Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie

Berufliches Kompetenzzentrum
Schleswig-Holstein®
für Menschen
mit schweren Körper- und
Sinnesschädigungen

Aktionsplan
TSBW

Aktionsplan des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Husum zur Umsetzung der UN-BRK

Vielfältige Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt ermöglichen

Theodor-Schäfer-
Berufsbildungswerk
Husum

Hier stehen wir Ihnen zur Verfügung

Husum | Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk | SchlossCafé | Handwerkerhaus

St. Peter-Ording | Haus Windschur

Heide | TuIC-Heide | Café Im Alten Pastorat

Büsum | Evangelische Seniorenerholung

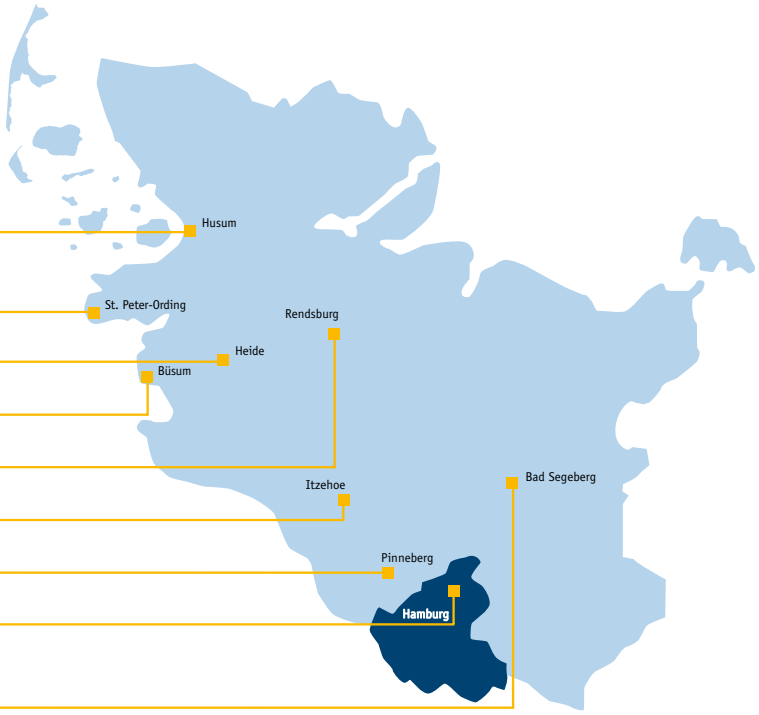
Rendsburg | Gehörlosen-Fachschule

Itzehoe | TuIC-Itzehoe

Pinneberg

Hamburg | Norddeutsches Reha-Beratungszentrum

Bad Segeberg



Aktionsplan des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Husum zur Umsetzung der UN-BRK

2014 – 2019

Vielfältige Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt ermöglichen

Schirmherrin:
Margit Haupt-Koopmann, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Nord
Hamburg + Mecklenburg-Vorpommern + Schleswig-Holstein

Schirmherr:
Prof. Dr. Ulrich Hase, Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung

DER LANDTAG
SCHLESWIG-HOLSTEIN
Der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung

Inhaltsverzeichnis

Aktionsplan des
Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Husum zur Umsetzung der UN-BRK

1. Vorwort

- Vorwort des Einrichtungsleiters Hans-Jürgen Vollrath-Naumann 05
- Vorwort der Teilnehmendenvertretung 06
- Vorwort Margit Haupt-Koopmann,Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit 07
- Vorwort Prof. Dr. Ulrich Hase, Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung beim Schleswig-Holsteinischen Landtag 08

2. Teil A Grundlagen des Aktionsplans

- Grundlagen 11
- Der Aktionsplan 12
- Der Weg zum Aktionsplan 13
- Die Umsetzung des Aktionsplans 13
- Handlungsfelder des Aktionsplans 15

3. Teil B Handlungsfelder des Aktionsplans

- 1. Bewusstseinsbildung 17
- 2. Partizipation – Nichts über uns ohne uns 20
- 3. Empowerment – Mehr Selbstbestimmung ist möglich 22
- 4. Barrierefreie Kommunikation 25
- 5. Ausbildung und Vermittlung für den 1. Arbeitsmarkt 27
- 6. Das TSBW als Arbeitgeber 30
- 7. Barrierefreies Wohnen als Lernort 31
- 8. Vernetzung 33

Hans-Jürgen Vollrath-Naumann
Einrichtungsleiter

Sehr geehrte Damen und Herren,

diesen Aktionsplan veröffentlichen wir nicht ohne Stolz. Wir sind stolz darauf, dass wir als erstes Berufsbildungswerk einen konkreten Beitrag zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) leisten. Das bedeutet, dass wir die Chancen der Teilnehmenden unserer vielfältigen Bildungsmaßnahmen auf dem Ersten Arbeitsmarkt erhöhen wollen. Wir nehmen die Verantwortung, die wir haben, ernst. Deshalb werden wir nach dem Motto „Da geht noch mehr" eingeschlagene Wege weiter gehen, aber auch neue Wege gehen und zusätzliche Aktionen und Maßnahmen durchführen.

Während des Erstellungsprozesses des Aktionsplans ist auch mir persönlich deutlich geworden, wie wichtig die Haltung ist. Das bedeutet insbesondere, dass die Mitarbeitenden den Teilnehmenden so viel wie möglich zutrauen – ohne die notwendige Unterstützung zu vernachlässigen. Genau das zeichnet ein gutes Berufsbildungswerk aus – und wir wollen darin noch besser werden. Deshalb haben die Maßnahmen im Handlungsfeld Bewusstseinsbildung eine hohe Bedeutung.

Eine wichtige Voraussetzung für selbstbestimmte Entscheidungen ist, zu verstehen, worum es in einer Sache geht. Das mag banal klingen. Bisher orientieren sich die Beschreibungen unserer Angebote aber eher an den Anforderungen der Behörden und weniger an den Bedürfnissen der Teilnehmenden. Das wollen wir ändern, schließlich geht es um sie.
Wir haben uns große Mühe gegeben, den Prozess der Erstellung des Aktionsplans partizipativ zu gestalten. Das war noch nicht perfekt, aber wir gehen, so hoffen wir, in die richtige Richtung. Wobei wir nicht am Anfang stehen. So ist es beispielsweise im TSBW seit einigen Jahren selbstverständlich, dass die Teilnehmendenvertretung an Bewerbungsverfahren für offene Stellen teilnimmt.

Der Erstellungsprozess des Aktionsplans hat allen Beteiligten immer wieder auch Freude bereitet. Besonders wichtig dabei war, dass den Beteiligten bewusst geworden ist, wie viel sie in den vergangenen Jahren im TSBW schon geleistet und dadurch verändert haben.

Es gibt insgesamt gute Gründe, nicht nur stolz, sondern auch zuversichtlich zu sein, dass wir die Chancen der Teilnehmenden auf dem Ersten Arbeitsmarkt verbessern. Wir nehmen gemeinsam die Herausforderung an, noch besser zu werden und die ehrgeizigen Ziele des Aktionsplans zu erreichen. Dabei sind wir auf viele Mitwirkende angewiesen, innerhalb, aber auch außerhalb des TSBW. Ohne Betriebe, die bereit sind, jungen Menschen die Gelegenheit zu geben, im Rahmen eines Praktikums bzw. der

Verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken zu lernen und Erfahrungen zu sammeln, wird es nicht gehen. Nicht zuletzt benötigen wir die Unterstützung und Kooperation der Bundesagentur für Arbeit und der Politik. Wir hoffen, dass auch für sie dieser Aktionsplan ansprechend und motivierend ist – nicht nur jetzt, sondern in den nächsten fünf Jahren.

