



Bericht

Fünf Jahre Aktionsplan des
Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerks Husum
zur Umsetzung der UN-BRK

**Vielfältige Chancen auf dem
1. Arbeitsmarkt ermöglichen**



Theodor-Schäfer-
Berufsbildungswerk
Husum



Chancen ergreife im Theodor-Schäfer-Beruf



Rehabilitation



Ausbildung

● **Hier stehen wir Ihnen zur Verfügung**

Husum | Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk |
SchlossCafé | Handwerkerhaus

St. Peter-Ording | Haus Windschur

Heide | TuIC®-Heide

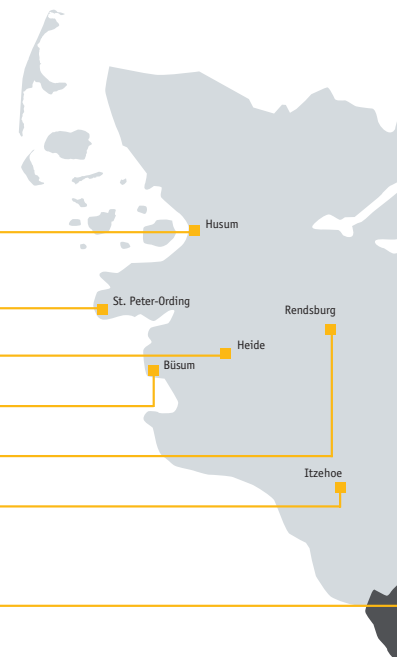
Büsum | Evangelische Seniorenerholung

Rendsburg | Gehörlosen-Fachschule

Itzehoe | TuIC®-Itzehoe

Hamburg | Norddeutsches Reha-Beratungszentrum

Bad Segeberg | TuIC®-Bad Segeberg





**Aktionsplan
TSBW**

reifen – jetzt.

fsbildungswerk



Umschulung



Arbeitsmarkt



- Sie wählen aus
- Sie stehen im Mittelpunkt
- Wir nehmen Sie ernst
- Ihr Ergebnis zählt



Inhalt

- Vorworte5-6
- Einleitung7

Der Umsetzungsprozess

- Steuerung des Aktionsplans.....8
- Kommunikation über den Umsetzungsstand.....9
- Phasen der Umsetzung.....9

Umsetzung der Ziele des Aktionsplans.

- Ziele des Aktionsplans.....10
- Zielerreichung für alle Handlungsfelder.....10
- Handlungsfeld Bewusstseinsbildung.....10
- Handlungsfeld Partizipation - Nichts über uns ohne uns12
- Handlungsfeld Empowerment - Mehr Selbstbestimmung ist möglich.....14
- Handlungsfeld Barrierefreie Kommunikation.....16
- Handlungsfeld - Ausbildung und Vermittlung.....17
- Handlungsfeld das TSBW als Arbeitgeber.....19
- Handlungsfeld Barrierefreies Wohnen als Lernort.....20
- Handlungsfeld Vernetzung21
- Wirkungen des Aktionsplans.....22
- Resümee und Ausblick23
- Literatur.....24
- Anhang.....25



Aktionsplan TSBW



Hans-Jürgen Vollrath-Naumann
Einrichtungsleiter

Sehr geehrte Damen und Herren,

als wir den Aktionsplan vor fünf Jahren verabschiedet haben, hatte ich den Eindruck, dass fünf Jahre eine sehr lange Zeit sind. Es erschien mir damals eine sehr große Herausforderung, einen so langen Zeitraum zu planen. Nun ist es umgekehrt: Heute habe ich den Eindruck, wir hätten den Aktionsplan erst vor kurzer Zeit verabschiedet.

Wir können heute feststellen: wir haben die Zeit gut genutzt. Der Aktionsplan mit seinen Zielen und Maßnahmen war für uns ein wirklich gutes Instrument. Wie der Bericht zeigt, war es wichtig, die ehrgeizigen Ziele in Bezug auf die Integrationsquote und die VAMB-Quote zu formulieren, weil sie als ein roter Faden dienten und uns immer wieder an unsere wesentliche Aufgabe erinnert haben, die Teilnehmenden möglichst gut für eine Tätigkeit für den 1. Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

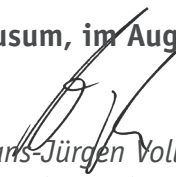
Wir wären nicht so weit ohne die Kolleginnen und Kollegen und unsere Kooperationspartner insbesondere aus der Wirtschaft. Namentlich

möchte ich mich an dieser Stelle sehr herzlich bedanken bei den Mitgliedern des Steuerkreises: Herr Rex, Herr Eggers, Herr Beeck, Herr Carstensen, Frau Matzen, Herr Sothmann, Frau Dr. Willgeroth und Herr Zajac vom TSBW sowie Dr. Katrin Grüber vom IMEW.

Besonders viel Freude hat mir die Zusammenarbeit mit der Teilnehmendenvertretung gemacht, die in den Jahren des Aktionsplans immer intensiver und selbstverständlicher wurde – obwohl die Mitglieder wegen abgeschlossener Ausbildung immer wieder wechselten. Besonders beeindruckt hat mich die Ernsthaftigkeit und Qualität ihrer Kritik und Vorschläge. Ich kann meinen Kolleginnen und Kollegen anderer Berufsbildungswerke nur empfehlen: es lohnt sich, auf die Teilnehmendenvertretung zu hören.

Andere Organisationen verabschieden nach dem 1. Aktionsplan den Aktionsplan 2.0. Diesen Weg gehen wir nicht. Aber selbstverständlich ruhen wir uns nicht aus. Wir werden in den kommenden Monaten ein Papier mit wichtigen Eckpunkten verabschieden. Die Ziele des 1. Aktionsplans behalten ihre Gültigkeit. Das TSBW wird weiterhin seinen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK leisten – wir bauen dabei auf die Kooperationspartner.

Husum, im August 2019



Hans-Jürgen Vollrath-Naumann
Einrichtungsleiter



Teilnehmer- vertretung Husum

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist wichtig, dass wir als Teilnehmende ein Mitspracherecht haben und uns ernst genommen fühlen. Der Aktionsplan hat dazu beigetragen, dass sich vieles verbessert hat.

Anfangen bei der besseren Ausarbeitung des ICF-Einschätzungsbogens, über die Anpassung von individuellen Angeboten für die Teilnehmenden bis dazu, dass die Teilnehmendenvertretung nun ein eigenes Büro hat. Nach wie vor finden regelmäßig Treffen mit der Geschäftsführung statt aber auch mit Anleitern, Psychologen und Fallmanagern. Wir werden mit einbezogen und dürfen aktiv mitgestalten. Die Grundsätze von EQUASS sind mittlerweile eine Selbstverständlichkeit geworden und wir arbeiten auf Augenhöhe zusammen.

Da die Teilnehmendenvertretung rein aus Auszubildenden besteht, ist es wichtig für uns: Was passiert nach der Ausbildung? Wie schaut unsere Zukunft aus?

Eines der Ziele des Aktionsplans ist es, dass mindestens die Hälfte aller Auszubildenden eine Verzahnte Ausbildung machen soll; eine betriebsnahe Praxiserfahrung außerhalb des

TSBWs. Zudem, dass 70% der Absolventen nach Ende der Ausbildung mindestens sechs Monate auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein können.

Die Erfolgszahl ist über die Jahre stetig gewachsen und liegt jetzt bei ca. 61,9%. Natürlich ist immer noch Luft nach oben, zeigt aber, dass wir auf dem richtigen Weg sind und macht Hoffnung, dass möglichst viele von uns eine reelle Chance auf einen Arbeitsplatz haben.

Unsere Arbeit trägt Früchte und wir sind eine der führenden Teilnehmendenvertretungen, was Mitspracherechte und Zusammenarbeit an sich angeht. Darauf sind wir sehr stolz und hoffen, dass die Zukunft noch weitere Möglichkeiten bietet, sich weiter auszubauen und die Auszubildenden zu unterstützen.

Zum Schluss möchten wir einmal vielen Dank sagen, an die Mitglieder des Aktionsplanausschusses und an Frau Grüber für die gute Zusammenarbeit.

Die Teilnehmendenvertretung Husum



Aktionsplan TSBW

Einleitung

Im Jahr 2014 verabschiedete das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk (TSBW) in Husum als eines der ersten Berufsbildungswerke in Deutschland einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK. Es wollte so die Chancen der Teilnehmenden im Anschluss an die Ausbildung im TSBW auf einen Arbeitsplatz am Allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern.

