilhabe an allen Lebensbereichen und darüber hinaus an gesellschaftlichen Prozessen ermöglichen und die sie bei einer möglichst eigenständigen Lebensführung unterstützen.

Laut Stiftungssatzung ist der Zweck der Stiftung „die Durchführung und Förderung der Heilbehandlung und Pflege, der Erziehung, der Bildung und der sozialen Eingliederung von Menschen mit geistigen, körperlichen und psychischen Behinderungen oder Sinnesbehinderungen“. Dieser Zweck kann verfolgt werden durch Unterstützung bestehender oder Schaffung neuer steuerbegünstigter Organisationen und Einrichtungen sowie durch Förderung einzelner Vorhaben im Rahmen der Hilfeleistung und Betreuung von Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen mit Behinderungen.

Wir sind insbesondere dort tätig, wo die staatliche Förderung nicht, noch nicht oder nur beschränkt wirksam wird.

Die Kämpgen-Stiftung wird durch den Vorstand und das Kuratorium geführt:

Der Vorstand

Herr Heribert Bastians, Köln
Vorstandsmitglied d. Stadtparkasse Köln i. R.

Herr Dipl.-Hdl. Jürgen Henze, Köln
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Das Kuratorium

Herr Axel Rodert, Köln
Notar a. D.
- Vorsitzender -

Herr Dr. Peter Mehne, Köln
Leitender Arzt d. Rhein. Landesklinik Köln i. R.

Herr Winrich Granitzka, Köln
Leitender Polizeidirektor i. R.
- Stellvertretender Vorsitzender -

Herr Christian Haas, Köln
Notar

Herr Dr. Georg Seyfarth, Düsseldorf
Rechtsanwalt

Die Geschäftsführung

Frau Ingrid Hilmes, Köln
Diplom-Heilpädagogin
Betriebswirtin für soziale Berufe (KA)

Symposium der Kämpgen-Stiftung

„Potenziale heben – Chancen geben“

Berufliche Teilhabe Jugendlicher mit Förderbedarf – Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

INHALT

Einleitung	S.	4
1. Intention und Hintergrund	S.	5
2. Die Situation junger Menschen mit Förderbedarf am Übergang von der Schule in den Beruf	S.	6
3. Begrüßung durch Herrn Axel Rodert, Vorsitzender des Kuratoriums der Kämpgen-Stiftung	S.	7
4. Grußwort durch Herrn Jürgen Roters, Oberbürgermeister der Stadt Köln	S.	8
5. Grußwort durch Herrn Christofer Godde, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW	S.	10
6. Training-on-the-Job: Präsentation des durch die Kämpgen-Stiftung geförderten Projekts zum Übergang Schule-Beruf	S.	11
6.1 Jürgen Henze, Vorstand der Kämpgen-Stiftung		
6.2 Gesche Gehrman, Geschäftsführender Vorstand der RheinEnergieStiftung		
7. Berufliche Teilhabe Jugendlicher mit Förderbedarf – zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Impulsreferat von Frau Eleonore Frölich, Rektorin der Comenius-Förderschule	S.	13
8. Einblick in die Praxis	S.	15
8.1 Robert Schmidt, Geschäftsführer Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH		
8.2 Edeka-Markt Köln-Porz: Junge Arbeitnehmer nach dem Übergang von der Schule in den Beruf		
8.3 Gespräch mit den Beteiligten des Projekts		
9. Podiumsdiskussion	S.	20
10. Arbeitsergebnisse	S.	24
11. Schlusswort	S.	26
12. Ausblick	S.	26
13. Beteiligte	S.	27



Einleitung

„Potenziale heben – Chancen geben“

Berufliche Teilhabe Jugendlicher mit Förderbedarf – Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Ihr 30-jähriges Bestehen nahm die Kämpgen-Stiftung zum Anlass, die öffentliche Aufmerksamkeit auf einen besonderen Schwerpunkt ihres förderpolitischen Wirkens zu lenken. Denn mit der Gründung der Kämpgen-Stiftung durch das Stifterehepaar Clemens und Hanni Kämpgen im Jahre 1983 sollten im Kontext des Engagements zur Verbesserung der Lebensbedingungen behinderter Menschen vor allem die Chancen junger Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt in einem besonderen Fokus stehen. Der Einladung waren ca. 150 Teilnehmer aus ganz Nordrhein-Westfalen gefolgt. Neben Vertretern aus Politik und Gesellschaft, nahmen zudem Vertreter des Schulwesens und der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderung an der Veranstaltung teil. Ferner zeigten Stiftungen, Unternehmer und viele Kölner Bürger ein besonderes Interesse.

Ausgehend von einer nur unzureichenden Situation am Übergang junger behinderter Menschen in das Arbeitsleben, unterstützt die Kämpgen-Stiftung seit 2009 das Modellprojekt „Training on the Job“, das erfolgreich zwischen Schule und Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes agiert. Die Bedürfnisse und Anforderungen auf beiden Seiten werden dabei eng verzahnt und die erforderliche Unterstützung bei der Qualifizierung, Begleitung und Sicherung am Arbeitsplatz in Unternehmen sichergestellt. Vor dem Hintergrund des für NRW geplanten „Neuen Übergangsmanagements ‚Kein Abschluss ohne Anschluss‘“ sollten nicht nur die bisherigen Erfolge kommuniziert, sondern auch diskutiert werden, wie derartige Projekte an Schulen etabliert und nachhaltig in das neue Übergangsmanagement implementiert werden können.

Sowohl Praktiker, Fachexperten und Politiker als auch Schüler, Lehrer und Unternehmer waren eingeladen, sich an diesem Diskurs vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen und auf der Basis rechtlicher Grundlagen inhaltlich, aber auch mit neuen Ideen und Impulsen ganz praktisch, zu beteiligen.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse des Symposiums werden in einer Nachfolgeveranstaltung aufgegriffen, um darauf aufbauend konkrete Handlungsansätze zu erarbeiten, wie die Situation junger Menschen mit Förderbedarf am Übergang zwischen Schule und Beruf nachhaltig und sinnvoll verbessert werden kann.



1. Intention und Hintergrund

Die Kämpgen-Stiftung engagiert sich seit 2009 durch eine mehrjährige Projektförderung an der Förderschule Lernen Thymianweg in Köln an der Entwicklung und Implementierung alternativer Wege zum Übergang behinderter Jugendlicher in das Arbeitsleben. Im Rahmen des Projektes „Systemgrenzen überwinden durch Training on the Job“ unterstützt die Kämpgen-Stiftung eine enge Kooperation der Schule Thymianweg mit der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH Köln. Ziel des Projektes ist es, neue und qualitativ hochwertige Unterstützungsangebote im Übergang Schule-Beruf nach dem sog. ‚Router-Prinzip‘ zu implementieren.

Gerade vor dem Hintergrund der weiterhin steigenden Arbeitslosigkeit behinderter Menschen und der unzureichenden Unterstützung gerade junger Menschen mit Behinderung bei ihrem Weg in den Arbeitsmarkt, ist es der Kämpgen-Stiftung ein besonderes Anliegen, mit verschiedenen Partnern alternative Wege als Brücken zwischen der Schule und dem Beruf zu schaffen. An diesem Vorhaben beteiligt sich neben der Kämpgen-Stiftung auch die RheinEnergieStiftung.

In der Region Köln hat sich mit Füngeling Router gGmbH in den vergangenen Jahren ein diesen Prozess ergänzender Leistungserbringer entwickelt. Die gemeinnützige Füngeling Router GmbH ist ein Integrationsunternehmen mit einem modernen Personaldienstleistungsangebot. Das Unternehmen entwickelt gemeinsam mit kooperativen Wirtschaftsunternehmen Qualifizierungs- und Arbeitsformen. Es spricht dabei besonders junge Menschen mit Schwerbehinderung an, die aufgrund ihrer Lernbeeinträchtigung nur geringe Chancen auf eine tragfähige berufliche und damit auch gesellschaftliche Integration haben. Kernaufgabe ist es, für und mit Menschen nachhaltige berufliche Integrationswege aufzubauen. Dabei setzt Füngeling Router schon direkt in und an den Schulen, wie auch an den Werkstätten für Menschen mit Behinderung an. Darüber hinaus kooperiert Füngeling Router mit mehr als 70 Unternehmen (u. a. Edeka, Rheinisches Jugendherbergswerk, Uniklinik Köln ReinigungsGmbH). Die Gesamtstruktur von Füngeling Router bietet eine betriebsintegrierte Brücke zwischen der Werkstatt für behinderte Menschen und dem ersten Arbeitsmarkt. An der Realisierung dieser Angebote sind die Agentur für Arbeit, der LVR sowie die Kämpgen-Stiftung beteiligt.

Das umfassende Konzept der Füngeling Router gGmbH trägt wesentlich dazu bei, den Übergangsprozess junger Menschen mit Behinderung in Arbeit zu erleichtern und Brüche zu vermeiden. Die hohe Vermittlungsquote in Arbeit und Beschäftigung zeugt vom Erfolg dieses innovativen Ansatzes.

Das Projekt „Training-on-the-Job“ beider Stiftungen in Kooperation mit Füngeling Router hat bisher entscheidend dazu beigetragen, dass Übergänge für einzelne junge Menschen mit Lernbehinderung in Köln störungsfreier und nachhaltiger realisiert und sie dauerhaft in Beschäftigung und Arbeit platziert werden konnten. Darüber hinaus ist ein weites und stark kooperatives Netzwerk von Schulen, Einrichtungen, Unternehmen und Akteuren der beruflichen Bildung und Teilhabe in Köln und Umgebung entstanden.

Der Kämpgen-Stiftung ist es ein Anliegen, mit diesen Erfolgen dafür zu werben, dass auch andere junge Menschen mit Behinderung in Köln solche alternativen Wege erfolgreich in Arbeit beschreiten können. Denn die Erfolge können nicht darüber hinweg täuschen, dass es lediglich einzelne junge Menschen sind, die über dieses Projekt einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten haben und noch viele andere auf diese Art der individuellen Unterstützung warten.

Im Rahmen des Symposiums sollen alle zuständigen Akteure zusammenfinden, um sich der Erfolge des Projektes, den Möglichkeiten des neuen Übergangssystems „Kein Abschluss ohne Anschluss“ sowie den erforderlichen gemeinsamen Handlungsschritten im Dialog und anhand verschiedener Praxisbeispiele bewusst zu werden.