Husum, November 2014

Hans-Jürgen Vollrath-Naumann
Einrichtungsleiter

Die Teilnehmenden-vertretung des TSBW-Husum

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir waren am Anfang überrascht, dass ein Teil von uns am 08. Mai gegen 12:00 Uhr aus der Schule zitiert wurde, um mit Frau Grüber über die Vorbereitung des Aktionsplans zu sprechen. Wir hatten zu dem Zeitpunkt keinerlei Vorstellung oder gar Erwartungen, denn wir kannten noch nicht mal die Funktion eines Aktionsplans. Auch Wörter wie Partizipation, Empowerment und Inklusion waren für uns zu diesem Zeitpunkt Fremdwörter und um ehrlich zu sein, sind sie auch heute für einige von uns noch immer schwer zu erfassen. Doch zum Glück gibt es Google.

Um es einmal in unseren Worten zu fassen, sind wir zur folgender Ansicht gelangt, was der Aktionsplan für uns bedeutet.

Seit dem 26. März 2009 ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Deutschland geltendes Recht.

Zentrales Ziel der UN-BRK und damit auch des Aktionsplans des TSBW ist die „Inklusion". Damit ist ein Perspektivwechsel gemeint. Während Integration von einer Mehrheit ausgeht, die eine Minderheit aufnimmt, fußt Inklusion auf den Gedanken, dass alle Menschen in ihrer Verschiedenheit gleich sind und gleiche Rechte haben.

In der Konsequenz heißt das, dass jeder Mensch von Anfang an die Möglichkeit haben muss, entsprechend seiner Wünsche und Fähigkeiten an der Gesellschaft teilzunehmen. Niemand wird ausgeschlossen.

Menschen mit Behinderung sollen dort arbeiten, wo alle anderen Menschen auch arbeiten.

Das TSBW hat zurzeit eine Vermittlungsquote, sechs Monate nach der Ausbildung, von 50%. Außerdem sind wir ein Betrieblicher Innovationspark, welcher mit Firmen wie zum Beispiel Care by Phone, Adler-Schiffe, Syltiges.de, SATA

und Baltic kooperiert. Auszubildende haben bei diesen und vielen anderen Betrieben die Möglichkeit, Einblicke in einen echten Betrieb zu bekommen und praktische Erfahrungen zu sammeln. Kurzum ein Praktikum zu absolvieren.

Wir finden es gut, dass das TSBW in Zukunft nach mehr Verbesserungen strebt. Eine Vermittlungsquote von 70% ist machbar. Auch das jeder zweite Teilnehmende in seiner Lehrzeit eine Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) absolvieren kann. Die Anlagen sind vorhanden.

Vor allem finden wir es gut, dass wir, die Teilnehmenden des TSBW, mitbestimmen dürfen. Wir sind involviert in das organisatorische Geschehen des TSBWs und befinden uns damit auf Augenhöhe mit den Mitarbeitenden und der Leitung. Die Bemühungen der Zertifizierung durch EQUASS haben viel dazu beigetragen.

Wir als Teilnehmendenvertretung hoffen, gemeinsam mit der Leitung des TSBW und anderen Partnern die Ziele des Aktionsplans in den folgenden fünf Jahren zu erfüllen.

Die Teilnehmendenvertretung

Husum, November 2014

Margit Haupt-Koopmann, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit

Jeder Mensch soll die Möglichkeit haben, voll- und selbstbestimmt an unserer Gesellschaft teilzuhaben. Deshalb setzt sich die Bundesagentur für Arbeit, bundesweit größter Träger der beruflichen Rehabilitation, aktiv mit ihrem vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangebot für die Inklusion ein.

Die bereits seit 2009 in Deutschland geltende UN-Behindertenrechtskonvention fordert ein längst überfälliges Umdenken im Umgang mit Menschen mit Handicap: So betont sie den „wertvollen Beitrag, den Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Wohl und zur Vielfalt ihrer Gemeinschaften leisten und leisten zu können." Genau dieses Umdenken brauchen wir, denn das ist es was Inklusion eigentlich bedeutet. Das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Husum hat mit dem hier vorliegenden Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention einen weiteren Schritt in diese Richtung gemacht.
Der Aktionsplan steht unter der Überschrift „Vielfältige Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt ermöglichen" und steckt sich ambitionierte Ziele. Er setzt dabei den Hebel bei der vielleicht wichtigsten Grundlage für Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben an – der Teilhabe an Ausbildung und Arbeit.
Denn Teilhabe und Selbstbestimmung funktio-

nieren am besten über eine Aufgabe und neue Herausforderungen - und zwar möglichst auf dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt. Und dies ist nicht nur aus Sicht der Menschen mit einem Handicap notwendig, es ist auch für unsere Gesellschaft insgesamt von entscheidender Bedeutung, weil wir alle endlich anfangen müssen, Menschen mit einer Schwerbehinderung als Menschen mit Potentialen und als wichtige Fachkräfte zu sehen. Die Erfahrung zeigt immer wieder, dass nur der enge Kontakt mit den Arbeitgebern Vorurteile abbaut und den jungen Menschen die Gelegenheit gibt, zu zeigen, was in ihnen steckt. Das TSBW gibt ihnen mit diesem Aktionsplan dazu eine Chance.

Margit Haupt-Koopmann,
Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit

November 2014

Prof. Dr. Ulrich Hase
Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung beim Schleswig-Holsteinischen Landtag

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Erarbeitung des Aktionsplanes „Vielfältige Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt ermöglichen“ für das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Husum ist es Ihnen gelungen, ein deutliches Zeichen dafür zu setzen, wie wichtig Aktionspläne im Sinne der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung auch für solche Einrichtungen sind, die mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderung befasst sind. Dass Sie hier tatsächlich eine Vorreiterrolle eingenommen haben, weiß ich auch von anderen Berufsbildungswerken, die sich bereits in ihren eigenen Überlegungen an Ihrer Planung orientieren.

Ihr Aktionsplan unterstreicht in eindrucksvoller Weise, wie sehr die Vermittlung von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt vielfältige Maßnahmen erfordert. Hierzu orientieren Sie sich folgerichtig an den Inhalten der UN-Konvention, indem Sie auf der Grundlage Ihrer Erfahrungen, bisheriger Umsetzungen sowie durchaus auch selbstkritischer Überlegungen Handlungsoptionen suchen und diese in transparente Maßnahmenpläne einfließen lassen.

Die UN-Konvention betont Behinderung als individuelle wie soziale Situation. Folgerichtig müssen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung „nach innen wie nach außen“ gerichtet sein.
Dies setzt Ihr Aktionsplan um, indem Sie in unterschiedlichen Bezügen Wege zur Kompetenzerweiterung von Menschen mit Behinderung eröffnen. Sie haben nicht nur die ICF in die Förder- bzw. Rehaplanung als Analyseinstrument eingeführt sondern streichen auch die Wichtigkeit von Partizipation von Menschen mit Behinderung heraus. Deutlich wird dies dadurch, dass Sie Ihre Klientel als „Teilnehmendenvertretung“ von Beginn an in die Gestaltung des Aktionsplanes einbezogen haben.