Der Aktionsplan des TSBW enthält - im Unterschied zu den meisten anderen Aktionsplänen - quantifizierbare Ziele, um die Erfolge des Aktionsplans nachprüfbar zu machen. Das Berufsbildungswerk hatte sich vorgenommen, die Quote der verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) innerhalb von fünf Jahren von 15 Prozent im Jahr 2014 auf 50 Prozent im Jahr 2019 zu steigern.

Außerdem sollte innerhalb des gleichen Zeitraums die Integrationsquote von 53 Prozent auf 70 Prozent gesteigert werden. Gemeint ist damit der Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis für die Dauer von mindestens sechs Monaten. Diese Berechnungsgrundlage für die Integrationsquote war von der Bundesagentur für Arbeit festgelegt worden. Im Zuge eines neuen Rahmenvertrages der Bundesagentur mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (Bundesagentur für Arbeit und Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. (2015)) wurde die Berechnungsgrundlage verändert. Bezugspunkt sind seitdem alle diejenigen, die eine Maßnahme begonnen haben.

Der Aktionsplan enthält folgende acht Handlungsfelder mit insgesamt 29 Zielen und 52 Maßnahmen.

1. Bewusstseinsbildung
2. Partizipation – Nichts über uns ohne uns
3. Empowerment – Mehr Selbstbestimmung ist möglich
4. Barrierefreie Kommunikation
5. Ausbildung und Vermittlung für den
1. Arbeitsmarkt
6. Das TSBW als Arbeitgeber
7. Barrierefreies Wohnen als Lernort
8. Vernetzung

In diesem Bericht werden der Umsetzungsprozess des Aktionsplans, die Erreichung der genannten Ziele, die in den Handlungsfeldern festgelegt waren, sowie der Umsetzungsstand der Maßnahmen beschrieben. Außerdem werden Hinweise auf Wirkungen von Maßnahmen bzw. des Aktionsplans gegeben, wobei es sich angesichts eines komplexen Geschehens nur um Annäherungen und nicht um eine kausale Wirkungskette handeln kann.

Grundlage für diesen Bericht sind die Statistiken des TSBW, Protokolle des Steuerkreises, die jährlichen Berichte über die Umsetzung des Aktionsplans, Interviews mit Mitgliedern des Steuerkreises und des Gesundheitsteams, sowie Beobachtungen, die im Zuge der Beratung des TSBW gemacht wurden. Außerdem sind Erfahrungen bei der Begleitung der Umsetzung anderer Aktionspläne eingeflossen.



Aktionsplan TSBW

Der Umsetzungsprozess

Steuerung des Aktionsplans

Der Steuerkreis traf sich zwei bis drei Mal im Jahr. Die regelmäßigen Treffen des Steuerkreises boten aus der Sicht der Beteiligten eine sinnvolle Struktur, um kontinuierlich die Erreichung der quantifizierbaren Ziele, d.h. der Integrationsquote sowie der VAmB-Quote zu überprüfen. Gleiches gilt für den Umsetzungsstand der Maßnahmen (es wurde festgehalten, ob und wie sie durchgeführt werden, ob sie beendet oder dauerhaft in Prozessen verankert wurden). Gleichzeitig konnte bei Bedarf nachgesteuert werden. Der Austausch sowie der Blick von außen durch die Begleitung des IMEW erleichterte es den Beteiligten, Abläufe wahrzunehmen, die für den Prozess wichtig, aber schon so selbstverständlich geworden waren, dass sie im Alltag als nichts Besonderes wahrgenommen wurden. Sie wurden dokumentiert und dargestellt und dadurch nicht nur für die Mitglieder des Steuerkreises, sondern auch für andere erfahrbar. Dies wirkte sich positiv auf den Gesamtprozess aus, indem sie weiter befördert wurden.

Mitglieder des Steuerkreises:



Hans-Jürgen Vollrath-Naumann
Einrichtungsleiter



Udo Rex
Abteilungsleiter Ausbildung



Björn Eggers
Abteilungsleiter Verwaltung



Wolfgang Carstensen
Fallmanager



Sünje Matzen
Diplom Psychologin



Jochen Sothmann
Teamleiter Lernort Wohnen



Dr. Kirsten Willgeroth
Abteilungsleiterin
Ärztlicher Dienst



Michael Zajac
Teamleiter Farbtechnik



Mitglieder der
Teilnehmendenvertretung



Dr. Katrin Grüber
IMEW



Aktionsplan TSBW

Kommunikation über den Umsetzungsstand

In den ersten drei Jahren wurden auf der Grundlage der internen Statistik des TSBW Jahresberichte erstellt, die über die Quoten und den Umsetzungsstand der Maßnahmen informierten. Sie wurden an Kooperationspartner des TSBW sowie intern verteilt.

Phasen der Umsetzung

Der Umsetzungsprozess des Aktionsplans hatte mehrere Phasen. In der ersten Phase wurden die Ziele und Maßnahmen des Aktionsplans mit dem Handeln im Alltag verbunden. Nicht alle Mitarbeitenden wussten, wie sie die Erwartungen umsetzen konnten und waren deshalb unsicher. Es waren also sowohl Übersetzungs- als auch Überzeugungsarbeit notwendig. Einerseits wurde deutlich gemacht, dass die Veränderungen an das Bisherige anknüpfen und andererseits wurde aufgezeigt, welche Möglichkeiten es gibt und wie anders vorgegangen werden kann. Dabei war es notwendig, auch die Kolleg_innen zu überzeugen, die ihre Arbeitsweise verändern mussten, beispielsweise, indem sie ihre Tätigkeit mehr nach außen verlagert haben, denn nur so konnten sie den Kontakt mit den Betrieben intensivieren, regelmäßig pflegen und neue Betriebe ansprechen. Andere mussten ihren Umgang mit den Teilnehmenden verändern, um mit ihnen partnerschaftlich umzugehen und auf gleicher Augenhöhe zu kommunizieren.

Diese Aktivitäten stellten zu Beginn als „gemeinsame Kraftanstrengung“ einen relativ hohen Aufwand dar. Für den Prozess war die deutlich kommunizierte Position der Leitung sehr hilfreich. Sie wollte die Veränderungen und dies wurde auch so wahrgenommen.

Erleichtert wurde der Gesamtprozess in der zweiten Phase, als nach anderthalb bzw. zwei Jahren Erfolge sichtbar wurden, und sich die Integrationsquote und die VAmB-Quote tatsächlich erhöhten. Abläufe hatten sich verändert, und es wuchs das gemeinsame Verständnis von den gewünschten Veränderungen. Gleichzeitig wurden die Vorteile der Veränderungen im Alltag erfahrbar. Beispielsweise zeigten sich unterschiedliche Vorteile der Langzeitpraktika. Sie befördern die Vernetzung des TSBW mit den Betrieben. Haben Betriebe gute Erfahrung gemacht und sind im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen sicherer, so sind sie eher bereit, auch anschließend weitere Teilnehmende zu betreuen. Zunehmend machten Mitarbeitende im TSBW die Erfahrung, dass Betriebe von sich aus nachfragten – weil sie selbst gute Erfahrungen gemacht haben oder weil sie von guten Erfahrungen gehört hatten. Sie sehen wegen des Fachkräftemangels einen Bedarf.

Die dritte und letzte Phase der Umsetzung schloss sich relativ rasch an die zweite an und kann als Phase der Verstetigung beschrieben werden. Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Aktionsplans sind selbstverständlich und werden im Alltag praktiziert.



Themen des Aktionsplans wurden in Prozesse integriert und die Haltung gegenüber den Teilnehmenden hat sich verändert. Es wird wahrgenommen, dass Inhalte des Aktionsplans „gelebt“ und im „Unterbewusstsein“ verankert sind, auch wenn man nicht über den Aktionsplan redet bzw. den Begriff nicht verwendet.

„Es ist einfach drin. Da redet man nicht mehr drüber, das ist ein Prozess, der ist einfach da, der ist einfach so.“

Umsetzung der Ziele des Aktionsplans

Ziele des Aktionsplans

Allen Beteiligten war bei der Verabschiedung des Aktionsplans klar, dass die Ziele des TSBW in Bezug auf die Integrationsquote und die VAmB-Quote sehr ehrgeizig waren. Die derzeitige Integrationsquote des TSBW von 64 Prozent entspricht nicht ganz den angestrebten 70 Prozent kommt aber nahe dran und ist deutlich höher als die Quote zu Beginn von 50 Prozent. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Berechnungsgrundlagen geändert wurden und inzwischen alle Teilnehmenden, die eine Maßnahme begonnen haben, eingehen.