2. Die Situation junger Menschen mit Förderbedarf am Übergang von der Schule in den Beruf

Der Übergang von der Schule in das Berufsleben ist besonders für Jugendliche mit Förderbedarf eine große Herausforderung. Im Kampf um knappe Ausbildungs- und Arbeitsplätze haben junge Menschen mit Behinderung ein zusätzliches Handicap und noch immer führt der Weg vieler Schüler, insbesondere für diejenigen mit geistiger Behinderung, entweder automatisch in die Werkstatt für behinderte Menschen oder in die Arbeitslosigkeit. Gerade bei lernbehinderten Menschen offenbart sich im familiären Hintergrund häufig ein über Generationen andauernder Sozialhilfebezug. Um diese jungen Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg in das Berufsleben zu unterstützen, benötigen sie eine umfassende Berufsorientierung und effiziente Unterstützung schon während der Schulzeit sowie eine kompetente Begleitung beim Einstieg in das Arbeitsleben.

Dazu stehen inzwischen unterschiedliche Module unterschiedlichster Träger der beruflichen Bildung und Teilhabe (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW, Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) NRW, Agentur für Arbeit, Landschaftsverbände, Integrationsämter, Integrationsfachdienst, Jobcenter, Bildungsträger etc.) zur Verfügung, die auf Grundlage der verschiedenen Sozialgesetzbücher ein breites Spektrum möglicher Maßnahmen anbieten.

Für junge Menschen mit Behinderung stehen in NRW derzeit unterschiedliche Förderprogramme zur Verfügung: **STARTKLAR** (auf drei Jahre angelegt; beginnt in Klasse 8 und umfasst bis Klasse 10 schulische und berufsorientierende Aspekte, **ILJA** (Integration lernbehinderter Jugendlicher in Ausbildung) sowie die **Aktion 1000** (unterstützte betriebliche Ausbildung).

Häufig ist von ‚Maßnahmedschungel‘ die Rede, da Voraussetzungen, Angebote, Träger und Finanzierer der Maßnahmen nicht mehr überblickt werden können. Die Praxis zeigt zudem, dass die gesetzlichen Regelungen kommunal sehr unterschiedlich gehandhabt bzw. ausgelegt werden. Auch zeigt sich, dass es vor allem an den Schnittstellen, an denen Institutionen junge Menschen abgeben und andere sie aufnehmen, vielfach zu Brüchen im Übergangsprozess kommt.

Gründe dafür sind häufig sehr begrenzte Zeiträume der Hilfeleistung sowie finanzielle Unklarheiten bzw. Streitigkeiten unter den verschiedenen Akteuren bzw. Leistungsträgern.

Unerlässlich für einen gelingenden Übergang sind vor allem die Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Diese zu gewinnen, bedarf es neben einer besonderen Ansprache vor allem innovativer Konzepte, die auf die Gegebenheiten von Unternehmen und des Arbeitsmarktes ausgerichtet sind. Dabei spielt vor allem die Begleitung, die Qualifizierung sowie die nachhaltige Unterstützung der jungen Menschen durch kompetente Dritte eine entscheidende Rolle.

Dass dies gelingen kann, setzt jedoch bereits schon entsprechende Leistungen der Schulen im Rahmen der Berufsorientierung und –vorbereitung voraus. Dazu bedarf es entsprechender konzeptioneller, infrastruktureller und personeller Voraussetzungen an den Schulen. Dort, wo solche Voraussetzungen gegeben sind, laufen Kommunen im Kontext der Inklusion immer wieder Gefahr, Infrastrukturen vorschnell und ohne adäquate Alternativen aufzulösen und damit den Prozess des Übergangs von der Schule in den Beruf empfindlich zu stören bzw. zu gefährden.

Die Landesregierung NRW hat 2013 flächendeckend ein neues Übergangssystem mit der Bezeichnung „Kein Abschluss ohne Anschluss“ eingeführt, das bereits in sieben Referenzkommunen in NRW durchgeführt wird. Mit diesem neuen Übergangssystem werden die Schüler frühzeitig bei der Berufsorientierung, der Berufswahl und beim Eintritt in eine Ausbildung unterstützt. Ziel ist es, den jungen Menschen nach der Schule möglichst rasch eine Anschlussperspektive für Berufsausbildung oder Studium zu eröffnen und durch ein effektives, kommunal koordiniertes Gesamtsystem unnötige Warteschleifen zu vermeiden. Dieses Konzept schließt junge Menschen mit Behinderung ausdrücklich mit ein und benennt erforderliche Unterstützungsmaßnahmen.

Das Symposium soll dazu beitragen, die konkreten Ansätze für Menschen mit Behinderungen und die zu erwartenden Angebote und Strukturen erkennen und bewerten zu helfen.



3. Begrüßung durch Herrn Axel Rodert, Vorsitzender des Kuratoriums der Kämpgen-Stiftung

Herr Rodert erinnert an das außerordentliche Engagement von Clemens und Hanni Kämpgen, den Stiftern der Kämpgen-Stiftung, die im Oktober 1938 das erste Kämpgen-Schuhhaus eröffneten und trotz Zerstörung durch den Krieg wiederaufbauten und mit vielen weiteren Filialen weiter ausbauten. Leitend für Clemens Kämpgen war seine Arbeit, die stets Lebensfreude für ihn bedeutete. Clemens Kämpgen sagte seinerzeit: „Die Arbeit als Lebensfreude soll auch Frucht bringen für die im Leben Benachteiligten.“ Nach diesem Prinzip lebten die Stifter, die vor 30 Jahren die Kämpgen-Stiftung gründeten, die sich ausschließlich für die Bedürfnisse behinderter Menschen einsetzen sollte.

Herr Kämpgen bat seinerzeit Herrn Bastians, den damaligen Vorstand der Stadtsparkasse Köln, den Vorstand der Stiftung zu übernehmen. Herr Bastians entsprach dieser Bitte; er ist auch heute noch für die Stiftung als ehrenamtlicher Vorstand tätig, neben Herrn Henze, der bereits seit 25 Jahren dieses Ehrenamt innehat. Nach Jahrzehnten erfolgreicher Geschäftsführung verkaufte das Ehepaar Kämpgen ihre Geschäftsanteile an ihren langjährigen Mitgesellschafter Werner Klus.

In den 30 Jahren ihres Bestehens hat die Kämpgen-Stiftung bis heute 2.800 Projekte mit einem Vermögen von 38 Millionen Euro gefördert. Die Entwicklung und Implementierung alternativer Wege zum Übergang behinderter Jugendlicher in das Arbeitsleben war dem Ehepaar Kämpgen stets ein besonderes Anliegen. Nicht zuletzt, da der Weg junger behinderter Menschen nach der Schule häufig nicht einmal in die Werkstatt, sondern direkt in die Arbeitslosigkeit führt. „Jeder Mensch und besonders der behinderte Mensch hat das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“, so Rodert. Die Kämpgen-Stiftung sieht daher einen besonderen Auftrag in der Unterstützung für eine umfassende Berufsorientierung und eine kompetente Begleitung in das Arbeitsleben junger Menschen mit Behinderung. Den Prozess der Integration, der heute durch das Konzept der Inklusion abgelöst wurde, versteht die Kämpgen-Stiftung als einen nie endenden Prozess, an dem sie sich stets und dauerhaft aktiv beteiligen möchte.

4. Grußwort durch Herrn Jürgen Roters, Oberbürgermeister der Stadt Köln

Der Kölner Oberbürgermeister verbindet seine Glückwünsche zum 30-jährigen Bestehen der Kämpgen-Stiftung mit seinem Dank für die umfassende und langjährige Unterstützung für Menschen mit Behinderungen, die in großem Umfang dazu beigetragen hat, die Lebensbedingungen von jungen und erwachsenen Menschen zu verbessern. Dadurch konnte auch die Lebensqualität vieler benachteiligter Menschen wesentlich verbessert werden.

Herr Roters betont das regionale, aber auch das überregionale Engagement, dem sich die Stiftung seit 30 Jahren verpflichtet fühlt und durch das sie immer wieder dazu beigetragen hat, innovative und mutige Ideen voranzutreiben und zu verwirklichen. Um die Nachhaltigkeit, gerade bei umfangreicheren Förderungen, gewährleisten zu können, hat es die Kämpgen-Stiftung aus Sicht des Oberbürgermeisters immer wieder verstanden, sich mit anderen Stiftungen und Organisationen zu vernetzen, auszutauschen und in dem förderpolitischen Vorgehen miteinander abzustimmen.

Herr Roters begrüßt das Anliegen der Stiftung, auf die Situation junger Menschen mit Behinderung an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf aufmerksam zu machen und dem Thema durch ein Symposium entsprechend Ausdruck zu verleihen. „Der Weg zur Verbesserung der Chancen von jungen Menschen, aus der Schule in den Beruf“, so der Oberbürgermeister, „ist eine so wichtige Aufgabe, dass man sie nachhaltig und immer wieder ins Bewusstsein der Gesellschaft und der politisch Verantwortlichen tragen muss. Ein solches Symposium verhilft wesentlich dazu beizutragen, entsprechende Schritte tatsächlich zu unternehmen und anzuleiten.“

Vor dem Hintergrund der Diskussionen zur Inklusion würdigt Herr Roters die bisherigen Anstrengungen von Schulleitern und Lehrern, „die in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten schon immer mit aller Kraft in den Förderschulen dafür gesorgt haben, dass besondere Hilfsmaßnahmen für junge Menschen angeboten werden konnten.“

Diese Aufgabe war aus Sicht des Oberbürgermeisters insofern eine besonders herausfordernde, da man mit diesen Anstrengungen lange weitestgehend alleine dastand und bei Unternehmen, Betrieben und Institutionen immer wieder neu darum geworben werden musste, jungen Menschen eine Chance im Berufsleben zu geben.