Darüber hinaus fördern Sie den Austausch unter Menschen mit Behinderung und die Beschäftigung von Behinderung betroffenen Personals als Instrumente des Empowerments. Tatsächlich haben Peers für Akzeptanz von Behinderung und Kompetenzerweiterung einen wichtigen Stellenwert, was leider in der Umsetzung von Inklusion allzu häufig außer Acht gelassen wird.
Dass Sie darüber hinaus die Förderung von Gebärdensprachkompetenz sowohl bei den Auszubildenden als auch dem Personal im Blick haben, ist ebenfalls positiv hervorzuheben.

In unterschiedlichen Bezügen reagieren Sie auf die Tatsache, dass das Ausmaß von Behinderung entscheidend davon abhängt, wie es gelingt, Rahmenbedingungen zu verbessern. Zu Recht zentrieren Sie sich hier auf Bereiche wie z.B. Barrierefreiheit, Sensibilisierung, Vernetzung sowie vielfältige Maßnahmen der Ausbildung und Vermittlung für den 1. Arbeitsmarkt.

Ich gratuliere Ihnen herzlich zu Ihrem Aktionsplan und wünsche Ihnen sehr, dass es Ihnen gelingt, die in den acht Handlungsfeldern gesteckten Ziele voranzutreiben.
In langjähriger Verbundenheit mit dem TSBW sichere ich Ihnen hierzu meine Unterstützung zu.

Prof. Dr. Ulrich Hase
Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung
beim Schleswig-Holsteinischen Landtag

November 2014

Teil A

Grundlagen des Aktionsplans

Das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Husum (TSBW) hat einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) erstellt. Es leistet damit als erstes Berufsbildungswerk und als erste nichtstaatliche Organisation in Schleswig-Holstein einen eigenständigen und konkreten Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK. Durch den Aktionsplan „Vielfältige Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt ermöglichen“ sollen die Chancen der Teilnehmenden auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessert werden.

Grundlagen

Das TSBW ist in den Bereichen Berufsvorbereitung, Ausbildung, Rehabilitation und Arbeitsmarkt aktiv. Es richtet sich an Teilnehmende mit Hörbeeinträchtigungen, körperlichen Beeinträchtigungen und psychischen Beeinträchtigungen. Viele Teilnehmende haben einen Pflegebedarf und ein relativ hoher Anteil hat zusätzlich zu einer körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigung auch eine psychische Beeinträchtigung.
Die Leitgedanken der UN-BRK, Inklusion, Diversity Management und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben, sind für das TSBW nicht neu. Sie bestimmen seit einigen Jahren die Konzepte und Praxis der beruflichen und sozialen Bildung und wurden durch das Zertifizierungssystem **EQUASS (European Quality Assurance for Social Services)** verbindlich.
Im Rahmen von EQUASS wurde die **Charta der Rechte der Teilnehmenden** formuliert. Sie legt u.a. Mitwirkungsrechte fest und enthält einen ausdrücklichen Bezug zur UN-BRK. Das bedeutet, dass Teilnehmende an verschiedenen Verfahren, darunter auch Bewerbungsverfahren, aktiv mitwirken. Die Barrierefreiheit von Gebäuden oder der Abbau von Barrieren in der Kommunikation für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen oder Sehbeeinträchtigungen ist Alltag.
Parallel zur Erarbeitung des Aktionsplans hat das TSBW die **ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit)** in die Förder- bzw. Rehaplanung eingeführt. Das neue Instrument wird in allen Bereichen standardmäßig eingesetzt. Es ermöglicht, Förderfaktoren und Barrieren, die die Teilhabe der Teilnehmenden beeinflussen, besser zu erkennen, damit sie gestärkt bzw. abgebaut werden können. Es gibt also einen starken inhaltlichen Bezug zwischen der ICF und den Anforderungen der UN-BRK (s. Handlungsfeld Bewusstseinsbildung).
Das TSBW bietet viele Möglichkeiten für ein selbstverständliches Miteinander von unterschiedlichen Menschen im Sinne von Inklusion und Vielfalt (Diversity). Das gilt für die Ausbildung ebenso wie für die Freizeit. Das gilt innerhalb des TSBW, aber auch in Bezug auf Betriebe und die Nachbarschaft.
Dezentrale Ausbildungsorte sind seit einiger Zeit wesentlicher Bestandteil gelingender Ausbildung im Berufsbildungswerk. Diese Ausbildungsorte ermöglichen zum einen eine große betriebliche Nähe, zum anderen wirken sie, als gelungene Beispiele inklusiver Ausbildung und Beschäftigung, in die jeweiligen Sozialräume hinein. So fördern sie Respekt, Toleranz und Verständnis.
Auch Veranstaltungen wie der sogenannte Krachmachtag auf der Kieler Woche oder der Lauf

zwischen den Meeren mit Teilnehmenden und Mitarbeitenden sind **gute Beispiele gelebter Inklusion**. Besonders stolz ist das TSBW auf die Auszeichnung, durch den früheren Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, der Fußballmannschaft des TSBW in die Inklusionslandkarte. In der Fußballmannschaft kämpfen gehörlose Auszubildende des TSBW und junge Leute aus Husum und Umgebung sehr erfolgreich im Spielbetrieb um Punkte und Tore.

Das TSBW ist nicht nur ein Ort der Begegnungsmöglichkeiten von Menschen mit und ohne Behinderung. Es ist auch ein Ort, an dem **Teilnehmende selbstverständlich und intensiv Kontakt zu Menschen haben können, die ähnliche Erfahrungen machen wie sie** und die wie sie kommunizieren (Peers). Einige Angebote richten sich deshalb gezielt an einzelne Personengruppen, um den Austausch innerhalb dieser Gruppe zu erleichtern. Beispielsweise wurde das Haus der Hände als Treffpunkt, insbesondere für Teilnehmende mit einer Hörbeeinträchtigung, die über die Gebärdensprache kommunizieren, eingerichtet.

Das TSBW bereitet auf Tätigkeiten auf dem 1. Arbeitsmarkt und ein Leben inmitten der Gesellschaft vor. Auf dem Weg dahin bietet es aber auch Rückzugsräume und wenn nötig auch Schutz. Allen Beteiligten ist bewusst, wie wichtig es ist, nach verschiedenen, sich ergänzenden Prinzipien zu arbeiten. Dabei handelt es sich um eine Gratwanderung – zwischen Über- und Unterforderung und zwischen zu viel Fürsorge und zu wenig Unterstützung und zu viel oder zu wenig Rücksichtnahme auf die Beeinträchtigung.

Der Aktionsplan

Nun will das TSBW weitergehen. Bestehende Verfahren und Prinzipien sollen im Sinne der Teilnehmendenorientierung und der UN-BRK konsequent weiterentwickelt werden. Das bedeutet also nichts grundlegend Neues. Das TSBW handelt auf der Grundlage der konzeptionellen, strukturellen und personellen Gegebenheiten. Aktivitäten werden weiterentwickelt, ausgebaut, um neue ergänzt und strukturell verankert. All das wird im Aktionsplan gebündelt.