Die VAmB-Quote wurde stetig gesteigert und liegt seit 2017 im Jahresdurchschnitt bei 46,6 Prozent. Genau dies war angestrebt worden. Sie hat sich also gegenüber der Ausgangsquote von 15 Prozent mehr als verdreifacht. Die durchschnittliche Quote der Berufsbildungswerke liegt übrigens derzeit bei 20 Prozent (BAGBBW o.J.)

Zielerreichung für alle Handlungsfelder

Im Folgenden werden für jedes Handlungsfeld die Ziele dargestellt, es werden beispielhaft Aktivitäten und Maßnahmen genannt, die unternommen wurden, um die Ziele zu erreichen, und es werden, wenn es hierzu Informationen bzw. Einschätzungen gibt, Wirkungen beschrieben. Von den 52 Maßnahmen sind

- 38 abgeschlossen bzw. dauerhaft umgesetzt
- 9 in der Umsetzung
- 5 nicht begonnen, weil nicht notwendig

Handlungsfeld Bewusstseinsbildung

Die Ziele im Handlungsfeld Bewusstseinsbildung beschreiben einerseits die Verbindung der UN-BRK bzw. des Aktionsplans mit Prozessen bzw. dem alltäglichen Handeln im TSBW und andererseits die Haltung gegenüber den Teilnehmenden im Sinne eines partnerschaftlichen Miteinanders.



Aktionsplan TSBW

Ziele des Aktionsplans

- Das TSBW verankert die Umsetzung der UN-BRK in ihren Strukturen und Prozessen
- Die Tätigkeiten im TSBW werden mit der UN-BRK und dem Aktionsplan verbunden. Ein Beispiel dafür ist die Einführung der ICF als Analyseinstrument
- Das TSBW fördert eine Kultur der Vielfalt. Dies gilt sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Teilnehmenden (Diversity)
- Es wird weiterhin eine wertschätzende, respektvolle und wo möglich auch partnerschaftliche Haltung gefördert. Das bedeutet: Mitarbeitende achten auf die Kompetenzen der Teilnehmenden, aber auch auf den Unterstützungsbedarf und ggf. ihre Einschränkungen

Der Aktionsplan ist einer von mehreren Prozessen, die für das TSBW von Bedeutung sind. Sie greifen ineinander und verstärken sich positiv. Dies war so gewollt, wie entsprechende Ziele bzw. Maßnahmen zeigen.

Hierbei ist insbesondere das europäische Zertifizierungssystem eQuass (European Quality Assurance for Social Services) zu nennen, an dem das TSBW seit 2009 teilnimmt. Prozesse werden daraufhin bewertet, ob und inwieweit sie Empowerment, Beteiligung, Bewusstsein und Partizipation der Teilnehmenden stärken. Konzepte und Prozesse, die auch für den Aktionsplan relevant sind, waren also schon vorher bekannt bzw. wurden umgesetzt. Die Verbindung zwischen eQuass und dem Aktionsplan wird in Maßnahme 20 deutlich: Workshops sollen die Umsetzung des Aktionsplans befördern.

Zeitgleich mit der Umsetzung des Aktionsplans begann die Einführung von ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) als Analyseinstrument

in einem mehrstufigen Prozess. Mit der ICF soll die „funktionale Gesundheit unter Berücksichtigung des gesamten Lebenshintergrundes von Menschen mit Behinderung“ erfasst werden. Mit Hilfe dieses Ordnungssystems kann ermittelt werden, wie die Teilhabe von Menschen mit Behinderung verbessert werden kann (Anna Dreher, Birgit Heimann, Sünje Matzen 2018).

Regelmäßig wurden Inhalte des Aktionsplans in verschiedenen Gremien und Dienstbesprechungen des TSBW angesprochen. Im Jahr 2015 wurde ein Mitarbeitercampus mit dem Schwerpunkt Aktionsplan durchgeführt. Mit folgender Aktion im Jahr 2017 wurde das Bewusstsein für ein Leben mit einer Hörbeeinträchtigung gefördert. Sie kam auf Anregung von Teilnehmenden zustande. Während einer Woche wurde in dem TSBW-Kiosk „Pausmich“ ausschließlich über die Gebärdensprache bzw. durch Gesten kommuniziert. Im Vorfeld hatten sich die Auszubildenden der kaufmännischen Abteilung in der Gebärdensprache schulen lassen.

Die Informationsweitergabe über den Aktionsplan bzw. Inhalte des Aktionsplans wurde verstetigt und ist Teil der Informationen, die im BvB-Bereich (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme) sowie im Sozialtraining gegeben werden.

Das Ziel, dieses Handlungsfeldes, dass Mitarbeitende mit den Teilnehmenden kollegial umgehen und auf gleicher Augenhöhe kommunizieren, wurde erreicht, wie folgendes Zitat beispielhaft zeigt.



Sünje Matzen

„Es geht darum wegzukommen von dem störungsspezifischen Denken hin dazu, dass man junge Persönlichkeiten vor sich hat, die in erster Linie Mensch sind und nicht in erster Linie eine Einschränkung haben. Beim Start des Aktionsplans haben viele noch mit diesen Etiketten gedacht. Da sind wir jetzt, glaube ich, langsam weg. Dies merkt man selbst an den Kollegen, bei denen man gedacht hat „Hm, für die wird dieser Prozess schwierig. Aber auch bei ihnen verändert sich viel.“

Handlungsfeld Partizipation - Nichts über uns ohne uns

Die Ziele im Handlungsfeld Partizipation betreffen einerseits Partizipationsprozesse und -strukturen und andererseits eine offene Atmosphäre, in der Kritik erwünscht ist.

Ziele des Aktionsplans

- Die Mitwirkungsmöglichkeiten werden ausgebaut und verstetigt.
- Die Teilnehmendenvertretung wird gestärkt und bekannter gemacht.
- Das Beschwerdemanagement wird verstetigt und zu einem Vorschlagswesen weiterentwickelt.
- Alle im TSBW fördern eine offene Atmosphäre, in der Kritik erwünscht ist.

Um die Ziele des Handlungsfeldes zu verfolgen wurden die Mitwirkungsmöglichkeiten an verschiedenen Stellen im TSBW ausgebaut, verste-

tigt und auch inhaltlich erweitert.

Teilnehmendenvertretung und Einrichtungsleitung treffen sich regelmäßig und sprechen u.a. über eine Prioritätensetzung von geplanten Investitionen. Mitglieder der Teilnehmendenvertretung nehmen an Bewerbungsgesprächen teil, haben den Selbsteinschätzungsbogen, der im Rahmen der Rehaplangespräche verwendet wird, mitgestaltet und machen Vorschläge zur Gestaltung des Speisesaals, der neu gebaut wird.

Bereits im Frühjahr 2016 stellte die Teilnehmendenvertretung positive Veränderungen fest. Als Beispiele für ihre Möglichkeiten nannte sie: die Einrichtung eines Raucherpavillons und die Planung von Freizeiten und Fahrten. Weiterhin wird „das Mitspracherecht der Teilnehmendenvertretung [...] bei Vorstellungsgesprächen immer selbstverständlicher“ (Vorwort der Teilnehmendenvertretung im 1. Bericht über den Aktionsplan). Im Jahr 2015 schaffte das TSBW auf Anregung der Teilnehmenden zehn Autos an (Beitrag zur Umsetzung der Maßnahme 30). Diese geben Teilnehmenden die Möglichkeit, ein Praktikum auch bei Firmen machen zu können, die mit dem ÖPNV nicht zu erreichen sind. Teilnehmende fordern Maschinen, die neu angeschafft werden, oder in Bereichen, in denen sie einen Mangel sehen, Personal.

Mitwirkungsmöglichkeiten gibt es nicht nur über die Teilnehmendenvertretung, sondern auch dezentral. In den Ausbildungsbereichen, in denen es vorher keine Bereichssprecher gab, wurden welche eingeführt. Aber auch außerhalb von Gremien werden Gelegenheiten zum Austausch gesucht bzw. wahrgenommen, sei es auf Haus-



Aktionsplan TSBW

runden im Internat oder während eines Spieleabends. Die Teilnehmenden erleben an vielen Stellen, dass ihre Vorschläge nicht nur ernst genommen werden, sondern Veränderungen in „großen“ Dingen bewirken, oder ebenso bei der Gestaltung von Gemeinschaftsräumen.

