

Wege zum Praktikum und Arbeitsplatz von Jugendlichen mit geistiger Behinderung

Überlegungen von Thomas Wildermuth

Stand 15.12.2011

Präambel:

Die Unterlage soll zur Diskussion der verschiedenen Beteiligten bei der Organisation und Suche nach Praktikamöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung dienen.

Primär soll die Unterlage der Backnanger Elterngruppe bei den Gesprächen mit diversen Institutionen helfen, Fragen zu stellen und neue Möglichkeiten aufzutun / auch selbst mit anzupacken, also Kräfte zugunsten der Jugendlichen zu mobilisieren.

Dies Unterlage erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Jeder Leser, der Ergänzungen / Anregungen hat, darf dies gerne an ats.wildermuth@t-online.de senden. Nach Würdigung werden die Rückmeldungen eingearbeitet.

Agenda

- Ausgangslage
- Phasen des Praktikums
- Parameter von Praktika
- Gut ist wenn...
- Beteiligte / Wer hat welche Rolle?
- Nächste Schritte

Ausgangslage

- Erkenntnisse aus aktuellem Umfeld von Jugendlichen der Bodelschwingschule Murrhardt und aus dem Inklusionsforum Backnang 25.11.2011
 - Schule selektiert nach Fähigkeiten; für geistig Behinderte werden Praktika in der WfBM forciert
 - Integrationsdienst ist nicht bis selten im Kontakt mit Eltern von geistig behinderten Jugendlichen
 - Suche nach aufgeschlossenen Arbeitgebern ist aufwändig, es werden eher klassische Konzepte, die auf Erfahrungen der letzten Jahre (Jahrzehnte) fußen, forciert.
 - Elternwünsche werden gehört, aber nur bei nachdrücklichem Wunsch nicht blockiert.
 - Durch die zentrale Beschulung ist der Kontakt zu Arbeitgebern in Wohnortnähe von den Ressourcen der Schule und IFD nicht zu schaffen.
 - AfA scheint wenig Erfahrungen mit der Integration von Menschen mit geistiger Behinderung in den Außenarbeitsstellen und im ersten Arbeitsmarkt zu haben.
- Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“
 - Eher wenig ausgearbeitete Punkte für Menschen mit geistiger Behinderung

Phasen des Praktikums

Klassisch

- Schüler wird von Lehrer/innen beobachtet und eingeschätzt
- Schüler wird befragt
- Wegeplanungsgespräch mit Eltern und Schüler
- Vorgabe Pflichtpraktikum (meist das erste) in WfBM
- ?

- Dokumentation der Stärken und Schwächen des Schülers
- Ableitung von möglichen Tätigkeitszielen
- ?
- ?

- Kontakte der Schule und IFD werden genutzt
- WfBM Pflichtprogramm
- ?
- ?

- 1 Tag oder mehrer Tage
- Gesprächspartner von Schule / IFD für Arbeitgeber?
- Abschlußgespräch Betrieb, Schüler, Schule und IFD
- Was passiert mit den Erkenntnissen?
- ?



Neue Möglichkeiten

- 1 Workshop als Start der Beteiligten
- 2 „Blickwechsel“ Sozialkompetenztraining
- 3 Betriebsbesichtigungen
- 4 Beirat in der Schule
- 5 Mobilitätstraining
- 6 Checkliste / Fallbeispiele
- 7 Aufgabenliste
- 8 Schulfirma liefert
- 9 Schulstunden in Firmen
- 10 Betriebsrestaurants

- 11 Talentbeobachtung / Talentkonferenzen
- 12 Betriebsbesichtigungen
- 13 Mentoren Pool
- 14 Firmenliste
- 15 Erfahrungen aus Schülerfirma Tip Top Tim aufführen

- 16 Professioneller Steckbrief
- 17 Individuelle Parameter für Praktikum
- 18 Persönliches Netzwerk und Kontakte
- 19 Referenzen von Lehrern, Eltern, Kontakten
- 20 Bedingungen für Betriebe
- 21 Pressearbeit