Der eingeleitete Trend zur Dezentralisierung der Ausbildung wird auch im Sinne der Wohnortnähe der Teilnehmenden und des Sozialraumes fortgesetzt, d.h. die Aktivitäten des TSBW werden durch den Aktionsplan noch stärker als heute nach Außen gerichtet.

Die Vernetzung und Koordination wird wegen der Synergieeffekte intensiviert. Dies soll einerseits zwischen den verschiedenen Bereichen des TSBW erfolgen, d.h. zwischen Ausbildung, dem Lernort Wohnen, Vermittlung, Pflege, Gesundheitsdienst etc., aber auch zwischen den Standorten Husum, Bad Segeberg, Hamburg, Heide, Itzehoe und Pinneberg. Außerdem soll die Vernetzung mit externen Partnern ausgebaut werden. Wegen seiner großen Bedeutung ist diesem Thema ein eigenes Handlungsfeld gewidmet.

Das Motto des Aktionsplans lautet **Vielfältige Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt** ermöglichen. Dies bedeutet, dass innerhalb von fünf Jahren

- 50% der Auszubildenden an verzahnten Ausbildungen mit Berufsbildungswerken (VAmB) teilnehmen werden und
- 70% der Absolventinnen und Absolventen

nach ihrer Ausbildung für die Dauer von mindestens sechs Monaten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem 1. Arbeitsmarkt haben werden.

Derzeit
- sind 15 % der Auszubildenden in verzahnten Ausbildungen mit Berufsbildungswerken und
- haben 53 % der Absolventinnen und Absolventen nach ihrer Ausbildung für die Dauer von mindestens sechs Monaten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem 1. Arbeitsmarkt.

Gegenüber der jetzigen Situation sind die angestrebten Zahlen/Beschäftigungsverhältnisse eine deutliche Steigerung. Das TSBW hält die Ziele für durchaus ehrgeizig, aber auch für realistisch. Der Erfolg des Prozesses ist allerdings davon abhängig, dass möglichst viele mitmachen und an einem Strang ziehen.

Dazu gehören:
- die Menschen, die im TSBW in den verschiedenen Bereichen arbeiten
- die Teilnehmenden
- die Angehörigen
- und nicht zuletzt die vielfältigen Partner

Der Weg zum Aktionsplan

Der Aktionsplan wurde in einem mehrstufigen Prozess entwickelt. Das Konzept und die wichtigsten Ziele des Aktionsplans wurden in verschiedenen Bereichen vorgestellt und diskutiert. Ideen für Aktionen und Maßnahmen wurden in einem ersten Workshop von den Mitarbeitenden der verschiedenen Bereiche gesammelt. Diese wurden mit Unterstützung des Institutes Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW), welches den Prozess begleitet, gesichtet und sortiert und konkreten Zielen zugeordnet. Eine weitere Präzisierung erfolgte im Rahmen eines weiteren Workshops im September 2014.
Die Steuerung erfolgte über einen Steuerkreis, bestehend aus der Einrichtungsleitung (Hans-Jürgen Vollrath-Naumann, Udo Rex), Björn Eggers sowie Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen des TSBW (Wolfgang Carstensen, Suenje Matzen, Jochen Sothmann und Michael Zajac).
Im Rahmen des Erstellungsprozesses fand immer wieder ein Austausch mit der Teilnehmendenvertretung statt. Es wurden zwei Teilnehmendenversammlungen durchgeführt, bei dem die Teilnehmenden nach Verbesserungsmöglichkeiten gefragt wurden. Mitglieder der Teilnehmendenvertretung nahmen an den genannten Workshops aktiv teil. Die Teilnehmendenvertretung hat also mit zum Gelingen der Entstehung des Aktionsplans beigetragen.

Die Umsetzung des Aktionsplans

Steuerkreis

Wie bei der Erstellung des Aktionsplans wird auch die Steuerung der Umsetzung durch die Steuerungsgruppe, bestehend aus der erweiterten Einrichtungsleitung sowie den Mitarbeitenden der Bereiche erfolgen. Die Verzahnung mit der Teilnehmendenvertretung erfolgt auf zweierlei Weise: Zum einen wird regelmäßig ein Mitglied bzw. Mitglieder der Teilnehmendenvertretung an Sitzungen der Steuerungsgruppe teilnehmen

und zum anderen werden regelmäßig Mitglieder der Steuerungsgruppe an Sitzungen der Teilnehmendenvertretung teilnehmen.

Entscheidungen über Prioritäten

Nicht alle Aktionen und Maßnahmen können gleichzeitig umgesetzt werden. Deshalb entscheidet der Steuerkreis am Ende eines Jahres über die Schwerpunkte des nächsten Jahres. Für die jeweiligen Aktionen und Maßnahmen werden Verantwortliche festgelegt.

Evaluation

Zu Beginn des Folgejahres wird ermittelt, inwieweit das TSBW den Zielen in Bezug auf die verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken und die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt näher gekommen ist. Außerdem wird beispielhaft dargestellt, welche Maßnahmen durchgeführt werden. Beides wird in einem kurzen Bericht zusammengefasst, der veröffentlicht wird.

Fortführung

Am Ende der fünf Jahre der Laufzeit des Aktionsplans entscheidet das TSBW über die Art der Fortführung des Aktionsplans.

Handlungsfelder des Aktionsplans

Der Aktionsplan enthält folgende acht Handlungsfelder:

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

Im Absatz *Die UN-BRK - Handlungsbedarf* jedes Handlungsfeldes wird der entsprechende Bezug zu einem Artikel bzw. Prinzip der UN-BRK dargestellt. Im Absatz *Derzeitige Aktivitäten des TSBW* wird aufgezeigt, was das TSBW bereits heute zur Umsetzung leistet. Dabei wird abgeleitet, welche Maßnahmen fortgeführt, welche intensiviert werden und wo zusätzlicher Handlungsbedarf besteht. Dieser wird in den Zielen mit konkreten, nachprüfbaren Aktionen und Maßnahmen abgebildet.

Die Umsetzung der Maßnahmen soll im Laufe von fünf Jahren dazu führen, dass die Teilhabe am Arbeitsleben für die Teilnehmenden des TSBW deutlich verbessert wird.

Teil B

Handlungsfelder des Aktionsplans

1. Bewusstseinsbildung

Die UN-BRK – Handlungsbedarf

Die UN-BRK beschreibt Behinderung als das Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen der Beeinträchtigung und umweltbedingten Barrieren. Zu diesen gehören beispielsweise fehlende Rampen oder das Fehlen von Gebärdensprachübersetzungen. Aber auch Vorurteile, Vorbehalte oder Unsicherheiten von Menschen ohne Behinderung können Menschen mit Behinderungen an der gleichberechtigen Teilhabe hindern; sind also im Sinne der UN-BRK Barrieren.

Die UN-BRK sieht deshalb in der Bewusstseinsbildung eine wichtige Grundlage für Veränderungen (Artikel 8). Klischees und Vorurteile über Menschen mit Behinderung sollen abgebaut und positive Einstellungen zu ihnen gefördert werden. Ein Ziel ist auch, die Vielfalt der Menschen wahrzunehmen und nicht davon auszugehen, alle seien gleich, wollten das gleiche und bräuchten das gleiche. Der nächste Schritt ist dann, diese Vielfalt als Bereicherung wahrzunehmen.