Im Laufe des Umsetzungsprozesses hat sich die Rolle der Teilnehmendenvertretung gewandelt. Hierbei muss gewürdigt werden, dass sich die Zusammensetzung laufend ändert, weil die Teilnehmenden nur für eine begrenzte Zeit am TSBW sind. Die Kenntnisse werden also immer weitergegeben bzw. es ist selbstverständlich geworden. Die Teilnehmendenvertretung nimmt nicht nur an den oben beschriebenen Prozessen teil. Sie ist selbst aktiv und führt Umfragen unter den Teilnehmenden durch (beispielsweise zur Nutzung von Tablets, die das TSBW angeschafft hatte). Ihre Rolle bei der Konfliktvermittlung unter Teilnehmenden hat so an Bedeutung zugenommen, dass Mitarbeitende zunehmend weniger beteiligt werden. Sie begleiten bei Bedarf Teilnehmende bei den Reha Plan-Gesprächen (s.u.).

Erschien es bei der Aufstellung des Aktionsplans noch notwendig, die Teilnehmendenvertretung zu stärken und bekannter zu machen (s. das Ziel in diesem Handlungsfeld), so zeigten spätestens die Wahlen zur Teilnehmendenvertretung im Jahr 2017, dass dieses Ziel erreicht war – als Folge von vielfältigen Aktivitäten, weniger von gezielten Maßnahmen. In diesem Jahr bewarben sich 35 Teilnehmende, das sind 5 Prozent aller Teilnehmenden. Im Jahr 2019 stellten sich 31 Teilnehmende zur Wahl. Nach wie vor sind al-

lerdings Teilnehmende mit einer Hörbeeinträchtigung kaum repräsentiert. Neue Mitarbeitende erhalten bei den Einführungsveranstaltungen die Gelegenheit, die Mitglieder der Teilnehmendenvertretung kennenzulernen, weil sie sich dort vorstellen.

Es wird beobachtet, dass die meisten Mitarbeitenden nicht nur offen für Kritik durch Teilnehmende sind. Sie sehen Kritik als etwas Erwünschtes an, weil sie einen Vorteil erkennen: „damit werden wir nur besser“. Ein Beispiel für positive Auswirkungen der Partizipation sind die „erfrischend ehrlichen Fragen“ und die „erfrischend ehrlichen Einschätzungen“ bei Bewerbungsgesprächen.



Hans-Jürgen Vollrath-Naumann

„Ich hätte bestimmte Personen eingestellt, jedoch gab es ein eindeutiges Votum der Teilnehmenden gegen diese Einstellungen. Im Nachhinein sage ich, es war gut auf die Teilnehmenden zu hören, da diese eine andere, richtigere Sichtweite auf potenzielle Mitarbeitende haben. Einen Bewerber habe ich aus fachlichen Gründen eingestellt, obwohl sich die Teilnehmendenvertretung dagegen ausgesprochen hatte. In der Probezeit mussten wir uns von dem Mitarbeiter trennen. Eine spannende Erfahrung. (2. Bericht)



Handlungsfeld Empowerment - Mehr Selbstbestimmung ist möglich

Das TSBW will in dem Handlungsfeld Empowerment u.a. die Möglichkeiten ausbauen, in denen die Teilnehmenden Verantwortung übernehmen können. Es soll ihnen erleichtert werden, ihre eigenen Stärken und Entwicklungspotentiale zu erkennen, ihre soziale Kompetenz soll gefördert werden und der Austausch von Erfahrungen untereinander (das Peer-Prinzip) wird unterstützt.

Ziele des Aktionsplans

- Die Möglichkeiten der Teilnehmenden, Verantwortung zu übernehmen, werden ausgebaut.
- Der Blick der Teilnehmenden auf die eigenen Stärken und Entwicklungspotentiale wird gefördert.
- Die soziale Kompetenz der Teilnehmenden wird gefördert.
- Das TSBW fördert die Weitergabe der Erfahrung von Teilnehmenden und Absolventinnen und Absolventen (Peer-Prinzip).

Die Ziele dieses Handlungsfeldes wurden nicht allein durch die hier beschriebenen Maßnahmen erreicht, sondern ebenfalls durch Aktivitäten anderer Handlungsfelder (Bewusstseinsbildung, Partizipation, Lernort Wohnen) und insbesondere von alltäglichem Handeln.

Ein wichtiges Instrument zur Förderung von Empowerment und Selbstbestimmung sind die Rehaplan-Gespräche, die sich stark von den früheren Förderplangesprächen unterscheiden. Der Plan wird nicht mehr von den Mitarbeitenden entwickelt und dann dem Teilnehmenden vorgelegt, sondern der Anspruch ist, dass der/die Teilnehmende in einem gemeinsamen Prozess steuert (wenngleich es Aufgabe der Mitarbeiten-

den bleibt, bei Bedarf Grenzen insbesondere in Bezug auf die Berufswahl aufzuzeigen).

Die wesentlichen Schritte: sowohl Teilnehmende als auch Mitarbeitende des TSBW bereiten sich über einen Einschätzungsbogen auf der Basis von ICF auf das Gespräch vor. Als Folge der ICF-Basierung spielen umwelt- oder personbezogene Förderfaktoren eine entscheidende Rolle (Anna Dreher, Birgit Heimann, Sünje Matzen 2018). Unterschiedliche Einschätzungen dienen dazu, miteinander ins Gespräch zu kommen. Mitarbeitende nehmen nicht selbstverständlich an, ihre Einschätzung sei die richtige. Umgekehrt melden sich Teilnehmende, wenn sie mit einer Einschätzung nicht einverstanden sind. In Bezug auf die Umweltfaktoren übernehmen Mitarbeitende häufig die Einschätzung der Teilnehmenden, weil sie davon ausgehen, diese wüssten das ohnehin besser als selbst. Bei Bedarf werden die Teilnehmenden durch ein Mitglied der Teilnehmendenvertretung begleitet und unterstützt. Sowohl Teilnehmende als auch Mitarbeitende nehmen Vorteile des Verfahrens wahr. Teilnehmende fühlen sich ernst genommen (Anna Dreher, Birgit Heimann, Sünje Matzen 2018), Mitarbeitende sehen, dass der Austausch über Ziele und Bedarf intensiviert wurde.

Ein Ziel ist es, Teilnehmende dabei zu unterstützen, mit ihren Einschränkungen umzugehen, sei es als Folge der Beeinträchtigung oder in anderen Bereichen. Im BvB-Bereich werden Teilnehmende bei der Entscheidung für eine Ausbildung unterstützt. Alle suchen gemeinsam nach individuell passenden Möglichkeiten, um eine gewünschte Ausbildung zu realisieren. Dies



Aktionsplan TSBW

gilt auch dann, wenn eine Eignung nicht offensichtlich ist, weil eine starke Motivation ein Erfolgsfaktor ist. Ggf. werden die Vorteile von Alternativen aufgezeigt und eine gemeinsame Entscheidung wird angestrebt.

Teilnehmende werden durch Mitarbeitende auf dem Weg unterstützt und begleitet, so dass es für sie immer selbstverständlicher wird, für sich selbst zu sorgen und bei Bedarf selbstbewusst Unterstützung einzufordern bzw. darum zu bitten. Dies ist beispielsweise für Menschen mit Hörbeeinträchtigung selbst dann notwendig, wenn sich das Umfeld Mühe gibt. Sie werden oft erleben, dass sie ihr Gegenüber daran erinnern müssen, ihnen das Gesicht zuzuwenden, weil sie sie nur so verstehen können.



Oliver Rien

„Wir versuchen, den Hörgeschädigten ganzheitlich zu stärken, d.h. ...auch die soziale Kompetenz. Schwäche zeigen, um Gefallen bitten, das sind die wichtigsten Kompetenzen bei Hörgeschädigten“.

Nicht alle Aktivitäten konnten/wurden als Maßnahme formuliert. Dies gilt insbesondere für das Handeln im Alltag, als Ausdruck des angestrebten partnerschaftlichen Umgangs. Mitarbeitende haben ihre Haltung und ihr Verhalten geändert. Sie haben es sich abgewöhnt, Angelegenheiten für Teilnehmende zu erledigen. Stattdessen beraten und begleiten sie. Sie zeigen Wege auf, wie Teilnehmende selbst tätig werden können

oder sie führen die Handlung bei Bedarf gemeinsam aus.