- 22 Tagebuch Praktikumsbericht
- 23 Praktikumspace
- 24 Hotline für Unterstützungsbedarf
- 25 Klare Arbeitsaufgaben mit Zielen
- 26 Talentcheck
- 27 Zertifikat
- 28 Spendenmöglichkeit bei guter Leistung („Lohn“)
- 29 Evaluation

Neue Möglichkeiten -Erläuterungen

Nr.	Kurztext	Erläuterung
1	Workshop als Start der Beteiligten (Gruppenveranstaltung zu mehreren potentiellen Praktikanten)	Die Beteiligten und Unterstützer (Schüler, Eltern, Schule, IFD und AFA und ggf. Betriebe, Kreisjugendring, sonstige etc.) werden in einem Impulsvortrag über die aktuellen Bedingungen, Erfahrungen und Möglichkeiten (ggf. 3 unterschiedliche Beispielschüler) informiert. Anschließend wird in einem Workshop in diversen Gruppenarbeiten folgende Themen bearbeitet: Ideen für Ergänzungen zu bisherigen Erfahrungen (Neues), Wer kann wo wie konkret unterstützen? Wer hat noch weitere Kontakte?, Nächste Schritte pro potentielltem Praktikant.
2	„Blickwechsel“ Sozialkompetenztraining	Angebot an Firmen, dass ein Mitarbeiter/innen (z.B. Führungskräfte, zukünftige Führungskräfte, Mitarbeiter mit viel Menschenkontakt, Projektleiter, etc.) ein Sozialkompetenztraining mit folgenden Zielen machen können: Stärkung der Empathie, Klarheit in der Abgrenzung / Hilfe, Do's und Dont's im Umgang mit Menschen (mit Behinderung), Komplexitätsreduktion auf Zielpersonen, etc. . Träger könnte der Kreisjugendring sein: 1. Vorbereitungstag, Einsatz vor Ort, Transfertreff, ggf. Nachcoaching. Idealerweise gegen Entgelt der Firmen. Einrichtungen der Behinderten sind notwendig (G-Schule, Diakonie, Paulinenpflege)
3	Betriebsbesichtigungen	Schüler und potentielle Praktikanten machen Besichtigungen bei Firmen bzw. gehen auf Jobmessen und informieren sich dort.
4	Beirat in der Schule	Schulen gründen einen Beirat in dem neben dem Schulleiter, Werkstufenvertreter, WfBM Vertreter, Jobcoach, IFD, AfA auch Firmenvertreter teilnehmen können. Ziel: Sicherstellung des Prozesses zur Praktikasuche und der Findung von passenden Arbeitsplätzen bzw. Impulse für die Schulentwicklung bzw. WfBM Entwicklung

Neue Möglichkeiten -Erläuterungen

Nr.	Kurztext	Erläuterung
5	Mobilitätstraining	Potentielle Praktikanten erhalten ein personalisiertes Mobilitätskonzept (Ist Stand, nächste Schritte / Möglichkeiten): bei Schülern ist dies mit Lernstoff. Vorhandene Konzepte der Schule sind zu aktualisieren und zu erweitern.
6	Checkliste / Fallbeispiele	Zentrales Verzeichnis von Checklisten (Parameter für Praktika), Fallbeispiele mit Lesson Learned für die nächste Generation von Praktika. Dies könnte auf der Schulhomepage oder einer anderen Institution z.B. AfA oder Kreisjugendring o.ä. veröffentlicht werden
7	Aufgabenliste	Liste möglicher Aufgaben ist ebenso öffentlich bekannt zu machen. Dies ist eine Liste die laufend zu ergänzen ist. Ziel: Pool an Aufgabenideen für Menschen mit geistiger Behinderung.
8	Schulfirma liefert	Schulfirma liefert z.B. Nachtisch an ein Betriebsrestaurant (1xWoche) und bekommt so Aufmerksamkeit. Potentielle Praktikanten werden gesehen, erste Berührungshemmungen abgebaut bzw. erste persönliche Kontakte geknüpft.
9	Schulstunden in Firmen	Schulstunden werden z.B. in Firmen abgehalten, z.B. in der Poststelle der AfA wird das Öffnen von Briefen, das Sortieren, Vernichten etc. gelernt.
10	Betriebsrestaurants / Sozialräume der Firmen	Potentielle Praktikanten gehen in (un-)regelmäßigen Abständen zum Essen in Firmenrestaurants bzw. dürfen ihr Vesper in Sozialräumen von Firmen essen. Ziel Berührungshemmungen von Mitarbeitern in Firmen abbauen.

