

Konzept BV Volders

Berufsorientierung und Arbeitstraining für Menschen mit Behinderungen

Ziel des Projektes ist es, vor allem junge Menschen mit Behinderungen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, um mit ihnen gemeinsam nach Möglichkeit den Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt zu schaffen und sie in ihrer „Selbstermächtigung“ (Empowerment) zu fördern.

Im speziellen kann dazu die Küche des PORG Volders genutzt werden – und es werden in diesem Zusammenhang die Schüler_innen und Lehrer_innen mit einem Jausenangebot und einem Mittagessen versorgt.

Unsere Erfahrung ist es, dass in jedem Menschen Fähigkeiten stecken, die auch beruflich verwertbar sind. Voraussetzung für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt ist das persönliche „WOLLEN“ der Person und unsere Anstrengung, den passenden Arbeitsplatz zu finden, bzw. zu kreieren.

1. Zielgruppe:

Vor allem junge Menschen mit Behinderungen von 15 – 25. Nach Möglichkeit und freien Plätzen aber auch ältere Personen, die bisher in Werkstätten / Tagesbetreuungseinrichtungen begleitet wurden und die einen Einstieg ins Berufsleben anstreben.

2. Voraussetzungen zur Projektteilnahme:

Zu Beginn kommt es zu einem allgemeinen Informationsgespräch. Hier werden die Aufnahmekriterien, die Motivation und die Arbeitsbereitschaft abgeklärt.

3. Rahmenbedingungen für Teilnehmer_innen (= Auftraggeber_innen)

- Wöchentlicher Umfang des Trainings im Projekt 25-30 Wochenstunden, bei externen betrieblichen Praktika kann dieser Rahmen auch unter- oder überschritten werden.
- Fahrtkostenersatz zum Projekt oder Praktikumsplatz, Mittagessen im Projekt
- Projektentgelt: monatlich 75,00 Euro
- Je Vorstellungsgespräch: 7,50 Euro
- Externe Praktika: pro Praktikumstag 2,50 Euro zusätzlich
- Unfallversicherung

4. Das Angebot der Berufsvorbereitung Volders:

Folgendes Angebot steht für die Nutzer_innen, Angehörige und Betriebe zur Verfügung:

- Information und Beratung
von Nutzer_innen (Auftraggeber_innen) und deren Angehörigen
Intensive Zusammenarbeit mit Personalverantwortlichen und Angestellten in Betrieben
- Orientierung
 Klärung von Interessen, Fähigkeiten und Zielen
Orientierung über Arbeitsmöglichkeiten
- Vorbereitung
der Auftraggeber_innen, des Umfeldes und der Betriebe
Erstellung eines Fähigkeitsprofils
- Akquise
von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen
- Job-coaching
direkte Unterstützung am Praktikums- oder Arbeitsplatz, besonders in der Küche / im Service des PORG Volders und dem Netzwerk der „Vereinigung der Ordensschulen“.
- Ergänzende Bildungsangebote
Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung, Erhaltung der Kulturtechniken und Wissenserwerb, der für den angestrebten Beruf dienlich ist.
- Lernen in Bewegung
Sportliche Aktivitäten, Mototherapie, Koordinations- und Gleichgewichtsübungen.

5. Betrieb der Schul-Kantine:

Integrierter Bestandteil der BV Volders ist es auch, Mo – Fr (während des Schuljahres) die Jause und ein Mittagessen für Schüler_innen und Lehrer_innen zuzubereiten. Dabei können die Teilnehmer_innen den Beruf des Koch/Kellners kennenlernen und Praktika in diesen zwei Bereichen absolvieren.

Ein sehr positiver Aspekt ist der Rahmen, in dem diese Arbeit stattfindet. Die Teilnehmer_innen der BV haben täglich Kontakt zu den Schüler_innen und Mitarbeiter_innen der Schule.

Außerdem wird es auch – wie bisher – Catering für Veranstaltungen geben, bzw. die Mitversorgung von weiteren Schulen oder Kindergärten.

Teilnehmer_innen können bei entsprechender Arbeitsleistung in diesem Bereich angestellt werden, bis eine Stelle am 1. Arbeitsmarkt gefunden wird.