Das fängt bei Hinweisen auf gute Beispiele für Formulierungen in Bewerbungen im Internet an, geht über das Bestellen von Gebärdensprachdolmetschern bis hin zu einem guten Umgang mit den Hilfsmitteln seien es Katheter oder das Cochlea Implantat. Hörgeschädigte lernen die für sie passenden bzw. notwendigen Hilfsmittel kennen, sie lernen sie richtig zu nutzen und wie sie bei Bedarf an Ersatzteile kommen. Sie werden informiert über technische Entwicklungen, die in einem rasanten Tempo entwickelt werden und die Kommunikation zwischen Menschen mit und ohne Hörbeeinträchtigung erleichtern. Dabei werden unter Umständen auch scheinbar einfache, jedoch grundlegende Dinge wie das Wechseln einer Batterie des Cochlea Implantats angesprochen. Dies ist insbesondere für die Teilnehmenden wichtig, die vor dem TSBW in einem „Schonraum“ gelebt haben. Das TSBW fungiert hier als „Schnittstelle für den ungeschützten Raum.“

Laut der Beobachtung von Mitarbeitenden werden Teilnehmende während ihrer Zeit im TSBW tatsächlich mutiger und trauen sich mehr zu. Wahrnehmbar wird dies u.a. in den Rehaplan-Gesprächen, wenn sie den Einschätzungen der Mitarbeitenden ihre eigene Einschätzung entgegensetzen, in der Zahl derjenigen, die ein Praktikum bzw. eine verzahnte Ausbildung mitmachen oder an der Selbstverständlichkeit der Kommunikation auf gleicher Augenhöhe über Themen, die nicht die Ausbildung betreffen.



Die veränderte Art des Umgangs erleichtert unter Umständen die Arbeit der Mitarbeitenden, hat also positive Wirkungen. So werden Konflikte vermieden und Mitarbeitende „laufen nicht gegen Wände“, weil die Teilnehmenden selbst entschieden haben und nicht für sie entschieden wurde. Vor allem aber, so die Einschätzung, verbessern die Entwicklungen die Möglichkeiten der Teilnehmenden, auf dem 1. Arbeitsmarkt tätig zu sein.

Handlungsfeld Barrierefreie Kommunikation

Mit dem Handlungsfeld Barrierefreie Kommunikation verfolgt das TSBW das Ziel, die barrierefreie Kommunikation in der Ausbildung auszubauen und die unterschiedlichen Anforderungen der Teilnehmenden noch besser zu berücksichtigen.

Ziele des Aktionsplans

Das TSBW baut die Barrierefreiheit insbesondere in der Kommunikation und bei Unterrichtskonzepten aus. Die adressatengerechte Kommunikation berücksichtigt die Vielfalt unter den Teilnehmenden und ihre unterschiedlichen Anforderungen an die Kommunikation. Dies gilt insbesondere für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen sowie Menschen im Autismus-Spektrum.

Wie geplant werden regelmäßig Kurse in Gebärdensprache auf unterschiedlichen Sprachniveaus angeboten. Das Interesse daran ist nach wie vor hoch. Auf diese Weise nimmt die Zahl der Mitarbeitenden mit einer Kompetenz in Gebärdensprache stetig zu. Im Rahmen der Rehapädagogischen-Fortbildung werden Informationen zum Umgang mit Menschen mit Hörbeeinträch-

tigungen integriert. Der Selbsteinschätzungsbogen, der im Rahmen der Rehaplan-Gespräche verwendet wird, wurde in vereinfachter Sprache entwickelt, um das Verständnis der Fragen zu erleichtern. Unfallverhütungsvorschriften gibt es in einfacher Sprache.

Der Abbau von Barrieren in der Kommunikation ist gerade für das TSBW, in dem sich unter den Teilnehmenden eine besonders hohe Zahl von Menschen mit Hörbeeinträchtigungen und mit Autismus befindet, eine dauerhafte Aufgabe.



Aktionsplan TSBW

Handlungsfeld - Ausbildung und Vermittlung

Das TSBW verfolgt im Hinblick auf das Handlungsfeld Ausbildung und Vermittlung u.a. folgende Ziele: die Gewinnung von mehr Partnerbetrieben für Praktika und die verzahnte Ausbildung und die möglichst gute Unterstützung der Teilnehmenden (bei der Vorbereitung ihrer betriebspraktischen Phase und nach bestandener Prüfung). Teilnehmende sollen frühzeitig auf eine spätere Tätigkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Ziele des Aktionsplans

- Es sollen mehr Partnerbetriebe für Praktika und für die verzahnte Ausbildung gewonnen werden.
- Die Teilnehmenden erhalten eine individuelle, auf die betrieblichen Anforderungen zugeschnittene Vorbereitung ihrer betriebspraktischen Phase.
- Die Teilnehmenden erhalten in der Phase nach der bestandenen Prüfung mehr und gezieltere Unterstützung.
- Das Ziel des TSBW, die Teilnehmenden für den 1. Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie dorthin zu vermitteln, wird vom ersten Tag an kommuniziert.

Die Erhöhung der Quote der verzahnten Ausbildung konnte nur erreicht werden, weil es den Mitarbeitenden auf verschiedenen Wegen gelungen ist, im Laufe der Zeit immer mehr Partnerbetriebe zu gewinnen. Dies erfolgt über direkte Ansprachen, aber auch über die Strukturen, die die IHK und die Handwerkskammer bieten. So haben Mitarbeitende Gelegenheiten genutzt, um Vorträge zu halten. Dass sich immer mehr Betriebe bereit erklären, liegt ebenso an der Vorarbeit des TSBW, das die Aufklärung über

Behinderungsformen, Erkrankungsarten und Ablaufstrukturen beförderte. Außerdem ist das TSBW bereit, Betriebe, die bereit sind, Teilnehmende fachlich zu betreuen, bei der Dokumentation zu unterstützen. Dies gilt für Praktika und die verzahnte Ausbildung.

Um die Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt auszubauen und zu intensivieren, wurde das Integrations-Team im Jahr 2016 personell aufgestockt. Die Integrationsmitarbeitende sind ausgebildete Fachkräfte mit viel Berufserfahrung in den im TSBW angebotenen Ausbildungsberufen und besitzen eine sozialpädagogische Zusatzausbildung. Sie unterstützen die Auszubildenden und Umschüler beim Bewerbungsverfahren für Praktika und Arbeitsplätze, begleiten zu Vorstellungsgesprächen und Terminen mit dem Leistungsträger und beraten Arbeitgeber und Mitarbeiter in den Betrieben über die vielfältigen Möglichkeiten einer Zusammenarbeit.

Die Mitarbeitenden arbeiten dezentral in den Ausbildungsbereichen, um möglichst frühzeitig Teilnehmende dabei zu unterstützen, einen Arbeitsplatz auf dem 1. Arbeitsmarkt zu erhalten.



Udo Rex

„Und wir haben gemerkt, dass bei den Auszubildenden die Bereitschaft, in Betriebe zu gehen, deutlich gestiegen ist. Einige kamen nicht klar, aber die meisten kamen zurück und fragten, „Kann ich nicht länger machen?“ An diesem Punkt habe ich gesagt: „Da haben wir irgendetwas richtig gemacht, wir haben die Auszubildenden erreicht.“



Teilnehmende erhalten konkrete Informationen über die Anforderungen bei einem Praktikum und praktische Hinweise, um erfolgreich eine Bewerbung zu schreiben und sich im Bewerbungsgespräch möglichst gut vorzustellen. Zudem melden sie sich beim Jobportal, einem Online-Tool an. Gefragt ist bei allem viel Eigeninitiative und Verantwortung von den Teilnehmenden. Die Teilnehmenden suchen selbst und einige finden auf Anhieb eine Firma, bei der sie ein Praktikum machen können. Andere wiederum benötigen Unterstützung. Dies hängt sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Firmen ab.

Einige Unternehmen konzentrieren sich auf die Vorteile, die die Beschäftigung eines Azubis des TSBW im Rahmen eines Praktikums oder einer Stelle mitbringt. Sie erkennen die Potentiale, die Fachlichkeit und die Motivation. Andere sehen vor allem Probleme und Herausforderungen. Dies trifft vor allem auf Teilnehmende mit einer psychischen Beeinträchtigung zu, weil die Beeinträchtigung nicht greifbar erscheint und andere nicht wissen, wie sie damit umgehen sollen. Insbesondere gibt es eine Unsicherheit, was den Teilnehmenden zuzumuten ist und was nicht. In solchen Fällen können die Überzeugungsarbeit und die Informationen durch die Mitarbeitenden des TSBW hilfreich sein. Auch ist es gut, wenn die Teilnehmenden konkret benennen können, was sie an Unterstützung benötigen. Das schafft Sicherheit.