Neue Möglichkeiten -Erläuterungen

Nr.	Kurztext	Erläuterung
11	Talentbeobachtung / Talentkonferenzen	Gezieltes Zusammentragen von Erkenntnissen über Talente der potentiellen Praktikanten, ggf. bereits anhand der Aufgabenliste (siehe Punkt7) ein „passt“, „probieren“ – „wird nix“ dokumentieren. In der Talentkonferenz wird der Iststand (Beobachtungsdoku) mit den Erfahrungen der Eltern und ggf. Mentoren aus dem Umfeld besprochen und nächste Schritte festgelegt. Hier sind die AfA, IfD und ggf. auch Personaler / Betriebsräte oder Führungskräfte aus Unternehmen einzubinden.
12	Betriebsbesichtigungen	Neigungs- / talentorientiert werden Betriebsbesichtigungen durchgeführt. Dies mit entsprechender Vor- und Nachbereitung (Neugier bei den potentiellen Praktikanten wecken, Berührungängste abbauen)
13	Mentoren Pool	Aus der Maßnahme 2 „Blickwechsel“ werden Mentoren für potentielle Praktikanten rekrutiert. Angebot auch für Mitarbeiter in Firmen, die sich im Rahmen einer Personalentwicklung mit „Verantwortung für Menschen“ beschäftigen.
14	Firmenliste	Liste aller potentiellen Firmen und Ansprechpartner / Kontaktpersonen ist erstellt und steht z.B. im Rahmen der Maßnahme 11 zur Verfügung.
15	Erfahrungen aus Schülerfirma Tip Top Team aufführen	Erfahrungen werden bei Maßnahme 11 eingebracht. Entpersonalisierte Erkenntnisse werden auf Schulhomepage, AfA o.a. aufgeführt.
16	Professioneller Steckbrief	Jeder potentielle Praktikant hat einen professionellen Steckbrief (Bewerbungsunterlage)