Die Diskussion rund um die Inklusion hat die Aufmerksamkeit zum Thema Bildungs- und Arbeitsmarktchancen junger Menschen mit Beeinträchtigungen ganz deutlich gestärkt. „Auch die manchmal etwas strittige Diskussion darüber „Wie schnell wollen wir das machen?“, „Sind die Wege, die wir gehen, die richtigen?“, führt mit dazu, dass die Bereitschaft in der breiten Gesellschaft für dieses Thema ganz erheblich gewachsen ist. Das sehen wir auch in den Kommunen und Städten. Wir in Köln haben uns dazu mit dem Inklusionsplan auf den Weg gemacht. Das ist ein schwieriger Weg, aber wir wollen die Leitidee als solches implementieren und politisch festlegen, dass wir diesen Weg gemeinsam gehen müssen. Und dieser Weg ist nicht gegen die Förderschulen und den allgemeinen Schulbereich gewidmet, sondern es kann nur durch ein gemeinschaftliches Zusammenwirken, durch eine behutsame, aber kontinuierliche Veränderung erreicht werden.“

Der Oberbürgermeister betont die Wichtigkeit, in diesem Prozess alle Beteiligten mitzunehmen. „Wir müssen aufpassen, dass wir bei der Umsetzung der Inklusion keine Schnellschüsse begehen, dass wir alle Beteiligten mitnehmen, die Eltern von Betroffenen, die Eltern, die im normalen Regelschulsystem ihre Kinder betreut und ausgebildet wissen wollen, die Lehrer als diejenigen, die über eine hohe Erfahrung im Bereich der Sonderpädagogik und der Fördermaßnahmen verfügen und ihnen Gewissheit geben, dass ihre Expertise gebraucht wird. Wir müssen aber auch die Lehrer aus dem allgemeinen Schulsystem mitnehmen, ihnen die Chance geben, mit den neuen Herausforderungen fertig zu werden. Die Erfahrungen zeigen, dass alle von einer solchen Beschulung profitieren, wenn man dies mit dem nötigen Augenmaß macht und die fachlichen Voraussetzungen, die Assistenzsysteme, die Klassengröße, die Barrierefreiheit und die Anforderung an die jeweilige pädagogische Aufgabe berücksichtigt.“

„Wir wissen, dass jeder junge Mensch besondere Fähigkeiten und Eigenschaften hat und dass man sich, unabhängig davon, wie seine persönliche Einschränkung aussieht, ihm persönlich widmen muss. Wir wissen auch, dass man die Chancen, die in jedem Menschen stecken, fördern und auch auszeichnen sollte. Die große Chance, die wir jetzt haben, besteht darin, bei denjenigen, die unsere berufliche Welt gestalten, ob eine öffentliche Verwaltung, ob ein Privatunternehmen, ein kleiner Handwerksbetrieb, Gaststätten oder Gärtnereibetriebe, die Möglichkeiten zu nutzen, Menschen mit Behinderung einzustellen und ihnen eine Chance zu geben zu zeigen, was sie können, weil sie durch die Schule auf ihr Berufsleben gut vorbereitet worden sind. Und wenn das Symposium heute mit dazu beiträgt, möglichst vielen jungen Menschen diesen Weg zu eröffnen und die Bereitschaft in unserer Gesellschaft zu fördern, dann ist dies ein gewaltiger Schritt in eine Richtung einer menschlichen Gesellschaft, in der wirklich jeder das Gefühl hat, nicht ausgegrenzt, sondern mitgenommen zu werden.“

5. Grußwort durch Herrn Christofer Godde, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein- Westfalen, Referat Berufliche Ausbildung und Übergangssystem

Herr Godde erläutert die wesentlichsten Aspekte des neuen Übergangssystems „Kein Abschluss ohne Anschluss“ der Landesregierung Nordrhein-Westfalen. Dieses Konzept verfolgt viel stärker als beispielsweise der sog ‚Ausbildungskonsens‘, aus dem das neue Übergangssystem hervorgegangen ist, einen präventiven Ansatz, der dem Ansinnen der Landesregierung, niemanden zurückzulassen, sehr entspricht. Herr Godde spricht davon, dass dieses neue System „außergewöhnlich aufwändig“ ist und nicht von heute auf morgen umzusetzen ist. Vielmehr wurde sich darauf verständigt, dem Realisierungsprozess etwa fünf bis sechs Jahre Zeit zu geben.

Das neue Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss“ richtet sich an alle jungen Menschen. Bestimmte Zielgruppen von Jugendlichen stehen dabei in einem besonderen Fokus. Herr Godde

weist darauf hin, dass die Einbettung junger Menschen mit besonderen Förderbedarfen in ein Gesamtsystem immer auch eine besondere sozialpolitische Aussage beinhaltet. Denn Maßnahmen für einzelne Zielgruppen haben immer auch den Effekt, dass sie zwar für diese besondere Gruppe besonders geeignet sind, aber auch gleichzeitig eine gewisse Segregation bzw. Stigmatisierung bewirken können. Daher war für die Beteiligten von Anfang an wichtig zu vermeiden, einer weiteren Stigmatisierung von bestimmten Zielgruppen Vorschub zu leisten. Es sollte ein System sein für alle, mit gleichen Zielen, mit gleichen Schritten, aber in differenzierten Ausprägungen entsprechend der individuellen Bedarfe, also auch der individuellen Förderung der Jugendlichen. Ziel war es, ein nachhaltiges und verlässliches System für jeden Jugendlichen in NRW zu gestalten und dabei auf die Erfahrungen der letzten 30 Jahre zurückzugreifen. Dabei war es den Beteiligten ein besonderes Anliegen, weg von immer wieder neuen Projektförderungen, hin zu mehr dauerhaften Unterstützungsleistungen zu gelangen. Ziel des neuen Übergangssystems ist es, durch Integration in Ausbildung und Beschäftigung dauerhaft eine gesellschaftliche Teilhabe für alle Jugendlichen zu schaffen.

Das neue Übergangssystem zeichnet sich dadurch aus, dass es ein System für alle ist, in dem einzelne Elemente aufeinander aufbauen bzw. zusammenwirken. D. h. alle Akteure, die im Ausbildungskonsens zusammen sind, haben sich verabredet, ihre Aktivitäten in einem gemeinsamen Entwicklungsprozess miteinander zu vernetzen und abzustimmen.

Wesentlich für den neuen Ansatz ist nach Godde, dass mit Hilfe einer Potenzialermittlung ermittelt wird, was dem Jugendlichen grundsätzlich möglich ist. Bisher war der Blick zu sehr auf die Versorgung von bestimmten Jugendlichen gerichtet. „Das hatte oft eine unbewusste Haltung der Zuwendung von oben zur Folge, d. h. der Jugendliche wurde passiv versorgt. Was es jedoch braucht ist das Empowerment jedes Einzelnen, um sich an der Gestaltung seines Plans und seines Weges aktiv beteiligen zu können.“

6. Training-on-the-Job: Präsentation des durch die Kämpgen-Stiftung geförderten Projekts zum Übergang Schule-Beruf

6.1 Jürgen Henze, Vorstand der Kämpgen-Stiftung:

Das Projekt ist zurückzuführen auf eine Initiative der Kämpgen-Stiftung im Jahr 2008. Zu der Zeit hatte sich die Kämpgen-Stiftung bereits eingehend mit der Problematik Übergang Schule-Beruf auseinandergesetzt.

Ausgangspunkt für diese Initiative war die Tatsache, dass deutschlandweit derzeit pro Jahrgang nur etwa zwei Drittel der Jugendlichen, die die Schule beenden, eigenverantwortlich ihren Weg in den Beruf finden, ein weiteres Drittel der Jugendlichen jedoch besonders auf Unterstützung und Begleitung von der Schule in den Beruf angewiesen ist.

Die Kämpgen-Stiftung widmet sich seit jeher mit ihrem Engagement der Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten und damit auch der Verbesserung der Lebensbedingungen behinderter Menschen. Dabei lässt die Stiftung sich von dem Grundsatz leiten, nach dem bereits Hanni Kämpgen gehandelt hat: ‚Potenziale heben – Chancen geben‘. Frau Kämpgen hatte nämlich stets ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte ihrer Mitarbeiter und hat gemeinsam mit ihnen nach Lösungen gesucht. Diesem Grundsatz folgt die Kämpgen-Stiftung bis heute bei der Vergabe ihrer Mittel.

Bei der Förderung des Projektes „Training-on-the-Job“ war der Ansatzpunkt der Stiftung, dass trotz der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel auf kommunaler, landes- wie bundesweiter Ebene, in Köln für die Begleitung junger Menschen mit Lernbehinderung kein ausreichendes Personal zur Verfügung gestellt werden konnte. „Die Bildungs- und Fördermaßnahmen des Projektes „Training-on-the-Job“ haben die nachhaltige Teilhabe junger Menschen am Arbeitsleben zum Ziel und auch, dass die Gesellschaft selbst von deren beruflichem Wirken profitiert“, so Henze.

Förderschulen für lernbehinderte Jugendliche sind dadurch gekennzeichnet, dass besonders ausgebildete Förderschullehrer sich umfänglich, nachhaltig und im kleinen und vertrauten Klassenverband individuell um die Schüler kümmern, ihnen die vorhandenen Versagensängste nehmen. Der Betreuungsgedanke beherrscht das pädagogische Handeln der Förderschulen. Mit dem Ende der Schulzeit geht dann am Übergang von der Schule in den Beruf diese intensive Betreuung für die Jugendlichen verloren, zudem ist häufig eine intensive Betreuung durch das Elternhaus nicht vorhanden. Dies war der Anlass für die Stiftung, den Prozess der Betreuung der Schüler vor, während und nach dem Übergang von der Schule in den Beruf mit speziell für diese Aufgabe ausgebildeten Betreuern exemplarisch zu gestalten.

Durch intensive Gespräche mit der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH, die der Kämpgen-Stiftung aus diversen Förderprojekten bereits gut bekannt war, wurde deutlich, dass dieser sog. Inklusionsdienstleister genau die Betreuung und Begleitung in der Phase von der Schule in den Beruf leisten kann, die aus Sicht der Kämpgen-Stiftung für die Schüler mit Lernbehinderung so wesentlich ist. Die personenzentrierte Arbeitsweise bildet dabei den Schlüssel für eine erfolgreiche Begleitungsarbeit in dieser so wichtigen Lebensphase junger Menschen.

Füngeling Router ist eine Organisation von engagierten sozialpädagogischen Fachkräften in Verbindung mit dem mittelständischen Industrieunternehmen Füngeling, die sich zusammengeschlossen hatten mit dem Ziel, eine Vernetzungsstelle aufzubauen, die gemeinsam mit anderen Unternehmen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes bestehende Angebote beruflicher Qualifizierung für Menschen mit Behinderungen zu neuen Integrationsketten bis in die Betriebe hinein weiterentwickelt.

Insbesondere sollte eine stärkere Beteiligung von Arbeitgebern an der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung erreicht werden. Für die Kämpgen-Stiftung ist die gemeinnützige Füngeling Router GmbH deshalb genau die Institution, mit der die betriebliche Qualifizierung dieses Personenkreises am ersten Arbeitsmarkt umgesetzt wird.