6. Projektdurchführung

Das Projekt gliedert sich in 2 Teile:

6.1. Berufsorientierung

Der reguläre Einstieg beginnt mit der Berufsorientierung. Wenn schon ausreichende Berufsorientierung absolviert wurde, ist auch ein Direkteinstieg ins Arbeitstraining möglich.

Jugendliche und junge Erwachsene, die direkt aus der Schule kommen oder über keine unmittelbaren Arbeitserfahrungen verfügen, haben in der Regel nur sehr vage und zumeist unrealistische Vorstellungen von der eigenen Berufs- und Erwerbsfähigkeit. Deshalb steht am Beginn für alle Teilnehmer_innen eine *Orientierungsphase*, in der in der Regel über einen Zeitraum von sechs-zwölf Monaten eine erste Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen, Stärken und Schwächen stattfinden kann. In dieser Zeit beginnen wir mit der Erstellung eines Fähigkeitsprofils.

Die *Orientierungsphase* besteht im Wesentlichen aus folgenden Bausteinen:

- Vorstellen und Kennenlernen in der Gruppe
- Praktisches Arbeiten in der Gruppe und einzeln:
 - Umgang mit einfachen und gängigen Arbeitsgeräten wie z.B. Schere, Messer, Locher, Besen, Wischtuch, Putzlappen
 - Verrichten grundlegender Arbeiten und Arbeitsabläufe wie z.B. Schneiden, Ordnen, Sortieren, Kehren, Wischen
 - Gestaltende Arbeit mit verschiedenen Werkstoffen und Materialien wie z.B. Holz, Ton.
- Alltagspraktische Kompetenz im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben:
 - räumliche und zeitliche Orientierung (Stadtplan lesen, Botengänge, Erledigungen)
 - Benützung öffentlicher Verkehrsmittel
 - Umgang mit Geld und Bankkonto
- Kulturtechniken:
 - Individuelle Unterstützung nach Möglichkeit und Bedarf
 - Umgang mit Personalcomputer (PC)
- Tests zum Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen – Fähigkeitsprofil
Es kommt ein Testmaterial zum Einsatz, das auch „non-verbal“ verwendbar ist:
Hamet und I-Hamet
- explizite Beschäftigung mit „Arbeit“:
 - Thematisierung eigener Vorstellungen
 - Arbeit mit Bild- und Textmaterial (Berufsethik, Filme, Collagen, etc.)
 - wesentliche Aspekte der Berufs-/Erwerbstätigkeit
 - Rollen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - betriebliche Realitäten (Rechte, Pflichten, Hierarchie)
 - Bewerbung und Vorstellungsgespräch
 - Arbeitsmarkt (Angebot und Suche von Arbeitsplätzen, AMS, Zeitungen, Online)
- Exkursionen, Betriebsbesichtigungen
- Schnupperpraktika: konkreter Einblick in verschiedene Arbeitsbereiche und erster Eindruck von den Gegebenheiten und Anforderungen in einem Betrieb
- Reflexion

- Praktikumsberichte

Die *Orientierungsphase* gibt umfassend Aufschluss über die manuelle Geschicklichkeit, feinmotorische Fähigkeit, Ausdauer, Konzentrationsfähigkeit, Genauigkeit, über Selbständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und andere soziale Kompetenzen. Auf dieser Basis werden mit den Auftraggeber_innen realistische berufliche Perspektiven entwickelt. Aufbauend auf diese Erfahrungen und Eindrücke und zur weiteren, besseren beruflichen Orientierung erfolgt die Auswahl und Akquise von drei Kurzzeitpraktika (Minimum innerhalb der Berufsorientierung).

6.2. Arbeitstraining

Die *berufliche Qualifizierung* der Teilnehmer_innen dauert in der Regel 24 Monate und findet in Form von Langzeitpraktika (einzeln oder auch in Kleingruppen) in Betrieben statt. Während es in den Schnupperpraktika noch darum ging, einen Arbeitsbereich überblicksartig kennen zu lernen, so sollen die Teilnehmer_innen ab jetzt die Tätigkeiten eines bestimmten Arbeitsbereiches Schritt für Schritt erlernen.