Es sollen eher die Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in den Blick genommen werden als ihre Einschränkungen. Diese dürfen kein Grund dafür sein, Menschen weniger wertzuschätzen. Stattdessen soll der Blick auf Einschränkungen dazu dienen, vielfältige Barrieren abzubauen oder einen individuellen Unterstützungsbedarf abzuleiten. Hier besteht ein großer Handlungsbedarf. Das bedeutet nicht, dass jede Beeinträchtigung durch den Abbau von Barrieren oder eine externe Unterstützung ausgeglichen werden kann. Zusätzlich ist es aber auch notwendig, damit umzugehen, dass möglicherweise als Folge der Beeinträchtigung die Leistung eingeschränkt ist.

Artikel 8 weist Mitarbeitenden des TSBWs als Teil des Bildungssystems eine besondere Rolle zu. Sie sollen eine respektvolle Einstellung gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderungen fördern.

Derzeitige Aktivitäten am TSBW

Begriffe wie „Behinderte“ reduzieren Menschen nur auf ihre Behinderung. Deshalb spricht die UN-BRK auch von Menschen mit Behinderung. Die Teilnehmenden an den Maßnahmen des TSBW wollen nicht über die Art der Finanzierung definiert werden, sondern über ihre Aktivitäten. Deshalb wurde beispielsweise der Begriff der Rehabilitandenvertretung ersetzt durch den Begriff der Teilnehmendenvertretung.

Das TSBW bietet zahlreiche bewusstseinsbildende Fortbildungen und Schulungen für die Mitarbeitenden an. Alle pädagogisch tätigen Mitarbeitenden absolvieren eine Zusatzqualifikation über 320 Stunden im Bereich der Rehapädagogik. Außerdem gibt es Einführungsseminare für neue Mitarbeitende und Schulungen. Die Themen sind vielfältig: so werden die verschiedenen Arten von Beeinträchtigungen unter den Teilnehmenden angesprochen, Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt und geklärt, worauf bei der Ausbildung besonders zu achten ist. Aber auch das Konzept von Diversity, also einem positiven Umgang mit Vielfalt und dessen Bedeutung für die tägliche Arbeit werden angesprochen. In individuellen Beratungsgesprächen werden Fallbeispiele bearbeitet.

Selbstverständlich haben die Mitarbeitenden und die Teilnehmenden unterschiedliche Rollen. Aber sie haben ein gemeinsames Ziel: die Vermittlung der Teilnehmenden auf den 1. Arbeitsmarkt nach der Ausbildung. Dieses kann nur dann gelingen, wenn das Verhältnis auch angesichts der unterschiedlichen Rollen respektvoll und, wo möglich, auch partnerschaftlich ist.

Ziele

Aufbauend auf dem, was bereits getan wird, werden insbesondere folgende Ziele als wichtig angesehen:

- Das TSBW verankert die Umsetzung der UN-BRK in ihren Strukturen und Prozessen
- Die Tätigkeiten am 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

Zur Erreichung der Ziele werden folgende Maßnahmen durchgeführt.

Maßnahmen

- 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

- 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.
- Im Rahmen der Fortbildungen werden praktische Parcours als Mittel der Sensibilisierung eingesetzt. Beispielsweise soll für Hörende eine Welt ohne gesprochene Worte erfahrbar gemacht werden.
- 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.
- 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.
- 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.

2. Partizipation – Nichts über uns ohne uns

Die UN-BRK – Handlungsbedarf

Partizipation ist ein Leitgedanke der UN-BRK und findet dementsprechend an verschiedenen Stellen in der Konvention Ausdruck. Die Behindertenbewegung hat den Gedanken der Partizipation in dem Motto „Nichts über uns ohne uns“ zusammengefasst. Beteiligung verhindert, dass Menschen ohne Behinderung selbstverständlich annehmen, sie wüssten, was gut für Menschen mit Behinderung sei. Stattdessen haben Menschen mit Behinderungen die direkte Möglichkeit, ihre Interessen zu äußern und sich dafür einzusetzen.

Derzeitige Aktivitäten am TSBW

Das TSBW hat als Folge der Einführung von EQUASS verschiedene Formen der Partizipation im Sinne von Mitwirkung und Mitbestimmung etabliert.

Teilnehmende sind bei der Förder- und Rehaplanung immer selbstverständlicher individuell und aktiv beteiligt. Schließlich sind sie ein Instrument, um ihren individuellen Bedarf zu klären.

Die Beteiligung findet aber nicht nur auf der individuellen Ebene statt. Es gibt eine Vielzahl von Mitwirkungsgremien:

- Die Teilnehmendenvertretung vertritt alle Teilnehmenden. Sie führt regelmäßige Gespräche mit der Leitung und den Teamleitungen. Sie bündelt im Rahmen des Beschwerdemanagements Beschwerden der Teilnehmenden und setzt sich für ihre Berücksichtigung ein. Sie ist an Bewerbungsverfahren beteiligt.
- Der Werkstattrat vertritt die Teilnehmenden des BvB-Bereiches (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)

- In den Ausbildungsbereichen vertreten Bereichsvertreter die Interessen der Teilnehmenden des jeweiligen Ausbildungsbereiches.
- Der TUIC-Rat vertritt die Teilnehmenden an Maßnahmen des TUIC-Programms (Training- und Integrationscenter-Programm).
- Der DreiRat ist das Mitwirkungsgremium von Bewohnerinnen und Bewohnern des Internats 3.

Das TSBW bietet also in besonderem Maße Möglichkeiten der Beteiligung. Allerdings kann noch nicht von einer Beteiligungskultur gesprochen werden. Damit ist gemeint, dass die Mitwirkungsmöglichkeiten noch nicht im allgemeinen Bewusstsein und die Beteiligungsverfahren noch nicht selbstverständlich sind.

Es ist außerdem noch nicht gelungen, die Barrieren für Teilnehmende mit einer Hörbeeinträchtigung abzubauen, denn sie sind noch nicht in ausreichendem Maße in den oben genannten Mitwirkungsgremien vertreten.

Ziele

- 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.

Maßnahmen

- 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.
- Die Teilnehmendenvertretung wird in den Internetauftritt des TSBW aufgenommen.
- Neue Mitarbeitende erhalten ein verpflichtendes Fortbildungsmodul über die Partizipationsverfahren des TSBW.
- Die Teilnehmendenversammlung findet regelmäßig statt.
- Die Teilnahme von Teilnehmenden an Besprechungen in ihrem Ausbildungsbereich wird gefördert.
- Es wird ein regelmäßiges Besprechungswesen zwischen den Interessenvertretungen der verschiedenen Bereiche und der Teilnehmendenvertretung gefördert.
- Es wird gemeinsam mit Teilnehmenden mit Hörbeeinträchtigung und der Teilnehmendenvertretung überlegt, wie die Mitwirkungsmöglichkeiten für Teilnehmende mit Hörbeeinträchtigung attraktiver gestaltet werden können.

3. Empowerment – Mehr Selbstbestimmung ist möglich

Die UN-BRK – Handlungsbedarf

Die UN-BRK sieht im Empowerment von Menschen mit Behinderungen ein wichtiges menschenrechtliches Prinzip (vgl. Bielefeldt 2008). Empowerment bedeutet Selbstbefähigung. Sie ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Menschen selbst bestimmen können. Empowerment hat zwei Seiten: Die eine Seite heißt: Eigene Stärken entdecken. Die andere Seite heißt: Menschen stärken und Mut machen (Barbara Vieweg 2014).