Während der Praktika (kürzere oder im Rahmen von VAmB) gilt es, in alle Richtungen offen zu bleiben. Einige Teilnehmende erweisen sich als wesentlich stärker als anfangs gedacht. Bei an-

deren zeigt sich, dass für sie eine Tätigkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt verfrüht ist. Beide Erkenntnisse sind wertvoll. Denn im zweiten Fall können die Teilnehmenden zurück ans TSBW wechseln und in einem geschützten Rahmen weitere Erfahrungen sammeln, bevor sie es erneut versuchen.

Im Laufe der Umsetzung wurde es für Teilnehmende immer selbstverständlicher ein Praktikum zu machen. Dies gilt ebenfalls für den BvB-Bereich, in dem dies noch vor einigen Jahren kaum vorstellbar war. Mitarbeitenden wurde bewusst, dass das Ziel, die Integrationsquote zu verbessern, nur erreicht werden kann, wenn frühzeitig begonnen wird. Die Erfahrungen sind positiv.



Aktionsplan TSBW

Handlungsfeld Das TSBW als Arbeitgeber

Bereits bei der Verabschiedung des Aktionsplans hatte das TSBW einen hohen Anteil an Mitarbeitenden mit einer anerkannten Schwerbehinderung (11 bis 12 Prozent). Mit den in diesem Handlungsfeld formulierten Zielen wurde also noch mehr als in den anderen Handlungsfeldern an Bestehendes angeknüpft.

- Das TSBW fördert weiterhin ein Klima des positiven Umgangs mit Vielfalt unter den Mitarbeitenden.
- Es fördert einen noch offeneren Umgang mit Einschränkung unter den Mitarbeitenden.

Deshalb erschienen vertiefte Aktivitäten nicht notwendig. Im Jahr 2016 war übrigens der Anteil der Mitarbeitenden mit einer anerkannten Schwerbehinderung auf 14 Prozent gestiegen. Verbesserungsmöglichkeiten werden bei der Kommunikation zwischen hörenden und nicht hörenden Mitarbeitenden gesehen.



Handlungsfeld Barrierefreies Wohnen als Lernort

Ziele im Handlungsfeld Barrierefreies Wohnen als Lernort haben die Entwicklung und Umsetzung von inklusiven dezentralen Wohnraumkonzepten in Husum und den Orten, an denen die Teilnehmenden im Rahmen von VAmB oder von Praktika tätig sind, zum Schwerpunkt. Dabei sollen die unterschiedlichen Bedarfe von Teilnehmenden berücksichtigt werden, seien es Teilnehmende mit Autismus oder mit einem Pflegebedarf. Weiterhin werden Anforderungen an Schulungen und Fortbildungen formuliert.

Ziele des Aktionsplans

- Das TSBW entwickelt mehr inklusive dezentrale Wohnraumkonzepte.
- Das TSBW bietet mehr dezentrale Wohneinheiten an, die sich insbesondere an Teilnehmende mit Autismus richten.
- Das TSBW entwickelt gemeinsam mit Partnern ein Wohnraumkonzept, um unbürokratisch Wohnraum für VAmB und Praktika an anderen Orten vorhalten zu können. Anschließend wird dieses Konzept umgesetzt.
- Das TSBW führt Gespräche mit Wohnungsbauträgern, um den Bau von barrierefreiem, bezahlbarem Wohnraum in Husum zu fördern.
- Das TSBW entwickelt gemeinsam mit Partnern ein Konzept, wie die pflegerische Betreuung bei Außenwohnungen gewährleistet werden kann. Dieses wird anschließend umgesetzt.
- Das TSBW aktualisiert laufend seine Schulungen/Fortbildungen für die Mitarbeitenden, um auf unterschiedliche Beeinträchtigungen der Teilnehmenden in Maßnahmen des TSBW reagieren zu können.

Das TSBW hat die Angebote von dezentralen Wohnmöglichkeiten im Stadtgebiet von Husum ausgebaut. Im Jahr 2015 wurde das geplante

Wohnkonzept für ein selbständiges Wohnen für Teilnehmende mit Pflegebedarf entwickelt und umgesetzt. Das TSBW ist bei der Umsetzung teilweise auf externe Partner angewiesen, Vermieter bzw. Wohnungsbauträger. So wird erst im Jahr 2020 mehr barrierefreier, bezahlbarer Wohnraum in Husum zur Verfügung stehen.

Die Möglichkeiten, in unterschiedlichen Wohnmodellen zu wohnen, wurden durch den Aktionsplan stark befördert. Unterschiedliche Wohnmodelle sind wichtig, damit Teilnehmende die Möglichkeit haben, sich auszuprobieren, wobei sie wählen können, üben können und wissen, dass sie durch Mitarbeitende des TSBW unterstützt werden, auch wenn sie alleine wohnen. Wenn sie dies wünschen, können sie in einem geschützten Rahmen üben. Es kann gerade am Anfang hilfreich sein, in einen Bereich zu kommen, „wo alle gleich sind, dass man voneinander lernen kann“. Die Teilnehmenden erhalten Impulse, die sie dabei unterstützen, mit ihrer Beeinträchtigung umzugehen. Sie erhalten gleichzeitig das Handwerkszeug, alleine zurechtzukommen, „angstfrei irgendwo hinziehen zu wollen“.



Jochen Sothmann

„Wir bestimmen nicht, wer wann wohin ziehen soll, sondern die Geschwindigkeit gibt der Teilnehmer vor. Wir können nur Möglichkeiten aufzeigen und er entscheidet, wo er hinziehen möchte. Wenn er diese Entscheidung für sich getroffen hat, lebt er sie ganz anders aus und arbeitet ganz anders dafür. Das merkt man.“



Aktionsplan TSBW

Handlungsfeld Vernetzung

Das Handlungsfeld Vernetzung beschreibt Anforderungen an die externe und interne Vernetzung und soll die inhaltlichen Aktivitäten der anderen Handlungsfelder unterstützen.

Externe Vernetzung: Die ehrgeizigen Ziele des Aktionsplans sind nur durch eine Intensivierung der Vernetzung mit externen Partnern zu erreichen.

Interne Vernetzung: Das interne Besprechungswesen wird weiter optimiert, um die Schnittstellen zwischen den Bereichen noch besser zu berücksichtigen.

Der Umsetzungsprozess machte in der Tat deutlich, wie wichtig die Vernetzung mit externen Partnern ist. Die direkte Ansprache von Partnern im Alltag war so erfolgreich, dass es nicht notwendig war, ein zusätzliches Gremium mit externen Partnern einzurichten. Deshalb entschied der Steuerkreis, die entsprechende Maßnahme nicht umzusetzen.

Mitarbeitende pflegen vorhandene Kontakte zu externen Betrieben, halten sie aufrecht und betreiben die Akquise neuer externer Partner. Mitarbeiter sind aktiv in den Innungen und Kammern tätig. Ausbilder stehen mit der Berufsschule im Austausch.

Die Verbesserung der internen Vernetzung zeigt sich u. a. (nicht nur) bei den Rehaplan-Gesprächen. Ausbilder und Erzieher führen zusätzliche Werkstattgespräche als Infoaustausch.

Ausbilder informieren / schulen Bildungsbegleiter / Begleitende Dienste über deren Berufsbilder Ausbildungsinhalte und Arbeitsanforderungen im Arbeitsalltag.



Wirkungen des Aktionsplans

Die Umsetzung von Aktionsplänen umfasst verschiedene Dimensionen bzw. Facetten. Dies gilt auch für den Aktionsplan des TSBW, wie folgendes Zitat zeigt:

„Und der Aktionsplan war ein Motor, das alles mit Leben zu erfüllen und wirklich Haltung zu verändern.“

Die Funktion des Motors für den Prozess am TSBW kann nicht genau bestimmt werden. Dies wird deutlich in der Einschätzung, ohne den Aktionsplan wäre das TSBW an einigen Punkten nicht so weit „ohne genau sagen zu können, an welchen“. Mit Haltung ist einerseits die Haltung in Bezug auf die Teilnehmenden gemeint. Sie stehen im Mittelpunkt und sollen so gefördert werden, dass sie möglichst gut in der freien Wirtschaft zurechtkommen und dort arbeiten können. Andererseits wurde ein Bewusstsein für den gemeinsamen Prozess gefördert. D.h. es ging darum, sich gemeinsam auf den Weg zu machen und möglichst viele mitzunehmen, sowohl Teilnehmende als auch Mitarbeitende in den verschiedenen Bereichen.