Das Eingebundensein in eine normale Arbeitssituation und die Verrichtung real anfallender Arbeiten in einem Betrieb begünstigen diesen Lernprozess. Die Teilnehmer_innen sind so mit den konkreten Bedingungen und Anforderungen des Arbeitslebens konfrontiert und erleben Sinnzusammenhänge unmittelbar.

Dazu bietet dieser Standort ideale Voraussetzungen, weil bereits vor Ort drei bis fünf Praktikumsplätze zu Verfügung stehen.

Neben der eigentlichen Arbeitsverrichtung steht der Erwerb von Schlüsselqualifikationen und „Arbeitstugenden“ wie z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit und Ausdauer im Vordergrund.

In der Regel dauern diese Praktika zwischen einem und mehreren Monaten. Unter gewissen Umständen können sie sich aber auch über weit längere Zeiträume erstrecken. Wenn sich der gewählte Tätigkeitsbereich als passend erweist und die Teilnehmer_innen weitere Lernmöglichkeiten vorfinden, wird mit dem jeweiligen Betrieb über eine Verlängerung des Praktikums verhandelt. Umgekehrt wird der Wechsel auf einen anderen Praktikumsplatz angestrebt, wenn der Arbeitsbereich den Erwartungen und/oder Fähigkeiten der Teilnehmer_innen nicht entspricht, die Lernmöglichkeiten erschöpft sind oder der Betrieb das Praktikum nicht fortführen möchte.

Durch eine derartige Abfolge von Praktika soll sich im weiteren Verlauf für alle Teilnehmer_innen ein passender Arbeitsbereich herauskristallisieren, in dem sie sich fundiert und ihren Möglichkeiten entsprechend qualifizieren und sich die für eine Anstellung erforderlichen Kenntnisse aneignen können.

Sobald die Teilnehmer_innen, was ihre Arbeitshaltung und -leistung betrifft, ein gewisses Niveau erreicht haben, kann mit der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz begonnen werden. Oft gelingt es aber auch, einen Praktikumsplatz direkt in einen Arbeitsplatz überzuführen.

Der gesamte Qualifizierungsprozess wird von den Mitarbeiter_innen gemeinsam mit den Nutzer_innen (Auftraggeber_innen) des Projektes organisiert, unterstützt und begleitet. Im Vordergrund stehen dabei folgende Aufgaben:

- Akquise der Praktikums- und Arbeitsplätze
- Information für die Betriebe, Unterstützung und Beratung über Fördermöglichkeiten
- unmittelbare Begleitung am Praktikums- und Arbeitsplatz, die von der Unterstützung beim Erlernen einzelner Arbeitsschritte bis zur punktuellen Krisenintervention reicht und stark von den Gegebenheiten im jeweiligen Betrieb abhängt
- Vermittlung zwischen den Interessen der Arbeitgeber_innen und den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Teilnehmer_innen
- Strukturierung der beruflichen Entwicklung gemeinsam mit den Teilnehmer_innen
- fortlaufende Reflexion und Auseinandersetzung mit den gemachten Erfahrungen

Umfang und Intensität der Unterstützung orientieren sich an den individuellen Fähigkeiten und Grenzen der Teilnehmer_innen, wobei die Förderung ihrer Selbständigkeit und Eigenverantwortung im Mittelpunkt steht.

6.2.1. Begleitende Schulungen

Sind die Teilnehmer_innen während der *Orientierungsphase* noch in der Gruppe zusammen, so sind sie mit Beginn der *beruflichen Qualifizierung* allein (in Ausnahmefällen auch in einer kleinen Gruppe) auf einem Praktikumsplatz. Um den Kontakt und den Austausch weiterhin zu ermöglichen, kommen alle Teilnehmer_innen einmal pro Woche zu einem gemeinsamen *Kurstag* zusammen. Für diesen Tag sind, bedarfsabhängig, folgende Inhalte vorgesehen:

- **Reflexion und Aufarbeitung der Arbeit im Praktikumsbetrieb**

Hier berichten die Teilnehmer_innen von den Erlebnissen und Erfahrungen der vergangenen Arbeitswoche und thematisieren in diesem Zusammenhang auch allfällige Probleme am Praktikumsplatz. Die Gruppensituation bewirkt dabei, dass sich Teilnehmer_innen in die Situation anderer einfühlen, dass sie voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen können und einen Einblick in andere Arbeitsbereiche und Betriebe bekommen. Darüber hinaus wird in regelmäßigen Abständen versucht, gemeinsam mit den Teilnehmer_innen auf die vergangenen Monate zurückzublicken, die Veränderungen zu benennen, Ziele für die Zukunft zu bestimmen und Strategien für deren Umsetzung zu erarbeiten.

- **Thematische Arbeit**

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Behandlung von Themen, die eng mit dem Arbeitsleben verbunden sind, z.B. Bedeutung von Arbeit und Erwerbstätigkeit (Zwänge, Risiken, Chancen), Unterschiede zwischen Arbeits- und Praktikumsplatz, Verhalten am Praktikums- oder Arbeitsplatz, Vorgesetzte und Kolleg_innen, Zeit und Arbeit, Selbständigkeit bei der Arbeit, Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer_innen, Urlaub, Krankheit, Gehalt und Gehaltsbestandteile.

- **Praktische Tätigkeiten**

Ein weiteres Element des Schultages sind verschiedene praktische Tätigkeiten und Übungen, welche zum einen die alltagspraktische Kompetenz Teilnehmer_innen erhöhen und ihnen zum anderen zu mehr Selbständigkeit und Eigenverantwortung verhelfen. Dazu zählen im Wesentlichen bei Anlässen die kreative Gestaltung der Schulungsräumlichkeiten,

diverse Reinigungsarbeiten, kleinere Holz- und Bastelarbeiten sowie anfallende Erledigungen und Einkäufe.

Ergänzt und aufgelockert werden die oben angeführten Programmteile durch „Lernen in Bewegung“: Körperübungen, Bewegungs- und Geschicklichkeitsspiele.

6.3. Ergänzendes Bildungsangebot

Ergänzend zur unmittelbaren beruflichen Qualifizierung in den Praktika werden durch Kurse und Übungen grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten, die nicht zuletzt für das Arbeitsleben und das Bestehen am Arbeitsmarkt von großer Bedeutung sind, vermittelt und vertieft.

Dazu zählen insbesondere:

- Schreiben, Lesen, Rechnen
- Umgang mit Geld
- räumliche und zeitliche Orientierung (Umgang mit Fahr- und Stadtplänen, Benützung öffentlicher Verkehrsmittel)
- Umgang mit und Verwendung von PCs
- Sportliche Aktivitäten
- Erlebnispädagogik
- Arbeiten in der Gruppe
- Geschlechterspezifische Angebote
- Gestaltung von Radiosendungen
- Jugendrelevante Angebote

7. Qualitätssicherung

Die qualitätssichernden Prozesse des BOAT folgen dem Qualitätsmanagementsystem (QMS) des Vereins TAFIE Innsbruck-Land (ISO 9001:2008).

8. Pädagogisches Konzept

Das pädagogische Konzept des Vereins, seine Leitlinien sowie die im Qualitätsmanagement-Handbuch festgelegte Qualitätspolitik und die Qualitätsziele bestimmen die Arbeitsweise des BV-Teams. Alle von Mitarbeiter_innen gemachten Angebote geschehen im Hinblick auf die Vermittlung der Auftraggeber_innen auf den freien Arbeitsmarkt sowie deren Zufriedenheit.

Dazu bedienen sich die Mitarbeiter_innen unterschiedlicher, den jeweiligen Bedürfnissen angepasster Methoden und Programme.

Üblicherweise werden die Auftraggeber_innen in die Berufsorientierung aufgenommen, in der sie ca. sechs Monate verbleiben. In dieser Zeit soll ein realistisches Berufsziel mit den Auftraggeber_innen erarbeitet werden.