Neue Möglichkeiten -Erläuterungen

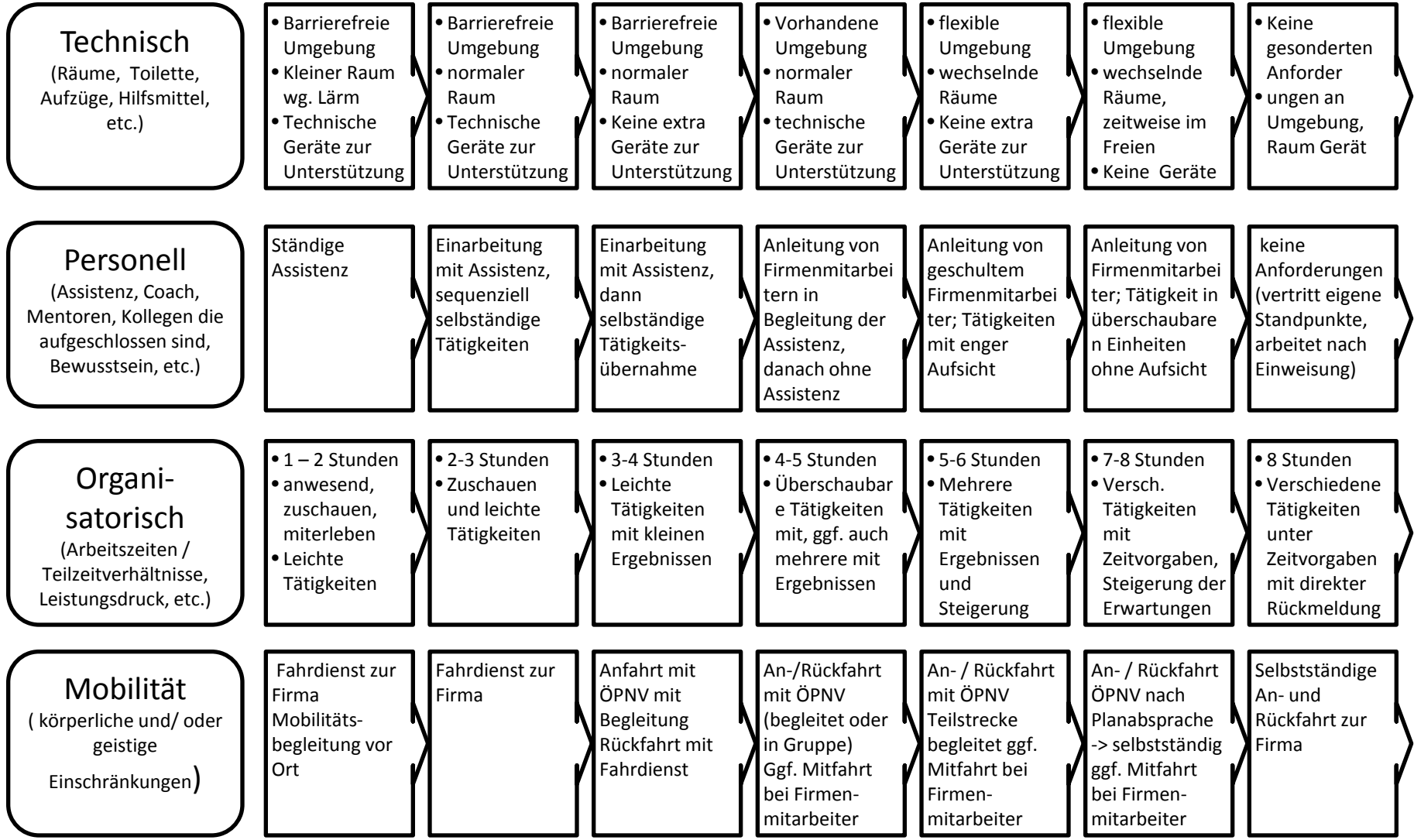
Nr.	Kurztext	Erläuterung
17	Individuelle Parameter für Praktikum	Anforderungen an Praktikaplätze werden in einer Checkliste erstellt. Dies soll den unterschiedlichen Beteiligten beim Abgleich der Fähigkeiten (Verhalten, Wollen, Können und vermutetes Potential) sowie beim Training auf ein Praktikum hin helfen. Beispiel siehe in dieser Unterlage.
18	Persönliches Netzwerk und Kontakte	Die Kontakte aus dem Umfeld (Eltern, Freunde, Mentoren, etc.) des potentiellen Praktikanten werden transparent gemacht und eröffnen so potentielle Firmen.
19	Referenzen von Lehrer, Eltern Kontakten	Neben dem Steckbrief können Referenzen, Urkunden etc. die Bewerbungsunterlage vervollständigen
20	Bedingungen für Betriebe	(Neue) Betriebe haben zunächst Vorbehalte. Hier braucht es eine Informationbroschüre mit den Bedingungen / Nutzen (z.B. Aufbau von Sozialkompetenz... siehe Punkt 2) und der Option, dass Praktikaeinsätze auch schnell und unkompliziert abgebrochen werden können. Hier z.B. auch Fallbeispiele die gut liefen.
21	Pressearbeit	Presse ist am besten über Aktionen zu motivieren, hier macht es Sinn Aktionswellen zu veranstalten und diese auch der Presse gegenüber zu vermarkten. Dies schafft Aufmerksamkeit (der Schritt vor dem persönlichen Kontakt, bereitet also den Abbau der Berührungängste vor)
22	Tagebuch Praktikumsbericht	Praktikant dokumentiert z.B. täglich was er gemacht hat. Dies ggf. auch via Fotografien oder Pictogramme. Es können auch kleine Videosequenzen aufgezeichnet werden. Ziel: Praktikant reflektiert sein Tun, Erfolge werden sichtbar gemacht, Korrektur wird aufgezeigt.

