

## Konzept

### Berufsvorbereitung 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 in diesem Zusammenhang werden 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 / Tagesbetreuungs-einrichtungen begleitet wurden.

#### 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 - 32,5 Wochenstunden, bei externen betrieblichen Praktika kann dieser Rahmen auch unter- oder überschritten werden.
- Betriebszeiten: 8:30 – 15:30
- Max. 10 Plätze
- 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 Karli's:

Folgendes Angebot steht für betroffene Menschen, Angehörige und Betriebe zur Verfügung:

- Information und Beratung  
von Betroffenen und deren Angehörigen  
Intensive Zusammenarbeit mit Personalverantwortlichen und Angestellten in Betrieben
- Orientierung  
Klärung von Interessen, Fähigkeiten und Zielen  
Orientierung über Arbeitsmöglichkeiten (Schnupperpraktika)
- 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 Schulküche am PORG Volders:

Integrierter Bestandteil der BV Karli's ist es auch, Mo – Fr (während des Schuljahres) die Jause und ein Mittagessen für Schüler\_innen und Lehrer\_innen des PORG Volders 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 inklusive Rahmen, in dem diese Arbeit stattfindet. Die Teilnehmer\_innen der BV haben täglich Kontakt zu den Schüler\_innen und Mitarbeiter\_innen der Schule.

Außerdem kann 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 verschiedene Phasen:

### 6.1. Orientierung

Der reguläre Einstieg beginnt mit der beruflichen Orientierung. Wenn schon ausreichende Berufsorientierung absolviert wurde, ist auch ein Direkteinstieg ins Training in realen Berufsfeldern 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 bis 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 Verrichten grundlegender Arbeiten und Arbeitsabläufe
  - Gestaltende Arbeit mit verschiedenen Werkstoffen und Materialien
- Alltagspraktische Kompetenz im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben:
  - räumliche und zeitliche Orientierung (Stadtplan lesen)
  - 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 Testmaterial zum Einsatz, das auch „non-verbal“ verwendbar ist: Hamet und I-Hamet
- explizite Beschäftigung mit „Arbeit“:
  - Thematisierung eigener Vorstellungen
  - 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 Selbstständigkeit, 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 mindestens drei Kurzzeitpraktika.

## 6.2. Training

Das berufsvorbereitende Training der Teilnehmer\_innen findet in Form von Langzeitpraktika in der Schulküche Karli's und in externen Betrieben statt. Während es bei den Schnupperpraktika in der Orientierungsphase noch darum ging, einen Arbeitsbereich überblicksartig kennen zu lernen, sollen die Teilnehmer\_innen in der Trainingsphase 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 der Standort am PORG Volders ideale Voraussetzungen, weil vor Ort bereits interne Praktikumsplätze zur Verfügung stehen.

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

In der Regel dauern diese Praktika zwischen einem und mehreren Monaten. 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 eine Anstellung anstreben. Weitere dafür erforderliche Kompetenzen können in gesonderten Schulungen erworben bzw. auch in der Gruppe trainiert werden.

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. Optimalerweise kann auch ein Praktikumsplatz direkt in einen Arbeitsplatz übergeführt werden.

Der gesamte für ein Berufsleben erforderliche Qualifizierungsprozess wird von den Mitarbeiter\_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 und des internen Trainings in der Schulküche noch in der Gruppe zusammen, so sind sie mit Beginn des Arbeitstrainings in externen Betrieben „allein“ 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, 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. Dieses Basiswissen ist für die angestrebte Selbstermächtigung unabdingbar.

- **Praktische Tätigkeiten**

Ein weiteres Element des Schulungstages sind verschiedene praktische Tätigkeiten und Übungen, welche zum einen die alltagspraktische Kompetenz der Teilnehmer\_innen erhöhen und ihnen zum anderen zu mehr Selbständigkeit und Eigenverantwortung verhelfen.

### 6.3. Ergänzendes Bildungsangebot

Ergänzend zur unmittelbaren beruflichen Qualifizierung in den Praktika werden durch Kurse und Übungen von Beginn an 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 Berufsvorbereitungsprojekts BV Karli's folgen dem Qualitätsmanagementsystem (QMS) des Vereins TAFIE Innsbruck-Land (derzeit 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 sollen die Auftraggeber\_innen mit der Orientierungsphase beginnen. In dieser Phase soll mit den Auftraggeber\_innen ein realistisches Berufsziel erarbeitet werden.

Danach 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 Orientierungsphase, dient zur genaueren Einschätzung der persönlichen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten und ist ein wichtiger Bestandteil der Entwicklung einer realistischen beruflichen Perspektive.

Im internen Training werden die Teilnehmer\_innen von den Arbeitstrainer\_innen dabei unterstützt, ihre Soft-skills zu erproben und vertiefen. Das Arbeitsleben wird in der Schulküche/im Service erprobt und die Auftraggeber\_innen bestmöglich darauf vorbereitet. In weiterer Folge werden die Teilnehmer\_innen bei der Stellen- bzw. externen Praktikumssuche unterstützt und notwendige Kompetenzen für das Berufsziel werden gefördert und trainiert.

Im externen Training werden die Auftraggeber\_innen am Arbeits- bzw. externen Praktikumsplatz aufgesucht und erhalten Unterstützung vor Ort.

Die Arbeitstrainer\_innen informieren die Betriebe über Fördermöglichkeiten und über die besonderen Bedürfnisse der Teilnehmer\_innen.