Dies wird durch Erarbeiten von den dazu nötigen Grundlagen in der Gruppe und durch das Absolvieren von Schnupperpraktika in Betrieben erreicht. Normalerweise beginnen die

Auftraggeber_innen in der Berufsorientierung (BO), in der die BO-Trainer_innen mit den Teilnehmer_innen einen realistischen Berufswunsch entwickeln. Die Auftraggeber_innen sollen während der Zeit in der BO in kurzen Praktika von jeweils drei bis fünf Tagen einen Eindruck von verschiedenen für sie in Frage kommenden Arbeitsfeldern erhalten.

Beim Verlassen der Berufsorientierung sollen Bewerbungsunterlagen bestehen, die von den Auftraggeber_innen nach den Gegebenheiten angepasst werden können.

Im Umgang mit dem PC sollten Grundkenntnisse bestehen.

Die Erarbeitung des Fähigkeitsprofils erfolgt in der Berufsorientierung, dient zur genaueren Einschätzung der persönlichen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten und ist ein wichtiger Bestandteil zur Entwicklung einer realistischen beruflichen Perspektive.

Im Arbeitstraining werden die Teilnehmer_innen einzeln oder in Kleingruppen auf dem Weg in die berufliche Integration begleitet. Die Arbeitstrainer_innen unterstützen die Teilnehmer_innen bei der Stellen- bzw. Praktikumssuche. Die Auftraggeber_innen werden auch am Arbeits- bzw. Praktikumsplatz aufgesucht und erhalten im Rahmen unserer Möglichkeiten Unterstützung vor Ort.

Die Arbeitstrainer_innen informieren die Betriebe über Fördermaßnahmen und über die besonderen Bedürfnisse der Teilnehmer_innen.

In dieser Schulungsmaßnahme findet auch eine rege Auseinandersetzung mit den sozialen und emotionalen Kompetenzen unserer Auftraggeber_innen statt. Hierbei sollen die Teilnehmer_innen in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden.

Die Arbeitstrainer_innen halten auch regen Kontakt zu anderen Betreuungseinrichtungen, die mit den jeweiligen Teilnehmer_innen befasst sind, und suchen den Informationsaustausch mit den Eltern unserer Auftraggeber_innen.

9. Trainer_innenteam

Das Trainer_innenteam umfasst Behindertenpädagog_innen, Pädagog_innen, Psycholog_innen, Sozialarbeiter_innen und verwandte Berufsgruppen. Idealerweise haben die Mitarbeiter_innen einen weiteren Beruf erlernt, wie z.B. Food & Beverage Manager, Handel, Bürokaufmann/frau usw. um die Teilnehmer_innen am 1. Arbeitsmarkt gut begleiten zu können.

10. Begleitende Maßnahmen – Kooperationen

10.1. PORG Volders

Die Schule stellt der BV PORG Volders sowohl die Räumlichkeiten zur Erprobung (Küche und Speisesaal), als auch die Schulungsräume für die weitere praktische und theoretische Arbeit im Projekt zur Verfügung. Und ist auch behilflich bei der Suche nach weiteren Praktikumsplätzen. Dieses sehr wohlwollend und unterstützend Umfeld ist ein stärkender Faktor für die Teilnehmer_innen.

10.2. Elternarbeit

Speziell zu Beginn der Projektteilnahme der Auftraggeber_innen wird Wert darauf gelegt, dass von verschiedenen Seiten Informationen über die Teilnehmer_innen eingeholt werden. Zu diesem Zweck hat es sich immer wieder als ratsam erwiesen, sich mit den Eltern der Projektteilnehmer_innen auszutauschen, um wichtige Informationen aus dem und über das soziale Umfeld zu erlangen. Einige wesentliche Arbeitshemmnisse lassen sich auf diese Weise erkennen und bearbeiten.

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang auch der wiederholte Austausch, der Entwicklungsfortschritte verdeutlicht und die gegenseitige Unterstützung gewährleistet. Einige Eltern haben großes Interesse an der Mitarbeit und im Sinne größtmöglicher Effektivität ist es ratsam, sich zu koordinieren. Die Arbeit an einer gemeinsamen Zielformulierung sowie an der Unterteilung derselben in überschaubare Teilziele soll in Zusammenarbeit mit zentralen Personen aus dem sozialen Umfeld sowie in Übereinstimmung mit den Auftraggeber_innen geschehen.