Das Projekt war auf fünf Jahre angelegt mit Ziel zu zeigen, dass diese Art der Begleitung und Unterstützung in den ersten Arbeitsmarkt mit den richtigen Methoden und den dafür erforderlichen Voraussetzungen tatsächlich geleistet werden kann. Die Kämpgen-Stiftung und die RheinEnergieStiftung haben sich an der Finanzierung des erforderlichen sozialpädagogischen Personals beteiligt. Zahlreiche klein- und mittelständische Unternehmen konnten über das Projekt gewonnen werden (Edeka, Uniklinik), bei denen Füngeling Router die Arbeitsbegleitung der Schüler aus den Schulen am Arbeitsplatz in den Betrieben übernommen hat (Betriebspraktika, Erprobungstrainings). Durch das Projekt gelang es in den vergangenen vier Jahren 31 Schüler der Schule Thymianweg in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Genauso wichtig war die Erkenntnis, dass es mit der richtigen Betreuung dieses spezifischen Personenkreises, insbesondere durch Hinzuziehung von Unternehmen, d. h. den zukünftigen Arbeitgebern speziell in der Vor- und Nachbereitung des Übergangs gelungen ist, die Potenziale der Schüler bestmöglich zu heben und ihnen damit die Chancen für die weitere Teilhabe am beruflichen und damit am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

6.2 Gesche Gehrman, Geschäftsführender Vorstand der RheinEnergieStiftung

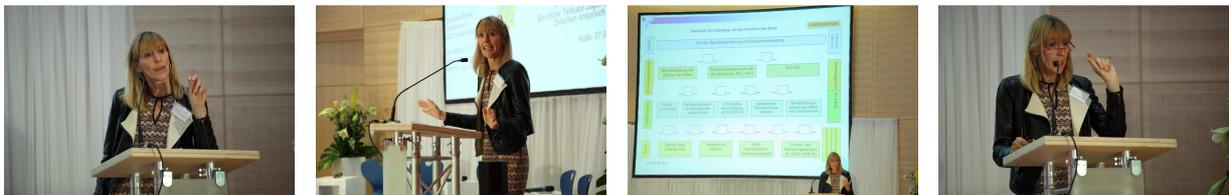
Die RheinEnergieStiftung fördert seit 1999 im Bereich Jugend, Beruf, Wissenschaft wissenschaftliche und soziale Projekte. Im sozialen Bereich liegt der Fokus, neben der Begabtenförderung, insbesondere auf dem Bereich Übergang Schule-Beruf. Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte und/oder sozialen Benachteiligungen und natürlich auch solchen mit besonderem Förderbedarf soll mit Unterstützung der Stiftung geholfen werden, ihren beruflichen Lebensweg zu finden und selbstständig zu gestalten. Bereits in den Jahren 2001 bis 2005 förderte die RheinEnergieStiftung das Projekt „Berufsorientierung und Berufsfindung“ an der Förderschule Thymianweg, das sich zum Ziel gemacht hatte, Experten aus der Arbeitswelt in die Schulen zu integrieren und fachpraktische Lerninhalte fest in den Lehrplan zu implementieren. So konnte es gelingen, eine bis heute noch an dieser Schule tätige praxiserfahrene Fachkraft für Gastronomie und Dienstleistung fest zu etablieren.

Das Projekt hatte seinerzeit Modellcharakter und wurde auch an andere Förderschulen übertragen. Im Jahr 2009 hat sich die RheinEnergieStiftung an dem Projekt Training-on-the-Job beteiligt. „Uns hat konzeptionell der individuelle Ansatz des Projektes überzeugt, da eine passgenaue Förderung der Jugendlichen gewährleistet wird“, so Gehrman. „Durch den Aufbau einer Vertrauensbasis zu den Schülern, der weit über das hinausgeht, was Schule normalerweise leisten kann, konnte es gelingen, dass sich die Jugendlichen angenommen und wertgeschätzt fühlen und so in ihrem Selbstwertgefühl gestärkt, einen positiven Lebensweg, nicht nur im Bereich der Berufsfindung, einschlagen können.“

Durch die individuelle Begleitung konnte es gelingen, dass alle Teilnehmenden in eine innerbetriebliche Struktur übergeleitet und in Richtung Beschäftigung qualifiziert werden konnten. Hervorzuheben ist, dass die Teilnehmer von den Betrieben bereits übernommen wurden und zum Teil jetzt schon nachfolgende Schüler betreuen und anleiten. „So nachhaltig, wie sich dieses Projekt für die einzelnen Jugendlichen auch gestaltet hat, so wünschen wir uns eine Nachhaltigkeit für das Projekt als Ganzes. Mit Blick auf die aktuelle Inklusionsdebatte können wir von diesen Ergebnissen nur lernen und müssen dafür Sorge tragen, dass wir nicht hinter das Erreichte zurückfallen, sondern

mit einem hohen Betreuungsschlüssel und unter Einbeziehung fachpraktischer Lehrkräfte die Jugendlichen weiterhin individuell und eng auf ihrem Weg begleiten. Ziel sollte es ein, diesem so erfolgreichen Projekt eine Regelförderung angedeihen lassen zu können, damit es zu einem festen Bestandteil an den Schulen wird. Die Stiftungen haben hier einen An Schub geleistet und hoffen, dass man neue Wege findet, solche Möglichkeiten weiterhin zu implementieren.“

Frau Gehrman bedankt sich für die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Projektpartner, insbesondere bei den Schülern, die bei den einzelnen Treffen so offen über ihre Erfahrungen berichtet haben.



7. Berufliche Teilhabe Jugendlicher mit Förderbedarf – Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

**Impulsreferat von Frau Eleonore Fröhlich,
Rektorin der Comenius-Förderschule Schwetzingen sowie Koordinatorin für das Forum
Übergang Schule-Beruf der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung,
Hamburg**

„Die Welt ist voller Schätze und es ist dringend nötig, dass sie jemand findet“ (A. Lindgren)

„Es ist unsere Aufgabe herauszufinden, welche Potenziale, welche Schätze diese jungen Menschen haben, mit denen wir tagtäglich zu tun haben und unsere Aufgabe ist es, dafür die entsprechenden Wege vorzuhalten, die individuell benötigt werden.“

Frau Fröhlich betont die Wichtigkeit des ‚personenorientierten Denkens‘. „Die Person, um die es geht, steht im Mittelpunkt, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung oder eine Beeinträchtigung hat oder nicht: mit ihren Wünschen und Träumen, ihren Zielen und Plänen, ihren Fähigkeiten und Potenzialen und mit ihren Bedarfen an Unterstützung.“

Es geht darum, die Ziele und Pläne des Einzelnen aufzugreifen und zu erkennen, in welche Richtung jemand gehen möchte und vor diesem Hintergrund danach zu schauen, wo die individuellen Fähigkeiten und Potenziale liegen. Die entscheidende Frage ist, welche Unterstützung ein junger Mensch dabei benötigt - insbesondere dann, wenn der junge Mensch eine Beeinträchtigung mitbringt.

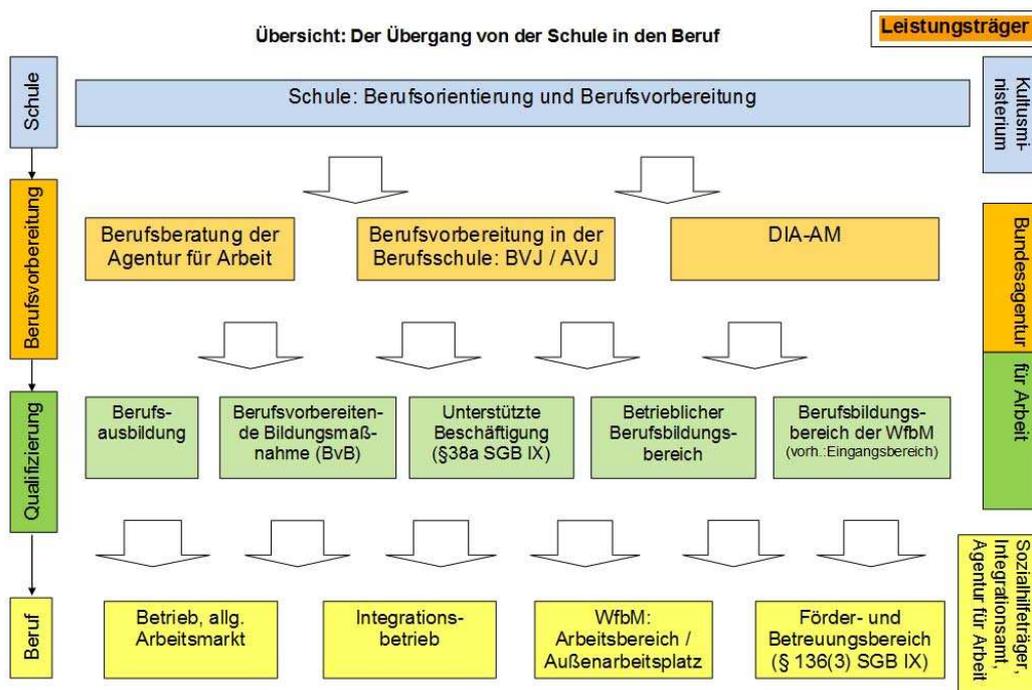
Frau Fröhlich gibt zu bedenken, dass es selbst für Professionelle an Förderschulen nicht immer leicht ist, das komplexe System des Übergangs zu durchschauen und zu wissen, welcher Schritt an welchem Punkt der richtige ist. „Aber wir verlangen in diesem Übergang von Eltern und jungen Menschen, zu wissen, in welche Richtung es für sie gehen kann, zu entscheiden, in welcher Richtung brauche ich denn tatsächlich Hilfe?“

Die Anforderungen, die an junge Menschen i. S. des Empowerments herangetragen werden, sind aus ihrer Sicht richtig, aber dennoch anspruchsvoll: sie sollen über das eigene Leben bestimmen können, den eigenen Lebensstil und mehr Lebensqualität finden, sich neue Lebensbereiche erschließen, neue Rollen ausprobieren. Das sind Anforderungen, die wir Erwachsene an junge Menschen stellen, damit eine Persönlichkeitsentwicklung stattfinden kann. Es ist aber tatsächlich eine massive Unterstützung erforderlich, um diese Entwicklung bei jungen Menschen auszulösen und zu begleiten.

Nach Auffassung von Frölich ist eine veränderte Sichtweise und eine andere Haltung im Umgang mit den jungen Menschen erforderlich, denn es geht darum, auch junge Menschen mit Förderbedarf dabei zu unterstützen, selbst über das eigene Leben zu bestimmen, den eigenen Lebensstil zu finden, mehr Lebensqualität zu finden, sich neue Lebensbereiche zu erschließen und neue Rollen auszuprobieren.

Wenn man sich das Übergangssystem Schule-Beruf anschaut, dann stellt sich die Frage, was macht es so kompliziert?

Um zu verstehen, warum das bisherige Übergangssystem Schule-Beruf so kompliziert ist, ist entscheidend, dass bis zum Zeitpunkt der Schulentlassung stets der Status einer Lern- oder Schwerbehinderung des jungen Menschen bestand. Wenn es dann aber in den Beruf geht, fällt dieser Status plötzlich weg. Bestimmte und vor allem individuelle Fördermöglichkeiten stehen dann plötzlich nicht mehr zur Verfügung. Das macht es für den jungen Menschen sehr schwierig, weil nicht nur gewohnte Strukturen fehlen und Institutionen gewechselt werden müssen, sondern damit auch viele wichtige soziale Beziehungen wegbrechen. „Von der Berufsausbildung über Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) bis hin zum Berufsbildungsbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung gibt es vielfältigste Angebote. Die Frage ist, ob das zur Verfügung stehende Angebot tatsächlich das ist, das zu der Person mit ihren Bedarfen, mit ihren Potenzialen und Fähigkeiten auch wirklich passt“, so Frölich.