Neue Möglichkeiten -Erläuterungen

Nr.	Kurztext	Erläuterung
23	Praktikumspate	Idealerweise gibt es Praktikumspaten in den Firmen. Diese bekommen nach Abschluss des Praktikums auch eine Bescheinigung. Es könnten aber auch Frührentner/innen (z.B. Ex-Führungskräfte, Betriebsräte, Personaler, Menschen mit Erfahrung im sozialen Bereich) sich ehrenamtlich zur Verfügung stellen und Praktikaeinsätze als Paten begleiten. Auch FsJ und Bufdi des Kreisjugendringes...
24	Hotline für Unterstützungsbedarf	Hotline für Betriebe, die Fragen vor, während und nach dem Praktikum haben. Quasi eine Servicestelle, um es den Betrieben leicht zu machen.
25	Klare Arbeitsaufgaben mit Zielen	Klare Aufgaben mit Ergebniserwartung und, sofern es die Fähigkeit ermöglicht, selbstständige Entscheidungen trainieren / probieren.
26	Talentcheck	Fortsetzung der Maßnahme 11 mit Erkenntnissen aus dem Praktikum
27	Zertifikat	Optisch gut aufbereitetes Zertifikat, das die Firma nur noch abstempeln und unterschreiben muss – als Serviceunterstützung.
28	Spendenmöglichkeit bei guter Leistung („Lohn“)	Wenn der Praktikant einen Mehrwert, also eine Leistung, in der Firma gezeigt hat und produktiv war, kann die Firma – anstelle eines Lohnes – auch eine Spende z.B. als Förderbeitrag der Schülerfirma leisten.
29	Evaluation	Agentur für Arbeit (quasi als unabhängige Institution) macht eine standardisierte telefonische Befragung in den Betrieben mit dem Ziel „Lesson Learned“ und einem DANKE an die Firma. Die Erkenntnisse fließen in Maßnahme 1 ein.

Beispiele

Parameter für Praktika



Gut ist wenn...

- **Kontakt:** Gut ist, wenn der potentielle Praktikant oder ein anderer Mensch mit Behinderung schon im Umfeld bekannt ist. Ist dies nicht der Fall hilft es, dies behutsam aufzubauen, um Berührungspunkte abzubauen.
- **Vernetzung:** Gut ist, wenn die Institutionen und Unterstützer um den Menschen mit Behinderung zusammenarbeiten und sich die Erfahrungen, Ideen und Chancen ergänzen. Es kommt mehr dabei heraus, wenn zusammengearbeitet wird, als wenn jeder für sich einen Weg beschreitet.
- **Pressearbeit:** Gut ist, wenn zukünftige Firmen schon über das eine oder andere Thema gehört haben, so entstehen Anknüpfungspunkte für Gespräche und Chancen.
- **Mut für Neues:** Gut ist, wenn zusätzlich zur Erfahrung auch neue Ideen und Möglichkeiten genutzt werden. (Hätten sie sich vor 20 Jahren vorgestellt, dass es heute fast nur noch digitale Fotografie gibt? – Die Erfahrung hätte es verhindert, der Mut, Neues anzugehen, hat die Entwicklung unterstützt)
- **Grenzen:** Gut ist, wenn Grenzen nicht begrenzen, sondern den Stand aufzeigen, an dem für eine Entwicklung anzusetzen ist. Dies ohne Überforderung oder gegen den Willen des Betroffenen. Ohne eine Erprobung ist es oft schwer, festzustellen, ob es passt oder nicht (oder glauben Sie, daß wir die heutige Erkenntnis einer kugeligen Erde hätten, wenn niemand die „Erfahrung der Scheibe“ in Frage gestellt hätte?)