Der Aktionsplan hat Türen aufgestoßen, indem deutlich gemacht wurde: Veränderungen sind gewollt und auch zeitgemäß. Die Möglichkeiten haben wir schon vorher gesehen, aber erst die Umsetzung des Aktionsplans hat uns in die Lage versetzt, die Schritte zu gehen, neue Ideen gemeinsam zu entwickeln und umzusetzen. Das ist ein wesentlicher Punkt des Aktionsplans. Nun haben wir die Möglichkeit, noch individueller auf die Teilnehmenden einzugehen.

(Jochen Sothmann)

Es erscheint weniger wichtig zu sein, dass nach den Zielen des Aktionsplans gelebt wird als zu wissen „an welcher Stelle etwas im Aktionsplan steht.“ Je selbstverständlicher jedoch das Ziel, die Selbstbestimmung bzw. Selbständigkeit der Teilnehmenden zu fördern, umso weniger wichtig ist bzw. wird der Aktionsplan und die Kommunikation darüber. Gleichzeitig hat der Aktionsplan all diejenigen ermutigt, die bereit waren „mit dem Teilnehmer ganz andere Wege gehen zu können“.

Zu guter Letzt ist der Aktionsplan auch ein Mittel, nach außen zu wirken und für die Tätigkeiten des TSBW zu werben.



Aktionsplan TSBW

Resümee und Ausblick

Bei der Verabschiedung wurde festgelegt, dass am Ende über eine Fortführung entschieden wird. Die Beteiligten sind sich einig, eine Fortführung sei in der jetzigen Form nicht notwendig, weil Strukturen geschaffen wurden, die Themen in Prozessen verankert wurden, sich die Haltung und das alltägliche Handeln geändert haben. Folgende Strukturen wurden geschaffen

- Etablierung von Bereichssprechern
- Dezentrale Partizipationsstrukturen im Wohnbereich
- Auflösung des Integrationsteams, Verortung der Mitarbeitenden direkt in den Bereichen
Folgende Prozesse wurden dauerhaft verändert
- Ausweitung der Partizipation der Teilnehmendenvertretung
- Selbsteinschätzungsbogen als Umsetzung der ICF

Die Haltung der Mitarbeitenden und das Handeln im Alltag haben sich geändert, d.h. der gute Umgang auf gleicher Augenhöhe ist etabliert. Es gibt Gespräche und es wird kein Druck erzeugt. Wegen der vielen positiven Erfahrungen im Sinne eines guten, nachhaltigen Arbeitens erscheint es unwahrscheinlich, dass sich die Haltung gegenüber Teilnehmenden wieder ändert. Der Aktionsplan wird also weiterleben in den Prozessen, ohne so zu heißen. Herausforderungen wird es bei neuen Prozessen geben. Hier wird es wahrscheinlich notwendig sein, sich immer wieder daran zu erinnern, die Teilnehmendenvertretung einzuladen und einzubinden, weil

sie sonst fehlt. Hilfreich kann dabei sein, wenn Partizipation als Unternehmensziel festgeschrieben wird.

Selbstverständlich bleiben die Ziele in Bezug auf die Integrationsquote und die VAmB-Quote als Verpflichtung gegenüber den Teilnehmenden bestehen. Hier ist weiterhin die ganze Einrichtung gefragt. Denn spätestens der Prozess der Umsetzung des Aktionsplans hat gezeigt, dass die Veränderungen nur möglich waren, weil Prozesse in den verschiedenen Bereichen (Ausbildung, Wohnen als Lernort und Gesundheit) ineinandergreifen und weil (fast) alle das gleiche Ziel haben.

Das TSBW führt die Prozesse fort und stellt sich neuen Herausforderungen, beispielsweise der Digitalisierung, sowohl als Inhalt der Ausbildung als auch als Methode. Für das TSBW ist dieses Thema deshalb so wichtig, weil die technischen Entwicklungen gerade für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung ganz neue Möglichkeiten erschließen. Es gibt einen Fortbildungsbedarf, um Handlungen von Teilnehmenden noch besser nachvollziehen zu können, die Angebote spezifischer zu machen und noch besser auf den Teilnehmenden einzugehen.



Literatur

Anna Dreher, Birgit Heimann, Sünje Matzen (2018): Von der Einführung der Förderplanung nach ICF zur Entwicklung eines Selbsteinschätzungsinstruments: Erfahrungen des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerks Husum. In: Die Berufliche Teilhabe - Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe, S. 219- 232. 32.Jahrgang, Heft 3 2018.

Bundesagentur für Arbeit und Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. (2015): Rahmenvertrag zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. in Vertretung für die Berufsbildungswerke

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/PDF-RV-zwischen-BA-und-BAG-BBW_ba015978.pdf,

abgerufen am 2.8.2019.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V (BAGBBW) (o.J.):

<https://www.bagbbw.de/>,

abgerufen am 1.8.2019.

Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk

Aktionsplan

Bericht – Das **erste** Jahr Aktionsplan des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerks Husum zur Umsetzung der UN-BRK,

Bericht – Das **zweite** Jahr Aktionsplan des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerks Husum zur Umsetzung der UN-BRK,

Bericht- Das **dritte** Jahr Aktionsplan des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerks Husum zur Umsetzung der UN-BRK



Aktionsplan TSBW

Anhang

Überblick über den Umsetzungsstand aller
Maßnahmen

Maßnahme aus dem Aktionsplan

1. Nach der Verabschiedung des Aktionsplans finden in den verschiedenen Ausbildungsbereichen Workshops statt, um die Umsetzung des Aktionsplans zu konkretisieren und mit der täglichen Arbeit zu verbinden.
2. Inhalte der UN-BRK und insbesondere des Aktionsplans werden in Einführungstage für neue Mitarbeitende und Fortbildungstage sowie in den Campus integriert. Dabei soll durch gute Beispiele aufgezeigt werden, wie der Aktionsplan im Alltag des TSBW verankert werden kann.
3. Im Rahmen der Fortbildungen werden praktische Parcours als Mittel der Sensibilisierung eingesetzt. Beispielsweise soll für Hörende eine Welt ohne gesprochene Worte erfahrbar gemacht werden.
4. Das TSBW entwickelt den Umgang mit Vielfalt weiter. Dazu soll noch mehr als bisher auf die Individualität der Teilnehmenden geachtet werden. Dies kann u.a. in Achtsamkeitstrainings oder Fortbildungen zur gewaltfreien Kommunikation gelernt werden. Es sollte dabei genügend Raum zur Selbstreflexion der Mitarbeiter in der Wahrnehmung ihrer eigenen Rollen gegeben werden.
5. Es werden weiterhin gezielt Möglichkeiten für gemeinsame Aktivitäten außerhalb des üblichen Rahmens angeboten. Gemeinsame Ausflüge, Fitnesstrainings, ZUMBA oder anderes, ermöglichen Teilnehmenden und Mitarbeitenden ein selbstverständliches Miteinander.
6. Die Aktionen und Maßnahmen des Aktionsplans und die für das TSBW relevanten Ziele der UN-BRK werden selbstverständlicher Teil von Gremiensitzungen und Arbeitskreisen des TSBW.
7. Die Leitung und die Teilnehmendenvertretung überlegen gemeinsam, bei welchen Themen und Verfahren eine Einbindung sinnvoll und wichtig ist. Sie überlegen auch, wie das Beschwerdemanagement verstetigt und noch selbstverständlicher werden kann. Weiterhin entwickeln sie das Beschwerdewesen zu einem Vorschlagswesen.