Für das pädagogische Handeln der Schulen empfiehlt Frau Frölich die folgenden Aspekte:

- **Schülerzentrierte Planung** schon in der Schule: Abrufen der Vielfalt der Schüler (Im Rahmen der „Persönlichen Zukunftsplanung“ entscheidet der Schüler selbst, wer auf seinem Weg wichtig ist.).
- **Integraler Ansatz:** Vorbereitung auf alle wesentlichen Aspekte nachschulischen Lebens (Arbeit, Wohnen, Freizeit, Partnerschaft, Leben im öffentlichen Leben, die eigene Behinderung).
- **Bildung und Qualifizierung in realitätsnahen Lern- und Erfahrungsfeldern** (Praktika in Betrieben und Unternehmen; Wohnen und Freizeit auch da, wo andere Wohnen und Freizeit erleben).
- **Dialog mit den Eltern und Familien** (Ablösungsprozesse, die Entwicklungen und Veränderungen des Kindes sehen, neue oder unbekannte Chancen nutzen).
- **Lebensweltorientierung**, damit der junge Mensch auch alles das kennenlernen kann, was das Leben ausmacht (Vereine, Unternehmen, Nachbarschaft etc.); Förderschulen müssen sich selbst aktiv in den Sozialraum bewegen und regionale Kooperationsstrukturen aufbauen.

„Dann ist es auch möglich zu sagen, was diese Personen ausmacht und gemeinsam mit den relevanten Akteuren zu überlegen, wie der individuelle Weg gelingen kann.“



8. Einblick in die Praxis

8.1 Robert Schmidt, Geschäftsführer Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH

Das Universitätsklinikum Köln hält eine Kapazität von 1.350 Personen vor. Das bedeutet: 55.000 stationär behandelte Patienten im Jahr, zzgl. 120.000 ambulante Patienten. In der Reinigungsgesellschaft sind 380 Mitarbeiter aus 48 Nationen in den Bereichen Reinigung, Desinfektionsmaßnahmen, Bettenaufbereitung beschäftigt. In der Mopp- und Tuchaufbereitung konnten bisher durch die Kooperation mit Füngeling Router gGmbH und in enger Abstimmung mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) 20 Menschen mit Schwerbehinderung fest angestellt werden. Herr Schmidt wirbt für die Beschäftigung behinderter Menschen, denn „die Einschränkungen, die schwer behinderte Menschen haben, die merken Sie gar nicht. Das ist das Bewundernswerte daran. Bei der Leistung, die die schwer behinderten Menschen erbringen, sprechen manche von einer Minderleistung. Ich persönlich habe sie selten bemerkt.“

Die Arbeit der schwer behinderten Mitarbeiter wird maßgeblich durch Füngeling Router begleitet und unterstützt. Diese professionellen Mitarbeiter kennen den Betrieb und wählen die Personen für die offenen Stellen, für die es Personalbedarf gibt, exzellent aus. „Wir können diese Person erproben und bei positiven Ergebnissen erfolgt die Anstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Menschen mit Behinderung, die bei uns arbeiten, schätzen außerordentlich, dass sie wie jeder andere Kollege auch behandelt werden.“

Herr Schmidt betont, dass das Unternehmen auf eine professionelle Begleitung angewiesen ist, gerade in Form der Arbeitstrainer, die zur Verfügung gestellt werden. Die eingestellten Mitarbeiter werden durch diese Arbeitstrainer betreut. „Im ganzen Wirrwarr möglicher Unterstützungsleistungen, um Menschen mit Behinderung in Arbeit zu bringen, weiß Füngeling Router, wo welche Unterstützungsmaßnahme wie ermöglicht werden kann. Ich als Unternehmer kann das gar nicht leisten. Und auch, wo welche Menschen sind, die Interesse daran haben, diesen Arbeitsplatz auszufüllen.“

Dass es ihm ein Herzensanliegen ist, Menschen mit Behinderung eine Perspektive am allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen, unterstreicht Herr Schmidt mit seinem Schlussplädoyer: „Mein Herzenswunsch wäre, dass es in Abstimmung mit der Handwerkskammer möglich wäre, Menschen mit einer Behinderung zu einer richtigen Ausbildung zu verhelfen. Ich möchte jedem empfehlen: tun Sie es! Beschäftigen Sie Menschen mit Behinderung! Es macht solch einen Spaß, mit diesen Menschen zusammenzuarbeiten.“

8.2 Film: Edeka-Markt Köln Porz: Junge Arbeitnehmer nach dem Übergang von der Schule in den Beruf

Der Inhaber Gregor Hein beschäftigt 120 Mitarbeiter in drei Edeka-Filialen in Köln Porz. Die Beschäftigung behinderter Menschen war ihm von Beginn an ein besonderes, aber auch ein ganz selbstverständliches Anliegen. Heute beschäftigt Herr Hein in den drei Filialen 20 Menschen mit Schwerbehinderung.

„Die behinderten Kollegen sind eine Bereicherung für unser Team. Sie machen eine hervorragende Arbeit und sind eigentlich gar nicht mehr wegzudenken“, so ein Mitarbeiter des Marktes. Der Arbeitstrainer Christian Manz erläutert, dass „wenn die ersten Hemmnisse erst einmal gefallen sind und man den Kontakt untereinander hergestellt hat, dann läuft es richtig gut. Und die Akzeptanz ist wirklich da“.

Im Vordergrund steht für den Marktbetreiber sowie die Mitarbeiter von Füngeling Router der Wunsch des Mitarbeiters mit Behinderung. Dieser ist ausschlaggebend. „Wir würden niemals jemanden gegen seinen Willen irgendwo einsetzen, nur weil es gerade eben so passt,“ so Manz. „Der Unterschied zu einem Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz wie in den Edeka-Filialen besteht darin, dass die Mitarbeiter hier teilweise auf sich selbst gestellt sind, d. h. die Selbstständigkeit wird gefördert, das Selbstbewusstsein wächst. Wichtig ist, dass man nicht nur auf eine Tätigkeit festgelegt ist, sondern man flexibel in den Arbeitsbereichen eingesetzt werden kann, um das Bestmögliche für den Mitarbeiter, aber auch für das Unternehmen herauszuholen.“



8.3 Gespräch mit Beteiligten des Projekts

Melanie Stahnke, Lehrerin Förderschule Thymianweg
Manuel Brüggan, Arbeitnehmer und Teilnehmer des Projekts
Björn Kaulbach, Arbeitstrainer der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH

Warum braucht eine Schule wie diese ein Projekt wie „Training-on-the-Job“?

Melanie Stahnke:

In der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen. Die Bilanz ist, trotz aller Anstrengungen, nicht immer sehr zufriedenstellend. Das gilt auch ganz besonders für unsere Schülerschaft mit Förderbedarf Lernen, da immer weniger Schüler im klassischen Sinne ausbildungsfähig sind. Einige unserer Schüler können durchaus vereinfachte Ausbildungen bewerkstelligen, die allermeisten von ihnen werden jedoch in ein Anlernverhältnis übergehen. Eine besondere Schwierigkeit unserer Schülerschaft besteht gegenwärtig darin, dass sie ohne eine anerkannte Schwerbehinderung, die die wenigsten von ihnen haben, lediglich den Anspruch auf eine Berufsvorbereitung haben. D. h. 11 bis 18 Monate werden die Schüler vorbereitet und in dieser Zeit sollen sie dann ausreichend vorbereitet sein auf alles das, was kommt. Wir sind der Meinung, dass diese Zeit oft nicht ausreicht, zumal sich in der Berufsvorbereitung häufig der Schwerpunkt so verlagert hat, dass es darum geht, die Schüler zwar in ihrer Persönlichkeit zu stabilisieren und den schulischen Hintergrund noch zu fördern, es aber weniger in der Praxis darum geht, die Schüler im Betrieb vor Ort ganz nah so zu fördern, wie sie das eigentlich bräuchten. Und diesen Ansatz wollten wir aufgreifen, weswegen wir gemeinsam mit Füngeling Router dieses Projekt entwickelt haben.

Wie kann man sich am Lernort Schule dieses Projekt nun in der Praxis vorstellen?

Melanie Stahnke:

Das Projekt bezieht sich zunächst einmal nur auf die sog. „BuS-Schüler“. Das bedeutet „Beruf und Schule“ und meint, dass die Schüler der 10. Klasse drei Tage in die Schule gehen und sich für zwei Tage in der Woche fest in einem Betrieb im Rahmen eines Jahrespraktikums befinden. Bisher konnten innerhalb des laufenden Projekts fünf bis sieben Schüler der 10. Klasse an diesem Projekt teilnehmen. Das ist leider nur ein Viertel der Schüler, die sich für eine Teilnahme am Projekt beworben haben. Für alle reichen aber die personellen und finanziellen Möglichkeiten leider bisher nicht aus. Diese ausgewählten Schüler hatten so das Glück, über einen Zeitraum von einem Jahr einen Arbeitstrainer von Füngeling Router zu erhalten, der sie im jeweiligen Betrieb sehr eng begleitet hat und sozusagen eine Brücke zwischen Schule und Betrieb herstellen konnte. Koordiniert wurde das Projekt sowohl von Füngeling Router als auch von uns Lehrern, die auch immer wieder in den Betrieben vor Ort waren. Über einen regelmäßigen Austausch und das koordiniert gemeinsame Vorgehen kam es dann schließlich zu dem gemeinsamen Erfolg, den wir erzielen konnten.

Es ist ganz wesentlich darauf hinzuweisen, dass wir im Rahmen dieses Projektes die Chance nutzen, dass unsere Schüler zwei verschiedene Lernorte haben, nämlich Schule und Betrieb gleichzeitig.

Die Schüler profitieren davon in besonderem Maße, weil sie schon zu Schulzeiten betrieblich qualifiziert werden, d. h., dass sich ihre Lernzeit, die ja ohnehin für diesen Schritt sehr knapp ist, ein wenig verlängert.

Was sind aus Ihrer Sicht die konkreten Erfolge des Projektes?