Derzeitige Aktivitäten am TSBW

Das TSBW wendet schon länger ein Empowermentkonzept an, das in allen Bereichen im Alltag umgesetzt wird. Außerdem werden zahlreiche Kurse angeboten. Die Teilnehmenden werden dabei unterstützt, ihre eigenen Fähigkeiten zu entdecken und zu lernen, wie sie ihre Ressourcen besser nutzen können. Dies sind wichtige Grundlagen für selbstbestimmtes Handeln.

Die Mitarbeitenden des TSBW setzen das Empowermentkonzept um, indem sie so wenig Unterstützung wie möglich beziehungsweise so viel wie nötig leisten. Wo immer möglich, sollen Teilnehmende selbst entscheiden können. Die Mitarbeitenden geben ihnen, wenn nötig, dabei Orientierungshilfen, begleiten sie und machen Mut.

Entscheidungen in Bezug auf die Ausbildung sind von besonderer Bedeutung. Dies beginnt mit der Frage, welche Ausbildung für die Teilnehmenden die richtige ist. Im Rahmen der Ausbildung und der berufsvorbereitenden Maßnahmen gibt es viele wichtige Fragen. So muss geklärt werden, welche Praktika gemacht werden, ob Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB) in Frage kommt, in welchem Betrieb das Praktikum bzw. die verzahnte Ausbildung durchgeführt werden soll.

Um gut entscheiden zu können, benötigen die Teilnehmenden Informationen über die jeweiligen Möglichkeiten. Auch müssen sie wissen, welche Konsequenzen eine Entscheidung für ihr späteres Berufsleben hat. Bisher sind allerdings viele Informationen, die sich an Teilnehmende richten, für sie nicht verständlich. Dies liegt insbesondere daran, dass bei der Formulierung eher an die Kostenträger, d.h. an die Arbeitsagentur oder an die Rentenversicherungen, und weniger an die Teilnehmenden gedacht wurde.

Die Mitarbeitenden informieren Eltern, Familien und das persönliche Umfeld über das Empowermentkonzept, denn diese haben auf dem Weg in die Selbstständigkeit eine wichtige Funktion.

Die Teilnehmenden lernen am TSBW auch, mit ihrer Beeinträchtigung möglichst gut umzugehen. Das bedeutet, dass sie einerseits selbstbewusst den Abbau von Barrieren bzw. die Unterstützung, die aufgrund der Beeinträchtigung notwendig ist, einfordern so zum Beispiel die Anwendung der Gebärdensprache. Umgekehrt lernen sie, unnötige Unterstützung oder Rücksichtnahme, die Ausdruck einer falsch verstandenen Fürsorge sind, ablehnen zu können. Das Integrationsteam bereitet beispielsweise Absolventinnen und Absolventen auf den Umgang mit der Beeinträchtigung in Bewerbungsgesprächen vor.

Das TSBW setzt auf die Kompetenz der Teilnehmenden, um andere Teilnehmende zu informieren und zu unterstützen (Peer-Prinzip). Wer mehr Erfahrung hat, berichtet von diesen und gibt praktische Hinweise für die Ausbildung. Dies gilt sowohl für Teilnehmende als auch für Absolventinnen und Absolventen.

Über das Handeln im Alltag hinaus leisten zahlreiche Angebote des TSBW wichtige Beiträge zum Empowerment. Einige Angebote richten sich an alle Teilnehmenden (Sexualpädagogische Seminare, Suchtprävention, Theatergruppe). Außerdem werden zielgruppenspezifische Seminare angeboten, um den Austausch unter Peers, d.h. Teilnehmenden mit einer ähnlichen Erfahrung, zu erleichtern (Empowerment für Teilnehmende mit einer Hörbeeinträchtigung, Schwerhörigen-Seminar, Leise Mädchen/Jungs, Angebote für Teilnehmende mit Adipositas, Powergruppe, Starke Mädchen).

In diesem Sinne fördert das TSBW auch den Kontakt zu Selbsthilfegruppen.

Ziele

- Die Möglichkeiten der Teilnehmenden, Verantwortung zu übernehmen, werden aus gebaut.
- Der Blick der Teilnehmenden auf die eigenen Stärken und Entwicklungspotentiale wird gefördert.
- Ein positiver Umgang mit der eigenen Beeinträchtigung wird gefördert. Das bedeutet, dass die Teilnehmenden lernen, welche Barrieren abgebaut werden müssen, welchen Unterstützungsbedarf sie haben und wie sie ihn einfordern können.
- Ein positiver Umgang der Teilnehmenden mit ihren Einschränkungen wird gefördert.

- Die soziale Kompetenz von Teilnehmenden wird gefördert.
- Das TSBW fördert die Weitergabe der Erfahrung von Teilnehmenden und Absolventinnen und Absolventen (Peer-Prinzip).

Maßnahmen

- Einrichtungsleitung und Teilnehmendenvertretung sprechen gemeinsam darüber, wie die Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmenden gestärkt und die Freiräume vergrößert werden können.
- 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.
- Hilfestellung für die Teilnehmenden zum Erreichen eines positiven Umgang mit ihrer Behinderung für Bewerbungsgespräche, so wie es das I-Team bereits macht.
- 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.
- 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.
- Der Ausbau des Kontaktes zu Selbsthilfegruppen wird gefördert. Der Zugang zu KIBIS (Kontakte, Information, Beratung im Selbst hilfebereich) wird erleichtert. Angebote werden in der Infobörse vorgestellt.
- Im Rahmen von Seminaren, in denen EQUASS vorgestellt wird, werden Teilnehmende über ihre Rechte informiert.
- 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
- 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.

4. Barrierefreie Kommunikation

Die UN-BRK – Handlungsbedarf

Die UN-BRK weist in Artikel 9 dem Abbau von Barrieren eine besondere Bedeutung zu. Diese hindern – in Wechselwirkung mit der individuellen Beeinträchtigung – Menschen mit einer Behinderung an der gleichberechtigten Teilhabe. Die Barrieren können sehr unterschiedlich sein. Es kann um Haltungen gehen (s. Handlungsfeld 1), die physische Umwelt (Gebäude, Transport u.Ä., s. Handlungsfeld 7) aber auch die Kommunikation. Damit Barrieren abgebaut werden, ist es wichtig, die Unterschiedlichkeit der Barrieren ebenso wie die Unterschiedlichkeit der Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen.

Hörbeeinträchtigte Menschen sind darauf angewiesen, dass ihr Gegenüber ihnen zugewandt und deutlich spricht. Für andere ist die Gebärdensprache das Mittel der geeigneten Kommunikation. Zu kompliziert geschriebene Texte können eine große Hürde sein. Je nach Zielgruppe ist es deshalb notwendig, in der Leichten oder vereinfachten Sprache zu kommunizieren. Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen benötigen ein verständnisvolles, aufmerksames Gegenüber.

Derzeitige Aktivitäten am TSBW

Die Website wurde vor vielen Jahren so überarbeitet, dass sie auch für Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen nutzbar ist. Einige Publikationen werden in vereinfachter, einige in leichter Sprache angeboten.