Bei den Auftraggeber_innen, die willentlich selbständig und ohne Hilfe der Eltern leben und/oder auf der Suche nach Arbeit sind, wird das selbstverständlich von uns respektiert. Wenn der Wunsch besteht, eine andere Vertrauensperson einzubeziehen, wird darauf eingegangen. Grundsätzlich sind wir bei unserer Arbeit im Projekt parteiisch für den Teilnehmer oder die Teilnehmerin.

10.3. Unternehmen

Da sich die Teilnehmer_innen ihre berufliche Qualifikation in Betrieben erwerben, ist die Zusammenarbeit mit diesen von besonderer Wichtigkeit. Sobald sich in der Berufsorientierung konkrete Arbeitsbereiche abzuzeichnen beginnen und es sinnvoll erscheint, diese durch ein kurzes Praktikum einem Realitätscheck zu unterziehen, werden in der Regel von den Auftraggeber_innen drei- bis fünftägige Praktika absolviert. Die Anzahl solcher Praktika während der Berufsorientierungszeit ist individuell sehr unterschiedlich und hängt von verschiedenen Faktoren ab. So z.B. von der Anzahl der Berufe, für die ein/e Auftraggeber_in geeignet erscheint, von der Anzahl der Betriebe, die ein Praktikum im gewünschten Bereich anbieten, etc.

Im Unterschied dazu stehen die längeren Praktika im Arbeitstraining, die bis zu einem Monat und länger dauern können. In der Akquise werden verschiedene Wege beschritten, wobei sich die folgenden Strategien als am meisten erfolgreich erwiesen haben: Antworten auf Inserate, persönliche Vorsprache in Betrieben der gewünschten Region, Kontaktieren bereits bekannter Betriebe.

Die kurzen Praktika in der Berufsorientierung organisieren sich die Auftraggeber_innen so weit wie möglich selbständig, sie erhalten aber selbstverständlich Unterstützung, wenn es nötig ist. Die Personalverantwortlichen erhalten detaillierte schriftliche Unterlagen über die Abwicklung und die Modalitäten der Praktika. Nach Absolvierung der Kurzpraktika führen die Auftraggeber_innen ein Reflexionsgespräch, im besten Fall mit ihrem Vorgesetzten und anschließend einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin der Berufsorientierung.

Da die Praktika im Arbeitstraining länger dauern und nicht mehr nur hauptsächlich der Orientierung dienen, ist der Ablauf ein anderer. Die Verhandlungen über die grundsätzliche Installation eines Praktikumsplatzes werden in der Regel von den Mitarbeiter_innen der BV

mit den Personalverantwortlichen geführt. Beim Zustandekommen eines Praktikums folgt dann ein Vorstellungsgespräch gemeinsam mit den jeweiligen Teilnehmer_innen, bei dem sie den Betrieb, den konkreten Praktikumsplatz, die unmittelbaren Vorgesetzten und die Kolleg_innen kennen lernen. Vor Beginn des Praktikums werden die Vorgesetzten von den Arbeitstrainer_innen über die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmer_innen gut informiert.

Auch bei den „internen“ Praktika im PORG Volders wird ähnlich verfahren – sie dienen als ein „geschützter Bereich“, in dem erste Erfahrungen mit Vorstellungsgesprächen gesammelt werden können. Als „Personalchef“ tritt in diesem Fall der Küchenchef auf .

In der Anfangsphase eines Praktikums werden die Teilnehmer_innen zumeist intensiv begleitet.

Später versuchen sich die Arbeitstrainer_innen mehr und mehr aus der unmittelbaren Arbeitsanleitung zurückzuziehen und die Mitarbeiter_innen im Betrieb so gut wie möglich in den Qualifizierungsprozess einzubinden. Die Arbeitstrainer_innen versuchen eine Person im Betrieb zu finden, die für den oder die Praktikant_in zuständig ist. In dem Ausmaß, in dem es gelingt, sich aus dem unmittelbaren Arbeitsprozess zurückzuziehen, verlagert sich die Arbeit der Arbeitstrainer_innen vermehrt auf begleitende Gespräche sowohl mit den Teilnehmer_innen als auch mit den Mitarbeiter_innen. So kann einerseits der direkte Kontakt und die unmittelbare Kommunikation zwischen den Teilnehmer_innen und den Mitarbeiter_innen gefördert werden, ohne andererseits die auf beiden Seiten auftretenden Probleme und Belastungen aus den Augen zu verlieren.