Melanie Stahnke:

Für mich, gerade als Lehrerin hat sich in den vergangenen Jahren ganz deutlich gezeigt, dass sich die Qualität der Schüler- und der Elternberatung entscheidend verändert hat. Wir hatten dabei den Vorteil, dass wir auf die Erfahrungen und die Einschätzung der Arbeitstrainer zurückgreifen konnten. Der Arbeitstrainer, der mit dem Schüler im Supermarkt steht, mit ihm arbeitet, also ganz nah an ihm dran ist und so ganz andere Eindrücke einbringen kann als wir Lehrer, die wir nur ab und an den Betrieb persönlich aufsuchen können. Diese Unterstützung durch den Arbeitstrainer führte einerseits dazu, dass der Schüler im Rahmen der Beratungsbegleitung durch die Lehrer zu einer wesentlich realistischeren Selbsteinschätzung kam, was ja auch Gegenstand des Lehrauftrags in der 10. Klasse ist. Zum anderen konnten wir dadurch viel besser passgenaue Arbeitsplätze für die Schüler finden. Wir konnten dabei auf einen großen Pool von Betrieben zurückgreifen, die Füngeling Router uns bereitgestellt hat. Ein großer Vorteil im schulischen System. Auch wenn dann immer noch Schüler den Betrieb einmal wechseln mussten, so hat uns das gezeigt, dass diese Wechsel ganz normal sind und zwangsläufig zu der Phase der Berufsfindung, gerade hinsichtlich eines für den einzelnen Schüler passgenauen Arbeitsplatzes, dazu gehören. Das bedeutet, Scheitern und Konflikte gehören zu dieser Phase ganz normal dazu. Die Frage ist lediglich, ob und wie dies dann durch kompetente Personen begleitet wird. Darüber hinaus ist es in dieser Schule aber auch gelungen, die Bedeutung des Schwerbehindertenausweises deutlich zu machen. Besonders gegenüber den Eltern, dass sie sich auf diesen Status einlassen und erkennen, welche Chancen, z. B. konkrete Fördermöglichkeiten, damit auch verbunden sind.

Wichtig für uns war die Erkenntnis, wie entscheidend es für junge Leute ist, eine klare Zielperspektive zu haben. Wenn ich weiß, wo ich hin gehöre, wo ich arbeiten werde und vor allem, dass ich auf diesem Weg auch nach dem Abschluss der Schule noch begleitet werde, gibt das den jungen Menschen so viel Sicherheit, dass sich ihre Gesamtpersönlichkeit sehr zum Positiven verändert.

Was bedeutet es für Sie, wenn die Förderung der beiden Stiftung nun im kommenden Jahr ausläuft?

Melanie Stahnke:

Wir werden mit unseren „BuS-Klassen“ weiterarbeiten. Derzeit ist es in Köln leider so, dass nur etwa 5 Prozent der anspruchsberechtigten jungen Menschen die Möglichkeit haben, die „Unterstützte Beschäftigung“ nach SGB IX in Anspruch zu nehmen. Die anderen 95 Prozent warten noch darauf. Es wäre also für Köln auf breiter Basis wünschenswert, dass diese Arbeitsbegleitung allen zur Verfügung steht, die sie benötigen.

Festzustellen ist, dass es in Köln eine ganze Reihe interessierter Betriebe und Unternehmen gibt, die diesen Schülern eine Perspektive eröffnen möchten. Sie appellieren aber dabei ganz deutlich, dass sie verlässliche und dauerhafte Strukturen und Unterstützung benötigen.

Das bedeutet letztlich eine Win-Win-Situation für beide Seiten: für den Unternehmer, der Menschen für einfache Tätigkeiten braucht und für den jungen Arbeitnehmer, der gerne arbeiten möchte und durch die entsprechende Vorbereitung und Begleitung dann auch kann.

Herr Brügger, wo sind Sie derzeit beruflich beschäftigt und wie kann man sich Ihren Arbeitsplatz vorstellen?

Manuel Brügger

Ich bin bei der Firma DOMS für Kabelkanalbau beschäftigt. Im Moment bin ich für Wasser, Gas und Strom zuständig. Also, Schutzrohre rein, Gräben ziehen, alles malen. Es macht Riesenspaß. Das hätte ich nie gedacht. Aber mir gefällt es sehr gut da. Man sieht viel von Köln und Gladbach.

Ich mache zurzeit eine „Unterstützte Beschäftigung“ über zwei Jahre. Ich habe ja eine Lernschwierigkeit. Alle paar Monate reden wir alle zusammen, wie es für mich weitergeht, ob ich eine Zukunft bei der Firma habe oder nicht. Bis jetzt sieht es aber gut aus. Ich bekomme viele positive Nachrichten. Das freut mich sehr.

Wie sieht denn die Unterstützung, die Sie durch das Projekt bekommen, aus Ihrer Sicht aus?

Manuel Brügger:

Herr Kaulbach ist mein Arbeitstrainer. Ich hatte mal eine sehr schwierige Zeit in einem Garten- und Landschaftsbaubetrieb, wo ich dann aufhören wollte. Da hatte so einiges nicht geklappt, auch das mit der Bezahlung nicht. Herr Kaulbach hat mich dann wieder aufgebaut und mir geholfen beim Wechsel zur Firma DOMS. Er hatte mich wieder aufgemuntert. Ich fand es sehr gut, dass ich ihn hatte, sonst stünde ich, glaube ich, heute nicht hier. Füngeling Router würde ich immer empfehlen. Die stehen einem immer zur Seite. Man kann alles fragen. Und in der Schule war's auch gut. Da lernt man sehr viel. Auch Selbstvertrauen. Das ist für den Arbeitsplatz wichtig.

Herr Kaulbach, was bedeutet das Arbeitstraining nun aus Ihrer Sicht?

Björn Kaulbach:

In der beschriebenen schwierigen Situation war es für Herrn Brügger wichtig, dass wir ihm schnell eine andere Perspektive bieten konnten, ihm zu vermitteln, dass das Scheitern dazu gehört und wir ihm schnell eine neue Firma in Aussicht stellen konnten. Meine Aufgabe als Arbeitstrainer ist es, Herrn Brügger am Arbeitsplatz ganz nah zu begleiten, aber auch dem Arbeitgeber die spezielle Einschränkung und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeit zu vermitteln und beide Seiten gleichzeitig zu unterstützen, mit dem Ziel, dass es schließlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kommt.

Vorteilhaft ist, dass ich als Arbeitstrainer ganz individuell mit Manuel arbeiten kann und auch, dass ich Manuel vorher und auch nach der Platzierung auf dem Arbeitsplatz langfristig begleiten kann. Die Zusammenarbeit aller Beteiligten, also Arbeitgeber, Füngeling Router, Schule und Elternhaus erlebe ich sehr positiv. Wichtig dabei ist, dass die Ansprechpartner kontinuierlich zur Verfügung stehen. Dennoch machen wir immer wieder die Erfahrung, dass die Begrenzung der „Unterstützten Beschäftigung“ auf zwei Jahre meist nicht ausreicht und die Schüler viel mehr Zeit brauchen, um sich zu entwickeln. Die Frage ist dann, was passiert mit einem Menschen, bei dem die Tendenz sehr positiv ist, die Maßnahme aber vor der Erreichung des Ziels ausläuft und ggf. nicht verlängert wird.

Dem Arbeitgeber wiederum hilft, wenn er durch erfahrenes Personal hört, dass die Entwicklung positiv verläuft und somit frühzeitig signalisiert, dass eine weitere Beschäftigung aussichtsreich ist. Aber die längere Lernphase muss auch für den Arbeitgeber verbindlich sein, damit sich der junge Arbeitnehmer entsprechend entwickeln kann und die weitere Beschäftigung für den Arbeitgeber dann auch tatsächlich verantwortet werden kann.



9. Podiumsdiskussion

Die Diskussion mit Vertretern der unterschiedlichen Akteure am Übergang von der Schule in den Beruf befasst sich im Wesentlichen mit der Fragestellung, was von dem neuen Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss“ im Vergleich zu den bisherigen Möglichkeiten zu erwarten ist und in wie weit die bisherigen Erfahrungen des Projektes „Training-on-the-Job“ wichtige Anhaltspunkte für die Ausgestaltung des Systems bieten können.

Der Unternehmer Heribert Füngeling, der seit vielen Jahren Menschen mit Behinderung in seinem Unternehmensverbund beschäftigt, wies deutlich darauf hin, dass junge Menschen, denen eine angemessene Beratung und Begleitung von der Schule in Ausbildung und Qualifizierung zur Verfügung stand, mit wesentlich anderen Voraussetzungen in die Betriebe kommen: „Die jungen Menschen kommen wesentlich selbstsicherer ins Unternehmen als die Schüler mit Behinderung, die aus Werkstätten kommen oder aus den Schulen ohne Vorbereitung. Es ist eine Vorbildung da und sie haben bereits eine grobe Richtung vor Augen, wo sie hin möchten. Die Einstellung ist entscheidend. Spaß haben sie alle, aber die Ernsthaftigkeit, die es braucht, die muss ein junger Mensch erst einmal lernen.“

Dr. Michael Bader, Geschäftsführer der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH stellt heraus, welche Unterstützung die qualifizierten Arbeitstrainer dabei für beide Seiten leisten. Sowohl für den Unternehmer als auch für den Menschen mit Behinderung selbst: „Die Erkenntnis aus dem Projekt „Training-on-the-Job“ ist, wie wichtig gerade das Instrument des Arbeitstrainers ist. Der zusätzlich zu der bestehenden Betriebsnähe dem Menschen mit Behinderung hilft, diese Arbeiten auszuführen. Der im Betrieb wie ein Trainer wirklich den Blick darauf hat, woran es fehlt und was gelernt werden muss. Aber auch, wie viel Verständigung mit dem Unternehmen hergestellt wird. Denn häufig ist es so, dass die Unternehmen gar nicht die Zeit haben, um die Menschen einzuarbeiten. Häufig ist es so, dass die Einarbeitung durch die Arbeitstrainer erfolgt, die wir in das Unternehmen schicken.

Die Arbeitstrainer sind Menschen, die mitarbeiten und vor Ort erkennen, wo im Unternehmen schwierige Menschen sind. Schwierige Menschen sind nicht immer die Menschen mit Behinderung, manchmal muss man mit einem cholischen Hausmeister klarkommen.

Der Arbeitstrainer erklärt dem Menschen mit Behinderung die Welt, die um ihn herum passiert. Und gibt gleichzeitig dem Unternehmen die Möglichkeit, Berührungängste abzubauen und zu verstehen, wie sie denn mit dem Menschen, der jetzt seine Arbeitskraft anbietet, das Optimale herausholen.

Wie redet man mit denen. Beispielsweise, wenn man noch nie mit Menschen mit autistischen Denk- und Verhaltensweisen gearbeitet hat, dann weiß man nicht, dass sie Ironie nicht verstehen, dass sie lustige Sachen nicht lustig finden, dann kann man die Antwort darauf nicht verstehen. Da sind Arbeitstrainer ganz wichtig, um in beide Richtungen zu übersetzen.“

Bader ergänzt, dass die wirtschaftliche Unterstützung für die Unternehmen nicht immer das einzige und das überzeugende Argument ist, sondern „dass für viele Unternehmer entscheidend ist, dass jemand zur Verfügung steht, der dabei bleibt, der den Kontakt herstellt zum Integrationsfachdienst und den anderen beratenden Instanzen, um dann wirklich langfristige Lösungen zu schaffen, vor allem, wenn es dann in Richtung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes geht“.