In diesem Abschnitt der Berufsvorbereitung 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 Kontakt zu allfälligen anderen Betreuungseinrichtungen, die mit den jeweiligen Teilnehmer\_innen befasst sind und suchen den Informationsaustausch mit den Eltern der 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 Karli's sowohl die Räumlichkeiten zur Erprobung (Küche und Speisesaal) als auch die Schulungsräume für die weitere praktische und theoretische Arbeit im Projekt zur Verfügung.

Das sind derzeit vormittags der Speisesaal (außer zu den Pausen-, Aufdeck- und Essenszeiten) und am Nachmittag unbenützte Klassenräume im Erdgeschoß.

Auch die Orientierungsphase findet laut Vorgabe in diesen Räumlichkeiten statt.

Künftig soll – nach einer geplanten schulischen Erweiterung im ersten Stock – das der Küche gegenüberliegende Klassenzimmer gänzlich dem Projekt zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus ist das Netzwerk der Schule und des Schulerhalters auch bei der Suche nach weiteren Praktikumsplätzen behilflich. Dieses sehr wohlwollende und unterstützende Umfeld hat Signalwirkung und ist ein stärkender Faktor für die Teilnehmer\_innen.



## 10.2. Elternarbeit

Speziell zum Projekteinstieg der Auftraggeber\_innen wird Wert darauf gelegt, dass von verschiedenen Seiten Informationen über die Teilnehmer\_innen eingeholt werden können. Es ist erwünscht, 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 die Teilnehmer\_innen ihre beruflichen Kenntnisse letztendlich in den Betrieben erwerben, ist die Zusammenarbeit mit diesen von besonderer Wichtigkeit.

Sobald sich in der Orientierungsphase 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 Orientierungszeit ist individuell sehr unterschiedlich und hängt von verschiedenen Faktoren ab wie 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.

Die Schnupperpraktika organisieren sich die Auftraggeber\_innen so weit wie möglich selbständig, sie erhalten aber selbstverständlich Unterstützung, wenn es nötig ist. Die Personalverantwortlichen der Betriebe erhalten detaillierte schriftliche Unterlagen über die Abwicklung und die Modalitäten von Praktika. Nach Absolvierung des Schnupperpraktikums führen die Auftraggeber\_innen ein Reflexionsgespräch, im besten Fall mit ihrem Vorgesetzten im Praktikumsbetrieb und anschließend mit dem befassten Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin im Projekt.

In der Akquise von längerfristigen Praktika werden verschiedene Wege beschritten, wobei besonders folgende Strategien empfohlen werden:

Antworten auf Inserate, persönliche Vorsprache in Betrieben der gewünschten Region, Kontaktieren bereits bekannter Betriebe.



Da die Praktika im Arbeitstraining 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 der Betriebe 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 und dem Arbeitsleben gesammelt werden können. Als „Personalchef“ tritt in diesem Fall die Küchenchefin auf.

In der Anfangsphase eines Praktikums werden die Teilnehmer\_innen 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 Karli's haben, wenn sich für den/die Teilnehmer\_in Unterstützungsbedarf 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 im Laufe der Projektteilnahme ersichtlich werden, dass die BV Karli's 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 weitere Zusammenarbeit findet mit den Geldgeber\_innen statt, die über Fortschritte der Teilnehmer\_innen, personelle (Leitung) und konzeptionelle Änderungen informiert werden.

### 10.5. Öffentlichkeitsarbeit

Da die BV Karli's 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 regelmäßigen Kontakt 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 bei einem „Tag der offenen Tür. Regelmäßig erscheinende Annoncen in Tageszeitungen, selbst produzierte Radiosendungen und Präsenz auf Internet(beratungs-)plattformen sollen das Angebot der BV Karli's bekannter machen. Bei all diesen Aktivitäten beraten wenn möglich sowohl die Projektmitarbeiter\_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. Eine reibungslose Abwicklung mit den Betrieben ist dabei ungemein wichtig, da sich die BV Karli's auf diese Weise für eine zukünftige Zusammenarbeit qualifiziert.

Da die zentrale Aufgabe der BV Karli's die berufliche Qualifizierung und Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Betrieben ihrer näheren Wohnumgebung ist, versuchen wir 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 Vorbereitung und 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.

Das PORG Volders vermittelt von Haus aus ein humanitäres Menschenbild und wird die innerschulische Sensibilisierung durch Informationsstunden, Projekttag und Vorträge forcieren.

### **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 regelmäßig stattfinden. Außerdem haben die Mitarbeiter\_innen Einsicht in die Entwicklungsbögen, in denen die Entwicklung der Auftraggeber\_innen von Anfang an dokumentiert wird.

### **10.7. Weiterbildungspläne für Mitarbeiter\_innen**

Beim Anstellungsgespräch werden 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.

### **10.8. Begleitung durch die Leiter\_innen des pädagogischen und psychologischen Bereichs**

Eine Leitungsperson nimmt in der Regel einmal pro Monat an den Teamsitzungen teil und steht außerdem für individuelle Termine zur Verfügung. Sie unterstützt das Team bei der Lösung von Fragestellungen bezüglich der Auftraggeber\_innen, bei inhaltlichen/konzeptionellen Angelegenheiten und bei der Organisation von externen Fachleuten. Auch Personalauswahl und -entwicklung obliegen ihr und werden gemeinsam mit der/dem Einrichtungsleiter\_in abgestimmt.

## **11. Finanzierung**

Die BV Karli's ist ein Projekt, das aus Mitteln der Behindertenhilfe des Landes Tirol finanziert wird. Die Qualitätsstandards und die Leistungsbeschreibung „Gruppe 6 – Leistung 22“ sind grundlegender Bestandteil des Projekts.