Maßnahme aus dem Aktionsplan

8. Die Teilnehmendenvertretung wird in den Internetauftritt des TSBW aufgenommen.
9. Neue Mitarbeitende erhalten ein verpflichtendes Fortbildungsmodul über die Partizipationsverfahren des TSBW.
10. Die Teilnehmendenversammlung findet regelmäßig statt.
11. Die Teilnahme von Teilnehmenden an Besprechungen in ihrem Ausbildungsbereich wird gefördert.
12. Es wird ein regelmäßiges Besprechungswesen zwischen den Interessenvertretungen der verschiedenen Bereiche und der Teilnehmendenvertretung gefördert.
13. Es wird gemeinsam mit Teilnehmenden mit Hörbeeinträchtigung und der Teilnehmendenvertretung überlegt, wie die Mitwirkungsmöglichkeiten für Teilnehmende mit Hörbeeinträchtigung attraktiver gestaltet werden können.
14. Einrichtungsleitung und Teilnehmendenvertretung sprechen gemeinsam darüber, wie die Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmenden gestärkt und die Freiräume vergrößert werden können.
15. Das TSBW setzt durch geeignete Maßnahmen das Prinzip „Nichts über uns ohne uns“ auch bei Verfahren, die Teilnehmende betreffen, um. Das bedeutet, dass mit ihnen direkt und nicht über sie gesprochen wird.
16. Hilfestellung für die Teilnehmenden zum Erreichen eines positiven Umgangs mit ihrer Behinderung für Bewerbungsgespräche, so wie es das I-Team bereits macht.
17. Die verschiedenen Möglichkeiten von Maßnahmen (beispielsweise Praktika) im Rahmen der Ausbildungen mit den jeweiligen Konsequenzen für das spätere Berufsleben soll den Teilnehmenden adressatengerecht vermittelt werden.
18. Weitergabe von Erfahrungen (Peer-Prinzip):
 - Teilnehmende, die schon länger dabei sind, informieren Teilnehmende aus dem ersten Jahr.
 - Teilnehmende, die eine BVB-Maßnahme absolviert haben, informieren diejenigen, die eine BVB-Maßnahme begonnen haben.
 - In allen Ausbildungsbereichen werden Möglichkeiten eingerichtet, von Teilnehmenden mit mehr Erfahrung lernen zu können und praktische Hinweise zu erhalten.



Aktionsplan TSBW

Maßnahme aus dem Aktionsplan

19. Der Ausbau des Kontaktes zu Selbsthilfegruppen wird gefördert. Der Zugang zu KIBIS (Kontakte, Information, Beratung im Selbsthilfebereich) wird erleichtert. Angebote werden in der Infobörse vorgestellt.
20. Im Rahmen von Seminaren, in denen EQUASS vorgestellt wird, werden Teilnehmende über ihre Rechte informiert.
21. Die zielgruppenspezifischen Angebote werden fortgeführt. Es wird gemeinsam mit der Teilnehmendenvertretung geprüft, ob das Angebot ausreichend ist oder erweitert werden soll. Die Angebote werden durch Aushänge bekannt gemacht.
22. Die Information und der Dialog mit Eltern und dem familiären Umfeld wird unter Einbeziehung der Teilnehmenden intensiviert (Elternbriefe, Elternsprechtag). Informationen, die die Teilnehmenden persönlich betreffen, werden weiterhin nur mit ihrer Zustimmung weitergegeben.
23. Bei den Unterrichtskonzepten wird verstärkt die Vielfalt der Teilnehmenden berücksichtigt.
24. Es werden dauerhaft Gebärdensprachkurse für die Mitarbeitenden angeboten.
25. Es werden Gebärdensprachkurse für Teilnehmende angeboten.
26. Es werden mehr Veröffentlichungen in leichter/einfacher/verständlicher Sprache angeboten.
27. Informationen, die sich an Teilnehmende richten, werden vor der Veröffentlichung mit der Teilnehmendenvertretung besprochen, um sicher zu gehen, dass sie verständlich und adressatengerecht sind.
28. Das TSBW überlegt gemeinsam mit Kostenträgern (Berufsgenossenschaften, Rentenversicherung etc.), wie Bescheide verständlicher formuliert werden können. Teilnehmende nehmen an diesen Gesprächen teil. Dabei werden insbesondere die Anforderungen an die schriftliche Kommunikation von gehörlosen Menschen, die über die Gebärdensprache kommunizieren und von Menschen im Autismus-Spektrum berücksichtigt.
29. Die Rahmenbedingungen für Praktika außerhalb von Husum werden verbessert, z.B. durch Unterstützungsleistungen (Wohnraum, Organisation von Pflegeleistungen etc.).



Aktionsplan TSBW

Maßnahme aus dem Aktionsplan

30. Die Mobilität der Teilnehmenden wird erhöht.
31. Therapeutische Angebote werden auf die Bedarfe der Teilnehmenden während der Praktika bzw. VAmB zugeschnitten.
32. Es werden Kommunikationsforen für die Teilnehmenden eingerichtet.
33. Die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen wird intensiviert. Dabei soll u.a. geklärt werden, wie der Berufsschulunterricht und die verzahnten Ausbildungen bzw. Praktika gut aufeinander abgestimmt werden können.
34. Mitarbeitende halten Infovorträge z.B. bei Innungsversammlungen/Obermeistertagungen.
35. Das TSBW bietet im TSBW selbst Informationsveranstaltungen für Betriebe an. In diese Veranstaltungen werden Informationen über die Themen Einschränkungen und Stärken und Entwicklungspotentiale integriert.
36. Teilnehmende berichten auf diesen Informationsveranstaltungen und bei anderen Gelegenheiten von eigenen Erfahrungen.
37. Das Ziel des TSBW, die Teilnehmenden für den 1. Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie dorthin zu vermitteln, wird vom ersten Tag an kommuniziert.
38. Die konkrete Vermittlung in Betriebe beginnt im letzten Ausbildungsjahr.
39. Absolventinnen und Absolventen werden bis zu sechs Monate nach der Ausbildung und bestandener Prüfung individuell betreut.
40. Ehemalige Teilnehmende berichten Teilnehmenden von ihren Erfahrungen in den Betrieben.
41. Das TSBW wird weiterhin mit Arbeitgebern die Möglichkeiten von flexiblen individuellen Arbeitszeiten ausloten.
42. Verstetigung der Bewusstseinsbildung bei Vorgesetzten über Diversity und Einschränkungen.
43. In regelmäßigen Abständen wird eine Bestandsaufnahme des BEM-Verfahrens durchgeführt.



Aktionsplan TSBW

Maßnahme aus dem Aktionsplan

44. Das TSBW entwickelt mehr inklusive dezentrale Wohnraumkonzepte.
45. Das TSBW bietet mehr dezentrale Wohneinheiten an, die sich insbesondere an Teilnehmende aus dem Autismus-Spektrum richten.
46. Das TSBW entwickelt gemeinsam mit Partnern ein Wohnraumkonzept, um dauerhaft und unbürokratisch Wohnraum für VAmB und Praktika an anderen Orten vorhalten zu können. Anschließend wird dieses Konzept umgesetzt.
47. Das TSBW führt Gespräche mit Wohnungsbauträgern, um den Bau von barrierefreiem, bezahlbarem Wohnraum in Husum zu fördern.
48. Das TSBW entwickelt gemeinsam mit Partnern ein Konzept, wie die pflegerische Betreuung bei Außenwohnungen gewährleistet werden kann. Dieses wird anschließend umgesetzt.
49. Das TSBW aktualisiert laufend seine Schulungen/Fortbildungen für die Mitarbeitenden, um auf unterschiedliche Beeinträchtigungen der Teilnehmende an Maßnahmen des TSBW reagieren zu können.
50. Um die Vernetzung zu befördern, wird ein Koordinierungsgremium aus dem o. g. Kreis eingerichtet.
51. Es werden nach dem Modell des Servicecenters weiteren Kooperationspartnern Möglichkeiten auf dem Gelände des TSBW angeboten.
52. Das interne Besprechungswesen wird weiter optimiert, um die Schnittstellen zwischen den Bereichen noch besser zu berücksichtigen.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

einfach**machen**
Gemeinsam die
UN-Behindertenrechts-
konvention umsetzen

In Anerkennung und Würdigung

des Engagements des

**Theodor-Schäfer-
Berufsbildungswerks Husum**

für seinen Aktionsplan
zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.



Berlin, 25. November 2014

Gabriele Lösekrug-Möller
Parlamentarische Staatssekretärin im
Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Aktionsplan
TSBW



Erstellt mit Unterstützung durch

Dr. Katrin Grüber

*Leiterin des Institutes Mensch,
Ethik und Wissenschaft*

**Theodor-Schäfer-
Berufsbildungswerk Husum**

**Theodor-Schäfer-Str. 14 – 26
25814 Husum**

T 0 48 41 | 89 92 - 0

F 0 48 41 | 89 92 - 4118

**info@tsbw.de
www.tsbw.de**



**Theodor-Schäfer-
Berufsbildungswerk
Husum**