Das TSBW hat sich mit EQUASS verpflichtet, einen barrierefreien Zugang zu allen Bildungsangeboten zu ermöglichen. Viele der Mitarbeitenden können in der Gebärdensprache kommunizieren. Allerdings ist die Verwendung der Gebärdensprache auch innerhalb des TSBW noch nicht überall selbstverständlich. Auch den Anforderungen von Menschen im Autismus-Spektrum in der

Kommunikation wird noch nicht überall und selbstverständlich Rechnung getragen. Damit dies in Zukunft besser gelingt, werden derzeit Hinweise zur Unterrichtsgestaltung entwickelt, die die Anforderungen dieser Personengruppe berücksichtigen.

Die meisten Bescheide von Behörden, die sich an Teilnehmende richten, sind so formuliert, dass sie nicht von allen verstanden werden können. Wie dies besser geht, zeigen beispielsweise die Informationen des TSBW zum Ausbildungsverfahren.

Ziel

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 die unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen mit Hörbeeinträchtigungen sowie Menschen im Autismus-Spektrum.

Maßnahmen

- Bei den Unterrichtskonzepten wird verstärkt die Vielfalt der Teilnehmenden berücksichtigt.
- Es werden dauerhaft Gebärdensprachkurse für die Mitarbeitenden angeboten.
- Es werden Gebärdensprachkurse für Teilnehmende angeboten.
- Es werden mehr Veröffentlichungen in leichter/einfacher/verständlicher Sprache angeboten.
- Informationen, die sich an Teilnehmende richten, werden vor der Veröffentlichung mit der Teilnehmendenvertretung besprochen, um sicher zu gehen, dass sie verständlich und adressatengerecht sind.
- 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.

5. Ausbildung und Vermittlung für den 1. Arbeitsmarkt

Die UN-BRK – Handlungsbedarf

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist von hoher Bedeutung. Die Vorgabe der UN-BRK kann so interpretiert werden, dass es dabei in erster Linie um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt geht (Artikel 27). Nach wie vor ist dieser Zugang für Menschen mit Behinderungen allerdings schwerer als für Menschen ohne Behinderungen. Ein wichtiger Faktor ist die Ausbildung. Je näher sie am Arbeitsmarkt stattfindet, umso höher sind die Chancen für Bewerberinnen und Bewerber mit einer Behinderung

Derzeitige Aktivitäten in der Ausbildung am TSBW

Aus den genannten Gründen findet beim TSBW die Ausbildung möglichst frühzeitig und möglichst viel auf dem 1. Arbeitsmarkt statt. So werden die Chancen für die Teilnehmenden auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessert. Dies fängt bei Orientierungspraktika im Rahmen der Berufsvorbereitenden Maßnahmen an und geht über die kooperative Ausbildung bis zur verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken. Auch die Ausbildung am TSBW soll unter möglichst praxisnahen Rahmenbedingungen stattfinden.

Es ist offensichtlich, dass das TSBW für Qualifizierungspraktika, Eingliederungspraktika und Vermittlungspraktika auf viele Partnerbetriebe angewiesen ist.

Das TSBW bietet Arbeitgebern vielfältige Unterstützung, wenn sie Teilnehmende des TSBW ausbilden oder ihnen ein Praktikum anbieten. Dies geschieht durch persönliche Beratung, aber auch durch Publikationen wie die Broschüre „Schwerbehinderte Menschen im Betrieb“.

Die Teilnehmenden werden sowohl bei der Suche nach einem Praktikum als auch beim Praktikum selbst persönlich unterstützt.

Ziele in Bezug auf die Ausbildung

- Es sollen mehr Partnerbetriebe für Praktika gewonnen werden.
- Es sollen mehr Betriebe für die verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken gewonnen werden.
- Die Teilnehmenden erhalten eine individuelle, auf die betrieblichen Anforderungen zugeschnittene Vorbereitung ihrer betriebspraktischen Phasen.

Maßnahmen in Bezug auf die Teilnehmenden

- Die Rahmenbedingungen für Praktika außerhalb von Husum werden verbessert, z.B. durch Unterstützungsleistungen (Wohnraum, Organisation von Pflegeleistungen etc.).
- Die Mobilität der Teilnehmenden wird erhöht.
- Therapeutische Angebote werden auf die Bedarfe der Teilnehmenden während der Praktika bzw. VAmB zugeschnitten.
- Es werden Kommunikationsforen für die Teilnehmenden eingerichtet.
- 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.

Derzeitige Aktivitäten in der Vermittlung am TSBW

Eine wichtige Möglichkeit, Teilnehmende in Betriebe zu vermitteln, sind die persönlichen Kontakte der Mitarbeitenden zu den Betrieben, insbesondere in Schleswig-Holstein, aber auch in Hamburg. Entweder besuchen sie die Firmen oder die Begegnung findet auf den Jobmessen statt. Das TSBW-eigene Jobportal ist eine Möglichkeit, internetgestützt Informationen über offene Stellen sowie Bewerberinnen und Bewerber zu erhalten.

Das TSBW bietet Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Informationen darüber, wo sie personelle Unterstützung und Fördermöglichkeiten (beispielsweise den Eingliederungszuschuss) erhalten können, wenn sie Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

Das TSBW unterstützt die Absolventinnen und Absolventen bei der Vermittlung.

Ziele in Bezug auf die Vermittlung

- Die Akquise von Betrieben wird intensiviert.
- Die Öffentlichkeitsarbeit wird intensiviert.
- Die Teilnehmenden erhalten in der Phase nach der bestandenen Prüfung mehr und gezieltere Unterstützung.

Öffentlichkeitsarbeit

- Mitarbeitende halten Infovorträge z.B. bei Innungsversammlungen/Obermeistertagungen.
- Das TSBW bietet im TSBW selbst Informationsveranstaltungen für Betriebe an. In diese Veranstaltungen werden Informationen über die Themen Einschränkungen und Stärken und Entwicklungspotentiale integriert.
- Teilnehmende berichten auf diesen Informationsveranstaltungen und bei anderen Gelegenheiten von eigenen Erfahrungen.

Gezielte Unterstützung der Teilnehmenden

- Das Ziel des TSBW, die Teilnehmenden für den 1. Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie dorthin zu vermitteln, wird vom ersten Tag an kommuniziert.
- Die konkrete Vermittlung in Betriebe beginnt im letzten Ausbildungsjahr.
- Absolventinnen und Absolventen werden bis zu sechs Monate nach der Ausbildung und bestandener Prüfung individuell betreut.
- Ehemalige Teilnehmende berichten Teilnehmenden von ihren Erfahrungen in den Betrieben.
- Das TSBW wird weiterhin mit Arbeitgebern die Möglichkeiten von flexiblen individuellen Arbeitszeiten ausloten

Das medizinische Übergangsmanagement für die Zeit nach der Ausbildung wird intensiviert.

6. Das TSBW als Arbeitgeber

Die UN-BRK – Handlungsbedarf

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist von hoher Bedeutung (s. Handlungsfeld 5).

Derzeitige Aktivitäten am TSBW

Das TSBW fördert auch in seinem Zuständigkeitsbereich die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am 1. Arbeitsmarkt. Das bedeutet, dass es sowohl den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum TSBW als auch deren Verbleib fördert. Dies geschieht beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, an einer anderen Stelle im TSBW zu arbeiten. Derzeit haben zwischen elf und zwölf Prozent der Mitarbeitenden eine anerkannte Schwerbehinderung. Der Umgang mit Vielfalt ist gelebte Praxis (Diversity Management).