Frau Fröhlich stellt dabei klar heraus, dass diese Arbeit von den Schulen nicht geleistet werden kann: „In der Phase des Übergangs Schule-Beruf ist es durch die Schulen einfach nicht zu leisten, dass die Lehrkraft über längere Strecken mit im Betrieb ist. Was der Betrieb braucht, sind verlässliche Ansprechpartner. Lehrer leisten hier häufig eine Arbeit, für die sie eigentlich nicht ausgebildet sind.“

Die Betriebsnähe der Schüler und Schulen, die es also braucht in der Phase des Übergangs junger Menschen in den Beruf, unterstreicht auch die Agentur für Arbeit, die als Kooperationspartner in das Kölner Projekt „Training-on-the-Job“ mit eingebunden war: „Der Erfolg des Projektes ist die Betriebsnähe. Wir müssen Betriebe überzeugen, dass Menschen mit Behinderung ein Gewinn für die Unternehmen sind und ihnen zeigen, wie sehr sie aufblühen, wenn sie gebraucht werden“, so Christopher Meier, operativer Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Köln. In diesem Zusammenhang unterstreicht Heribert Füngeling die hohe Arbeitsmotivation behinderter Arbeitnehmer, die durch eine gute Vorbereitung und eine passgenaue Vermittlung auf den richtigen Arbeitsplatz ein hohes Selbstbewusstsein entwickeln. „Das tut einem Betrieb gut“, so Füngeling. „Wir brauchen im Betrieb eine individuelle Unterstützung, die auf den einzelnen Mitarbeiter abgestimmt ist. Diese ist mal kürzer und mal länger erforderlich. Aber zu wissen, dass sie grundsätzlich möglich ist, das ist für einen Unternehmer schon wichtig. Der Betreuungsaufwand durch Füngeling Router verkürzt die Einarbeitungszeit des jungen Menschen erheblich. Das ist auch für den Unternehmer entlastend“, ergänzt Füngeling.

Die Gesprächspartner sind sich einig darüber, dass solche Brücken ohne die Agentur für Arbeit nicht zu schlagen sind. Eleonore Fröhlich betont, „dass es ohne die Agentur für Arbeit nicht geht. Es ist nicht Sinn und Zweck, dass wir uns um die Schüler individuell bemühen und sie vorbereiten und dann seitens der Agentur für Arbeit irgendeine andere Maßnahme vorgeschlagen und durchgeführt wird. Das muss scheitern! Das Ziel muss sein, nicht Arbeitslosigkeit zu unterstützen, sondern individuell zu sehen, wie ein Mensch in Arbeit kommt. Und dafür müssen auch und gerade bei jungen Menschen mit Förderbedarf Gelder in die Hand genommen werden“.

Im Hinblick auf das neue Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss“ der Landesregierung NRW macht Fröhlich deutlich: „Wenn man dieses „Training-on-the-Job“ wie Füngeling Router praktiziert, indem ich dem Schüler schon innerhalb der Schulzeit ermögliche, in einen Arbeitsbereich einzusteigen, dort vor Ort qualifiziert zu werden und in dem Moment die genaue Passung für den jungen Menschen habe, dann muss ich gar nicht mehr über Abschluss und Anschluss diskutieren. Dann habe ich automatisch einen gleitenden Übergang und dann ist dieses Schnittstellenmanagement, das ja wirklich alle herausfordert, wirklich zu minimalisieren, weil alle Beteiligten an einem Ziel arbeiten und vor allem der entsprechende Schüler mit involviert ist.“

Das neue Übergangssystem wird, so Tanja Nackmayr, Vertreterin der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V. (unternehmer nrw), auch von den Unternehmen und Verbänden in NRW begrüßt, denn „unternehmer nrw“ ist Partner sowohl des Ausbildungskonsenses wie auch des neuen Übergangssystems und ist sowohl auf der politischen wie auch der praktischen Ebene in Form vieler Projekte aktiv. „Wir wirken mit am Netzwerk Schule-Wirtschaft, durch das sehr viele Betriebserkundungen, Lehrerqualifizierungen und andere Angebote gemacht werden. Wir wollen alle beteiligten Akteure stärker zusammenbringen und wollen den Dialog fördern. Das Thema der individuellen Berufsvorbereitung spielt in allen unseren Mitgliedsverbänden eine große Rolle.“

Ingeborg Mikloss, Leitung der Kommunalen Koordinierung Übergang Schule-Beruf NRW, ist überzeugt von den Möglichkeiten des neuen Übergangssystems, „weil es alle betrifft und weil es dazu auffordert, dass alle gemeinsam das Problem lösen müssen“. Dabei weist sie darauf hin, dass die kommunale Koordinierung nur so gut sein kann, wie die relevanten Partner und Akteure eingebunden sind. Dabei betont Mikloss, wie sehr die Koordinierungsstelle auf die aktive Kooperation aller Beteiligten angewiesen ist, also der Arbeitsmarktakteure, wie auch der Bezirksregierung, der Agentur für Arbeit, dem DGB, den Fachhochschulen und den Schulen selbst. „Das macht es schwierig in so einer Großstadt wie Köln. Aber es ist auch spannend und ich glaube auch, dass wir dadurch Erfolg bekommen“, so Mikloss.

Norbert Killewald, Beauftragter der Landesregierung NRW für die Belange von Menschen mit Behinderung, stellt jedoch unmissverständlich klar, dass von einer Gesellschaft für eine derartige Aufgabe entsprechend Geld zu investieren ist. Geld, das sich wiederum für die Gesellschaft auszahlt, „wenn die 6000 bis 8000 Schüler, die jährlich in NRW entlassen werden nicht in der Sozialhilfe landen, sondern im Solidarprinzip aufgehen und somit zu Solidarbeitragszahlern werden“. Dabei stellt Killewald heraus, dass selbst die Sozialsysteme noch zu weit auseinander driften, als dass bereits alternative Finanzierungsmöglichkeiten in Aussicht stünden: „Wir in NRW sind trotz des neuen Systems noch nicht soweit, dass wir das optimal gestalten. Denn die Sozialsysteme und damit meine ich alle Sozialgesetzbücher, haben bisher nicht gelernt zusammen zu arbeiten. Es wird ignoriert, dass gerade das SGB IX alle dazu auffordert zusammenzuarbeiten und zwar alle Leistungsträger und Leistungserbringer. Wir leisten es uns, das zu ignorieren. Wenn wir das aber so weiter machen, dann können wir auch noch so ein schönes Übergangssystem haben, dann werden trotzdem die Gesundheitsdienste, das Jobcenter, die Jugendhilfe und alle anderen neben diesem System herlaufen.“

Herr Dr. Bader verweist dabei u. a. auf die Agentur für Arbeit, die hier weiterhin in die Bemühungen alternativer Wege in Arbeit einzubinden ist. Diese Absicht stellt Christopher Meier deutlich in Aussicht, verweist dabei jedoch auf den „finanziellen Rahmen, der uns zur Verfügung steht“. Nach seiner Auffassung ist es erforderlich, auch andere Engagierte und durchaus auch Stiftungen zu gewinnen, die sich sowohl am Dialog als auch an innovativen Projekten zu diesem Thema beteiligen.

Dazu bietet seiner Ansicht nach das neue Übergangssystem eine hervorragende Möglichkeit, da durch die Koordinierungsstelle der Dialog aller Beteiligten im Vordergrund steht. Mikloss unterstreicht diese Gelegenheit, „alle Akteure an einen Tisch zu bekommen, gemeinsam zu schauen, was unser Ziel ist und wie wir diesem Ziel näher kommen können. Entscheidend dabei ist die individuelle Förderung. Für jeden Menschen muss eine Lösung gefunden werden.

Es kann nicht eine Lösung für alle geben. Verschiedene Lösungen mit dem gleichen Ziel: Die Jugendlichen in Arbeit zu bekommen“.

Dr. Bader unterstreicht an der Stelle der individuellen Förderung die Sinnhaftigkeit der Etablierung eines allgemein zur Verfügung stehenden Instrumentes ‚Arbeitstrainer‘ oder ‚Coach‘, der im erwähnten Projekt „das Produkt einer guten Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit“ war. Ein solches Instrument sei jedoch ohne eine Finanzierungsbeteiligung durch Kostenträger wie den LVR, die Rententräger, wie auch die Agentur für Arbeit nicht realisierbar. Meier zeigt sich für diesen Vorschlag offen, wobei zu überprüfen sei, was der Agentur für Arbeit im bestehenden Rahmen für Möglichkeiten offen stehen. Meier stellt jedoch auch unmissverständlich klar, dass dafür auch grundlegende politische Entscheidungen erforderlich sind.

Mikloss weist darauf hin, dass mit dem neuen Übergangssystem grundsätzlich viele Wege offen stehen, dass sich dieses System jedoch in den kommenden Jahren erst einmal entwickeln muss: „Wir haben es hier nicht mit einem fertigen Baukasten-System zu tun, aus dem ich einfach eine Leistung auswählen kann, die für jemanden passen könnte. Dieses System muss ich entwickeln. Das kann nicht von heute auf morgen geschehen, auch in Köln nicht. Das Ministerium gewährt uns die Zeit, die wir brauchen. Aber wir können auf vielen guten Erfahrungen und vielen kompetenten Akteuren aufbauen“.

Die ergänzende Unterstützung innovativer Projektarbeit durch Stiftungen unterstreichen sowohl Mikloss als auch Killewald. Jedoch bedarf es dabei einer ausreichenden Koordinierung und vor allem einer offenen Dokumentation der Projektergebnisse: „Was die Projektarbeit betrifft, so habe ich festgestellt, dass ganz vieles nebeneinander entwickelt worden ist. Gute Projekte laufen für eine gewisse Laufzeit, entwickeln gute Ergebnisse, aber das Ergebnis wurde nach der Projektlaufzeit nicht ausreichend festgehalten und an die relevanten Stellen kommuniziert. So gehen wichtige Erkenntnisse für alle verloren. Das ist sehr zu bedauern. Das haben ja auch sehr viele Schulen kritisiert. Sie machen sich auf den Weg, sind engagiert, entwickeln Projekte und erzielen tatsächlich wichtige Ergebnisse. Dann jedoch laufen die finanziellen Mittel aus, es erfolgt keine Weiterfinanzierung und dann beginnt man selbst oder andere wieder von vorne. Dabei geht schon sehr viel verloren“.