Wenn mit den Betrieben über die Anstellung von Auftraggeber_innen verhandelt wird, übernimmt die BV folgende Aufgaben:

- Aufklärung über Integration, Arbeit und Behinderung
- Aufklärung über Bedeutung von Arbeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten
- Aufklärung über die verschiedenen Möglichkeiten der Ausbildung, z.B.: Anlehre, Integrative Lehre, Teilqualifizierung
- Aufklärung über die rechtlichen Aspekte bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung und Beseitigung von Vorurteilen und Fehlinformationen, die in diesem Zusammenhang immer wieder auftauchen
- Detaillierte Informationen über verschiedene Fördermöglichkeiten und die jeweiligen Vor- und Nachteile
- Erledigung von Behördengängen und Herstellen von Ämterkontakten

10.4. Ämter, Beratungs- und andere Einrichtungen

Im Rahmen der Projektdauer können sich verschiedene Formen der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen ergeben.

Mit den Auftraggeber_innen direkt befasst sind Beratungseinrichtungen und Projekte, die ein anderes Arbeitsfeld als die BV Volders haben, wenn sich für den/die Teilnehmer_in Unterstützung bedarf ergibt. Hierzu zählen z.B. Themen wie Wohnen, Finanzen, Freizeit etc., die von der BV nicht abgedeckt werden können.

Sehr hilfreich ist eine Vernetzung der befassten Personen, wenn die Auftraggeber_innen Dienste auf mehreren Ebenen in Anspruch nehmen, da diese Umfeldarbeit für eine nachhaltige Integration auf einen Arbeitsplatz sehr wichtig ist. Sinnvoll erscheinen Kooperationen z.B. der Bereiche Wohnen und Arbeit, wenn es um das begleitete Üben und Lernen verschiedener Fähigkeiten geht, die sowohl im gewählten Berufsfeld als auch im Alltag angewendet werden müssen.

Sollte bei einem/einer Auftraggeber_in am Anfang oder im Laufe der Projektteilnahme ersichtlich werden, dass die BV Volders aus irgendeinem Grund (z.B.: Betreuungsdichte, Motivation, Hörschwelligkeit ...) nicht die entsprechenden Möglichkeiten bieten kann, so ist eine Vermittlung in eine Einrichtung mit ähnlicher Zielsetzung anzustreben. Den Teilnehmer_innen soll auch bei nicht erfolgter Vermittlung innerhalb der Projektdauer eine ausreichende Auswahlmöglichkeit an anderen Projekten für zukünftige Beschäftigung angeboten werden.

Eine Zusammenarbeit besteht weiters mit den Geldgeber_innen, die über Fortschritte der Teilnehmer_innen und konzeptionelle Änderungen informiert werden.

10.5. Öffentlichkeitsarbeit

Da die BV Volders über keine zuweisende Stelle verfügt, ist die Akquise von Auftraggeber_innen von grundlegender Bedeutung. Dies erfordert so viel Präsenz wie möglich. Wir versuchen dies auf mehrfache Weise: Einmal, indem wir regelmäßige Kontakte zu relevanten Stellen (z.B. AMS, Heilpädagogische Familien, Produktionsschulen) unterhalten, um dort gut vernetzt zu sein, sodass bei Bedarf eine Vermittlung von dort an unser Projekt erfolgen kann.

Weiters wird versucht, über Elternabende und andere Informationsveranstaltungen in Schulen in Kontakt mit zukünftigen Auftraggeber_innen zu kommen.

Darüber hinaus präsentieren wir unser Projekt beim sogenannten „Tag der offenen Tür“, der durchschnittlich zwei Mal im Jahr stattfindet. Regelmäßig erscheinende Annoncen in Tageszeitungen, selbst produzierte Radiosendungen und Kinospots sollen das Angebot der BV Volders bekannter machen. Bei all diesen Aktivitäten beraten wenn möglich sowohl die Arbeitstrainer_innen und Berufsorientierer_innen als auch Auftraggeber_innen (Peer Counseling), die am Projekt teilnehmen oder teilgenommen haben.