Bei den Bewerbungsverfahren ist die Schwerbehindertenvertretung regelhaft eingebunden. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM-Verfahren) ist eingespielt.

Ziele

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

Maßnahmen

- Verstetigung der Bewusstseinsbildung bei Vorgesetzten über Diversity und Einschränkungen.
- In regelmäßigen Abständen wird eine Bestandsaufnahme des BEM-Verfahrensdurchgeführt.

Theodor-Schäfer-
Berufsbildungswerk
Husum

7. Barrierefreies Wohnen als Lernort

Die UN-BRK – Handlungsbedarf

Die UN-BRK verpflichtet dazu, die Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu vergrößern. Menschen mit Behinderungen sollen wählen können, wo und mit wem sie wohnen wollen. Sie sollen in die Gemeinschaft einbezogen werden und teilhaben können (Artikel 19).

Derzeitige Aktivitäten am TSBW

Das „Wohnmodell TSBW“ bietet nicht nur einen Ort zum Wohnen, sondern fördert durch Kompetenztrainings die Selbständigkeit der Teilnehmenden. Spätestens mit dem Abschluss der Ausbildung sollen die Teilnehmenden in einer eigenen Wohnung/ Wohngemeinschaft leben.

Das Wohnstufenmodell des TSBW bietet für die Teilnehmenden unterschiedliche Wohnmöglichkeiten an: Wohngruppen, Trainingswohnungen, Einzelwohnungen oder Wohngemeinschaften. Entweder im Internat am Standort Husum, dezentral in Husum oder an anderen Orten. Teilnehmende mit unterschiedlicher Einschränkung leben zusammen.

Teilnehmende haben aber auch die Möglichkeit mit Menschen mit einer ähnlichen Einschränkung zusammenzuwohnen. Schließlich ist es auch wichtig, mit Peers zu kommunizieren und Erfahrungen auszutauschen und an ähnliche Erfahrungen anzuknüpfen. Dies ist kein Widerspruch zu den Bestrebungen nach einer inklusiven Gesellschaft und erfolgt nicht im Sinne einer Abschottung, sondern einer Stärkung (Empowerment) der Teilnehmenden.

Für Teilnehmende mit einem hohen Pflegebedarf ist allerdings derzeit die Wahlmöglichkeit eingeschränkt, weil sie zwar im Internat III des TSBW die entsprechende Unterstützung erhalten, an anderen Orten die Unterstützung durch das Team Gesundheit jedoch nicht gewährleistet werden kann.

Das TSBW bietet ein Gesamtkonzept, indem die Wohnangebote und die behinderungsspezifisch barrierefreien Leistungen bei Bedarf koordiniert werden. Die Unterstützung erfolgt nach den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden. Die Angebote beziehen sich nicht nur auf das reine Wohnen, sondern umfassen auch den Freizeitbereich und sind deshalb sozialraumorientiert.

Das TSBW reagiert durch Fortbildungen auf die stetige Veränderung im Rehaprozess und schult die Mitarbeitenden fachlich speziell auf die Bedarfe der Teilnehmenden.

Während die Barrierefreiheit auf dem Gelände des TSBW gut umgesetzt ist, stellt die fehlende Barrierefreiheit sowohl in Bezug auf Gebäude und in Städten ein großes Hindernis dar. Ein nicht barrierefreier ÖPNV schränkt die Erreichbarkeit von Betrieben ein. Es gibt nicht genug Wohnungen, die für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer nutzbar sind. Je mehr Praktika und Teile der Ausbildung an anderen Orten durchgeführt werden, umso wichtiger ist es, dass dort barrierefreie Unterkünfte und barrierefreier ÖPNV angeboten werden.

Ziele

- Die Wahlmöglichkeit für die Teilnehmenden wird ausgebaut.
- Insbesondere wird das selbstbestimmte Wohnen auch bei schweren gesundheitlichen Einschränkungen gefördert.
- Es werden inklusive Wohnmodelle vor Ort entwickelt.
- Das TSBW setzt sich für barrierefreien Wohnraum ein.

Maßnahmen

- Das TSBW entwickelt mehr inklusive dezentrale Wohnraumkonzepte.
- Das TSBW bietet mehr dezentrale Wohneinheiten an, die sich insbesondere an Teilnehmende Autismus-Spektrum richten.
- 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.
- Das TSBW führt Gespräche mit Wohnungsbauträgern, um den Bau von barrierefreiem, bezahlbaren 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 Teilnehmende an Maßnahmen des TSBW reagieren zu können.

8. Vernetzung

Handlungsbedarf

Die Umsetzung des Aktionsplans ist nur gemeinsam zu erreichen. Dies gilt sowohl innerhalb des TSBW als auch in Bezug auf die externen Partnerinnen und Partnern.

Derzeitige Aktivitäten am TSBW

Das TSBW verfügt bereits jetzt über sehr gute Kontakte zu externen Partnerinnen und Partnern.

Ziele

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

Zu diesen gehören insbesondere

- Vermittelnde und unterstützende Behörden (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Integrationsfachdienste), Zusammenschlüsse von Unternehmen und Betrieben (IHK, HWK, Unternehmensverband Unterelbe-Westküste), einzelne Betriebe, Berufsschulen und die Politik
- Betriebe
- Wohnungsbaugesellschaft
- Landesärztekammer
- Pflegedienste
- Kommunen
- Politik
- Vereine

Maßnahmen

- Um die Vernetzung zu befördern, wird ein Koordinierungsgremium aus dem o. g. Kreis eingerichtet.
- Es werden nach dem Modell des Servicecenters weiteren Kooperationspartnern Möglichkeiten auf dem Gelände des TSBW angeboten.

Interne Vernetzung

Nicht nur die Vernetzung mit externen Kooperationspartnern spielt eine bedeutende Rolle, sondern auch die Vernetzung innerhalb des TSBWs. Das Ziel der Vermittlung der Teilnehmenden auf den 1. Arbeitsmarkt ist eine Aufgabe, zu der alle Bereiche viel beitragen können und sollen. In konkreten Fällen müssen Informationen über Vorhaben und Planungen noch besser als bisher ausgetauscht werden (unter Beachtung des Datenschutzes über die EDV). Rehaplangespräche sind zum Beispiel ein guter Ort für den Austausch. Angebote müssen noch besser aufeinander abgestimmt werden.

Dies gilt für die Angebote in Husum ebenso wie für Praktika an anderen Orten. So genügt es schließlich nicht, Betriebe zu finden, die Praktika anbieten oder bei der verzahnten Ausbildung mitmachen. Es müssen auch entsprechende Wohnmöglichkeiten und entsprechende Angebote im Gesundheits- und Pflegebereich vorhanden sein. Ein anderer Bereich ist die Koordination von Terminen, die es ermöglicht, die verschiedenen Bedarfe (Arbeitszeit in den Betrieben etc.) aufeinander abzustimmen.

Maßnahmen

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

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

einfachmachen
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

S. Lösekrug-Möller

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

Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie

Berufliches Kompetenzzentrum
Schleswig-Holstein®
für Menschen
mit schweren Körper- und
Sinnesschädigungen

**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**

TSBW-Husum | Druck+Gestaltung 11.2014

**Theodor-Schäfer-
Berufsbildungswerk
Husum**