Auch Nackmayr unterstreicht die Wichtigkeit guter Beispiele, die für Leistungsträger, aber gerade auch Unternehmen handlungsleitend sein können.

Dass im Rahmen guter Beispiele auch die Unternehmer, neben den Leistungsträgern der beruflichen Integration, bereit sein müssen, die erbrachte Arbeit in der Phase der Qualifizierung zu bezahlen, darauf weist Füngeling ausdrücklich hin. Er macht jedoch auch deutlich, „ dass das Endziel sein muss, dass der junge Mann, der bei uns arbeitet, sich auch erwirtschaftet. Dass da auch diese Win-Win-Situation zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer entsteht“.

Dass sich alle diese Anstrengungen am Ende auszahlen können, unterstreicht Frölich mit den Ergebnissen einer Untersuchung von Stefan Dose der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Bei dieser Untersuchung ging es um Menschen mit geistiger Behinderung und der Frage, wie nachhaltig die Arbeitsplätze waren, die diese jungen Menschen im Rahmen einer unterstützten Beschäftigung bekommen haben. Dose fand heraus, dass 71 % nach neun Jahren noch immer auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt waren, den sie zuvor durch eine gute Begleitung, durch eine gute Einarbeitung bekommen haben. „Das sagt einfach ganz deutlich, neun Jahre, das sind auch neun Jahre keine Förderung mehr. Das sind neun Jahre, in denen jemand bewiesen hat: ich kann arbeiten, wenn man mir die Möglichkeit gibt, einen passgenauen Job zu finden, und wirklich durch eine Begleitung auch das zu lernen, was ich brauche. Und dem Betrieb die Chance zu geben, mich so zu nehmen, wie ich bin. Und ich denke, die Zahl ist sehr eindrücklich“.



10. Arbeitsergebnisse

„Wo setzen wir uns denn hin: Ins Boot oder an den einen Tisch?“

(Norbert Killewald)

Alle Beteiligten müssen von Anfang an in einem Boot sitzen. (E. Frölich)

Wir wollen alle Beteiligten an einen Tisch bringen. (I. Mikloss)

Impulse

- Übergänge sind immer mit Emotionen verbunden. (S. Burkhardt)
- „Es geht um Personenzentrierung.“ (E. Frölich)
- „Es braucht Arbeitsbeschreibungen, die ein Schüler verstehen kann. Es wird von Schülern immer der Hausmeister in die Zukunftskonferenzen geholt, weil die Schüler sein Wirken erkennen und einschätzen können.“ (E. Frölich)
- „Es geht um persönliche Zukunftsplanung. Es geht nicht darum, FÜR jemanden zu entscheiden, sondern der Schüler entscheidet, wer und was für ihn wichtig ist.“ (E. Frölich)
- „Ziel ist die gesellschaftliche Teilhabe für alle Jugendlichen durch Integration in Ausbildung und Beschäftigung.“ (C. Godde)
- „Ein System für alle, in dem individuelle Förderung möglich ist.“ (C. Godde)
- „Das Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ hat einen präventiven Charakter.“ (C. Godde)
- „Es geht um Empowerment. Wir sollen Jugendliche unterstützen, sich selbst so zu qualifizieren, dass sie für sich eine Beschäftigung finden. Es geht darum, sie aus einer passiven Haltung hin zu einer aktiven gestalterischen Haltung zu motivieren.“ (Deswegen sei auch nicht das Sozialministerium bei der Veranstaltung, sondern das Arbeitsministerium) (C. Godde)
- „Für diese Selbststeuerung ist allerdings eine große Unterstützung nötig.“ (E. Frölich)
- „Es fehlt an der Zusammenarbeit der Sozialsysteme.“ (N. Killewald)
- „Die weitere Begleitung von Schulen rechnet sich.“ (N. Killewald)
- „Individuelle Unterstützung, die auf den Mitarbeiter abgestimmt ist.“ (Hr. Füngeling)
- „Ich als Unternehmer weiß in dem Wirrwarr nicht, mich zurechtzufinden. Deswegen freut mich die Zusammenarbeit mit Füngeling Router.“ (R. Schmidt)

Ergebnisse

Ein Ziel der Veranstaltung war die Vernetzung der verschiedenen Partner:

- „Ich habe interessante Unternehmer und Unternehmen kennen gelernt, die ich in zukünftigen Gesprächen als Positivbeispiele nennen werde. (C. Meier)
- „Erfolgsfaktor für das Gelingen der Übergänge Schule-Beruf ist die Betriebsnähe.“ (C. Meier)

Es wurde mit Mythen aufgeräumt:

- Mitarbeiter mit Behinderung haben keinen hohen Krankenstand. (Hr. Füngeling)
- Mitarbeiter mit Behinderung haben eine hohe Arbeitsmotivation. (Hr. Füngeling)

Die Partner wünschen sich Zeit für die Umsetzung:

- Umsetzung in fünf bis sechs Jahren. (C. Godde)
- Ich wünsche mir keine Schnellschüsse. (J. Roters)
- Wir brauchen Zeit. (I. Mikloss)

Fazit: Große Kommunikationsbereitschaft der unterschiedlichen Partner.

Vorschläge

- Zukunftskonferenzen mit/für Schüler und deren Eltern, um Potenziale zu erkennen. (E. Frölich)
- Netzwerkkonferenzen für alle lokalen Partner (E. Frölich)
- Gute Best-Practice-Beispiele deutlich machen, um Unternehmer zu gewinnen, Menschen mit Behinderung einzustellen. (T. Nackmayr)
- Die Fülle von Partnern berücksichtigen und koordinieren. Was macht eigentlich der andere? (C. Meier)
- Koordination von Stiftungsarbeit, um Förderung abzustimmen. (N. Killewald)
- Entwicklung eines neuen Berufsbilds „Arbeitstrainer“. (M. Bader)

Wünsche

- Wünsche und Fähigkeiten der Schüler in den Vordergrund stellen. (E. Frölich)
- Schnittstellenübergreifende Begleitung. (E. Frölich)
- „Sprachbarrieren“ zwischen Schule und Wirtschaft beachten. Ein Unternehmensvertreter weiß eventuell nicht, was „Wahrnehmungsstörungen“ heißt, die ein neuer Mitarbeiter mit Behinderung mitbringt. (E. Frölich)
- „Weiterführung der Förderung ab 2014.“ (Fr. Stahnke)
- Auch von Seiten der Schule wird die Notwendigkeit der weiteren intensiven Unterstützung für Unternehmer befürwortet, um diese zu begeistern und zu motivieren, Menschen mit Behinderung einzustellen. (Fr. Stahnke)

Angebote

Von Frau Nackmayr (unternehmer nrw):

- Betriebserkundungen
- Lehrerqualifizierungen
- Berufsparcours
- Arbeitskreise Schule-Wirtschaft

Fragen

- Was kostet es die Sozialsysteme langfristig, wenn die vierjährige Begleitung nicht geschieht? (N. Killewald)
- Wie motiviert man Arbeitgeber, sich zu engagieren und Menschen mit Behinderung einzustellen? (Eine Teilnehmerin im Publikum)



11. Schlusswort

Die Kämpgen-Stiftung konnte mit dem Symposium deutlich aufzeigen, wie wichtig eine individuelle, kontinuierliche Betreuung der jungen Menschen mit Förderbedarf beim Übergang von der Schule in ein nachhaltiges Arbeitsverhältnis ist. Die Stiftung möchte den begonnen Weg des Aufbaus inklusiver Erprobungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungswege in Kölner Wirtschaftsunternehmen weiter verfolgen, dabei bedarf es jedoch des Engagements und der Kooperation aller maßgeblichen Akteure der beruflichen Rehabilitation, um langfristig Betreuungsstrukturen aufzubauen, die unabhängig von Mitteln privater Förderorganisationen flächendeckend angeboten werden können.



12. Ausblick

Dem Symposium folgt am Dienstag, den 19. November 2013, eine Nachfolgeveranstaltung, bei der die Arbeitsergebnisse aufgegriffen und mit den wesentlichen Akteuren der beruflichen Rehabilitation der Region Köln alternative Handlungsansätze diskutiert werden, um das neue Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss“ der Landesregierung NRW im Interesse junger Menschen mit Förderbedarf voranzutreiben.

Die Kämpgen-Stiftung stellt in Aussicht, sich mit geeigneten Projekten an sinnvollen und erforderlichen konzeptionellen Alternativen fördernd zu beteiligen.

13. Beteiligte

Bader, Dr. Michael Brüggen, Manuel	Geschäftsführer der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH, Köln Arbeitnehmer und Teilnehmer des Projekts „Training-on-the-Job“, Köln
Frölich, Eleonore	Rektorin der Comenius-Förderschule Schwetzingen sowie Koordinatorin für das Forum Übergang Schule-Beruf der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung, Hamburg
Füngeling, Heribert Gehrmann, Gesche Godde, Christofer	Inhaber der Unternehmensgruppe Füngeling, Erftstadt Geschäftsführender Vorstand der RheinEnergieStiftung, Köln Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Referat Berufliche Ausbildung und Übergangssystem, Düsseldorf
Henze, Jürgen Kaulbach, Björn Killewald, Norbert	Vorstand der Kämpgen-Stiftung, Köln Arbeitstrainer der gemeinnützigen Füngeling Router GmbH, Köln Beauftragter der Landesregierung NRW für die Belange von Menschen mit Behinderung, Düsseldorf
Kliemann, Hanna Meier, Christopher Mikloss, Ingeborg	Kommissarische Schulleiterin der Förderschule Thymianweg, Köln Operativer Geschäftsführer der Agentur für Arbeit, Köln Amt für Schulentwicklung/Regionales Bildungsbüro, Leitung Kommunale Koordinierung Übergang Schule-Beruf in NRW „Kein Abschluss ohne Anschluss“, Köln
Nackmayr, Tanja	unternehmer nrw, Referat Berufliche Ausbildung und Übergangssystem, Düsseldorf
Rodert, Axel Roters, Jürgen Schmidt, Robert Stahnke, Melanie	Vorsitzender des Kuratoriums der Kämpgen-Stiftung, Köln Oberbürgermeister der Stadt Köln Geschäftsführer Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH Lehrerin der Förderschule Lernen Thymianweg, Köln

Musikalisches Programm

Reichelt, Katharina	Cello, Saarbrücken
Queck, Holger	Klavier, Sinzig

Ergebnissicherung

Liffers, Frank	eventprojektmanagement, Hürth
----------------	-------------------------------

Moderation & Dokumentation

Burkhardt, Stefan	Büro für SozialManagementBeratung Köln
-------------------	--

Organisation und Logistik

Bischoff, Lars	Agentur HEIMSPIELE, Köln
----------------	--------------------------