So, wie wir unsere zukünftigen Auftraggeber_innen erreichen wollen, wollen wir auch Betriebe erreichen, die diesen ein Praktikum oder sogar eine Anstellung ermöglichen. Hier ist vor allem eine reibungslose Abwicklung wichtig, da sich die BV Volders auf diese Weise für eine zukünftige Zusammenarbeit qualifiziert.

Da die zentrale Aufgabe der BV Volders die berufliche Qualifizierung und Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Betrieben ihrer näheren Wohnumgebung ist, versuchen wir deshalb auch ganz allgemein, zur Auseinandersetzung mit der Situation und den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung beizutragen und für eine nachhaltige Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven einzutreten.

Unsere Aktivitäten sind im Sinne der beruflichen Qualifizierung zweckgebunden und konzentrieren sich auf die nähere Umgebung. Sie leisten wesentliche Aufklärungsarbeit in

Betrieben und tragen darüber hinaus zur Bewusstseinsbildung in breiten Teilen der Bevölkerung bei.

Die stete Präsenz der Auftraggeber_innen in der Öffentlichkeit hilft, bestehende Vorurteile und Hemmschwellen abzubauen und den direkten und natürlichen Kontakt miteinander zu fördern.

10.6. Einzelfallbesprechungen

Da die Auftraggeber_innen meist mit mehreren Bezugspersonen bzw. Bezugseinrichtungen in Kontakt stehen, ist es notwendig, sich in regelmäßigen Absprachen über Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse auszutauschen. Dies erfolgt in regelmäßigen, größeren Abständen nach Absprache mit allen Beteiligten (z.B. halbjährlich). Interne Besprechungen erfolgen in kürzeren Abständen, in eher komprimierter Form bei den wöchentlichen Teambesprechungen, ausführlicher in Fallsupervisionen, die alle sechs Wochen stattfinden. Außerdem haben die Mitarbeiter_innen Einsicht in die Entwicklungsbögen, in denen die Entwicklung der Auftraggeber_innen in der Berufsorientierung dokumentiert wird, sowie in die Dokumentation des Arbeitstrainings.

10.7. Weiterbildungspläne für Mitarbeiter_innen

Beim Anstellungsgespräch werden anhand eines Leitfadens die bisherigen Aus- und Weiterbildungsinhalte erhoben. Anhand des Stellenprofils wird definiert, welche weiteren Qualifikationen erwünscht wären, und eine kurz-, mittel-, und langfristige Planung der Fortbildungen vorgenommen. Da auch noch Raum für persönlichkeitsbildende Kurse und aktuelle Angebote bleiben soll, wird empfohlen, nicht mehr als 2/3 des Fortbildungsbudgets im Vorhinein zu verplanen. Dieses umfasst im 1. Arbeitsjahr 10 Arbeitstage und 730 Euro (bei Vollzeit, sonst aliquotiert), ab dem 2. Arbeitsjahr 5 Arbeitstage und 365 Euro (Vollzeit, sonst aliquotiert).

10.8. Begleitung durch die Pädagogische Leitung

Eine pädagogische Leitungsperson nimmt in der Regel einmal pro Monat an den Teamsitzungen teil und steht für individuelle Termine zur Verfügung. Sie unterstützt das Team bei der Lösung von Fragestellungen, die Auftraggeber_innen betreffend, bei inhaltlich/konzeptionellen Angelegenheiten und bei der Organisation von externen Fachleuten. Auch Personalauswahl und -entwicklung werden von der Pädagogischen Leitung gemeinsam mit der/dem Einrichtungsleiter_in bestimmt.

11. Finanzierung

Die BV Volders ist ein Projekt, das aus Reha-Mitteln der Tiroler Landesregierung finanziert wird. Die Qualitätsstandards und die Leistungsbeschreibung „Gruppe 6 – Leistung 22“ sind integrierter Bestandteil des Projekts.