



# Wege zum Arbeitsmarkt

Die Arbeit  
des Qualifizierungs- und  
Vermittlungsdienstes  
in Nordostniedersachsen  
anhand von Fallbeispielen



## Vorwort

Die Aufgabe der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) als Rehabilitationseinrichtung war es schon immer, Beschäftigte für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Unterstützend dazu wurde im Jahre 2000 das Projekt „Qualifizierungs- und Vermittlungsdienste“ (QVD) ins Leben gerufen. Dieses Projekt wird bis zum 31.12.2006 vom Land Niedersachsen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und wissenschaftlich begleitet.

Wichtige Aspekte, die in keiner Statistik auftauchen, sollen in dieser Schrift deutlich machen, dass Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mehr bedeutet als die Ergebnisse, die ein reines Zahlenwerk darstellen kann. Wir wollen zeigen, dass das Projekt nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern auch für die Werkstätten und im Besonderen für die Beschäftigten Erfolge gebracht hat, die so in diesem Maße nicht zu erwarten waren. Anhand von Fallbeispielen zeigen wir, welche vielfältigen Entwicklungen es geben kann, wenn Werkstattbeschäftigte sich für den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entschließen.

Die vorliegende Dokumentation soll allen als Anregung, Leitfaden und Arbeitshilfe dienen, die nach der Beendigung des Projektes die Arbeit des QVD fortführen. Gleichzeitig zeigt sie, dass Qualifizierung und Förderung eine Entwicklung in Gang setzen kann, die für den einzelnen Beschäftigten die bestmögliche Form der Teilhabe am Arbeitsleben ist. Dabei kann das Ziel einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zweitrangig sein.

An dem Projekt QVD sind 40 Werkstätten aus Niedersachsen beteiligt. Die regionale Arbeitsgemeinschaft Nord- Ost- Niedersachsen hat diese Dokumentation verfasst und die Fallbeispiele gesammelt.

Bad Bederkesa im April 2006

Auric Aßmann, Lebenshilfe gGmbH Bremervörde

Gerhard Suder, Heide-Werkstätten e.V. Walsrode

Henning Lanfermann, Lebenshilfe Celle gGmbH

Jörg Braun, Lebenshilfe Celle gGmbH

Jens Revermann, Wümme-Aller-Werkstätten der Lebenshilfe Rotenburg/Verden gGmbH

Maïon Nieth, DRK Schwinge Werkstätten Stade gGmbH

Martin Fränzel, Werkhof Lebenshilfe Cuxhaven gGmbH

Matthias Jacke, Haus der Lebenshilfe gGmbH Uelzen

Thorsten Weise, Lüneburger Assistenz gGmbH

Johannes Schmidt, Lebenshilfe Lüneburg gGmbH



<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>Seite</b>
Vorwort.....	3
Auswirkungen des Projektes „Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst“.....	7
- Auswirkungen auf die Beschäftigten.....	7
- Auswirkungen auf die Werkstätten.....	7
- Auswirkungen auf Arbeitgeber und Gesellschaft.....	8
Schlüsselqualifikationen für eine erfolgreiche Vermittlung.....	8
Nützliche Informationen und Arbeitshilfen.....	9
Auszug aus der Statistik der LAG-WfbM.....	10
<b>Fallbeispiele</b>	
Herr K. „Ich lebe meine Wünsche“.....	13
Frau W. QVD als Weg zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung.....	15
Herr P. Stolz auf Arbeit – Eine gelungene Integration.....	17
Herr V. Durch QVD zu einem qualifizierten Arbeitsplatz in der Werkstatt.....	19
Frau G. Eine Vermittlung und eine Pleite.....	20
Herr N. Wie gewonnen so zerronnen.....	22
Frau O. Ein Stück Normalität unter dem Dach der Werkstatt.....	24
Herr S. Nach vielen Versuchen in den Beschäftigungsvertrag im Jugendzentrum.....	25
Herr M. Beschäftigungsvertrag über 2 1/2 Jahre in einem landwirtschaftlichen Betrieb.....	26
Herr A. Der richtige Mann am richtigen Platz.....	27
Herr T. „Eine Rückkehr in die Werkstatt kommt für mich nicht mehr in Frage“.....	29
Frau F. „Ohne mich läuft hier gar nichts mehr“.....	31
Herr C. Ein Mann für alle Fälle.....	33
Frau R. „Traumjob gefunden“.....	35
Frau B. „Ich hab’s geschafft, ich bleibe in der Werkstatt!“.....	37
Frau B. (Ihr eigener Bericht).....	39
Wie kann es weiter gehen?.....	40
Impressum.....	41



## **Auswirkungen des Projektes „Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst“**

Der ursprünglich vom Land Niedersachsen und der LAG WfbM gegebene Auftrag der Vermittlung in tarifliche Arbeitsverhältnisse, scheint auf den ersten Blick nicht in dem gewünschten Umfang erfüllt worden zu sein. Trotzdem sehen wir das Projekt als ausgesprochen erfolgreich an. Worin diese Erfolge liegen, soll im Folgenden dargestellt werden.

### **Auswirkungen auf die Beschäftigten**

Der wichtigste und auch prägnanteste Aspekt des Qualifizierungs- und Vermittlungsdienstes sind die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Nur in wenigen Fällen gelingt der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, aber auch allen denen dies nicht gelingt, sammeln wertvolle Erfahrungen.

In den Bereichen „psychosoziale Fähigkeiten“, „Kulturtechniken“ und „fachliche Kompetenzen“ konnten alle Beschäftigten sich weiterentwickeln und oft in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden. Für viele hat sich erstmals ein realistischer Blick auf die eigenen Möglichkeiten und die Anforderungen des Arbeitsmarktes ergeben. Vielfach standen Ängste vor Misserfolgen und die Hoffnung auf Erfolge in Konkurrenz zueinander. Obwohl auch Frustrationen entstanden und die Grenzen der Machbarkeit die Arbeit des QVD ständig begleiteten, führte das Projekt für die Teilnehmer zu mehr Verantwortungs- und Selbstwertgefühl und mehr Zufriedenheit. Mit der Zugehörigkeit zur Projektgruppe fühlten sich viele Projektteilnehmer „sozial aufgewertet“ und übernahmen mehr Verantwortung für die Arbeit und ihr Handeln. Sowohl die Qualifizierungsangebote, als auch die absolvierten Praktika förderten im Allgemeinen das Selbstwertgefühl und machten persönliche Ziele und Wünsche deutlich.

Ein erheblicher Erfolg ist, wenn ein Beschäftigter seine beruflichen Neigungen und Möglichkeiten erkennt. Das kann der Platz in der Werkstatt sein, aber auch der Versuch, sich auf einem Außenarbeitsplatz der Werkstatt oder auf dem ersten Arbeitsmarkt zu positionieren.

### **Auswirkungen auf die Werkstätten**

In den Werkstätten hat sich im Laufe des Projekts vielfach der Blickwinkel auf die Aufgabenstellung verändert. Obgleich es schon in der Vergangenheit zu den Aufgaben der Werkstätten gehörte, in größtmöglichem Maße integrativ zu arbeiten, fand dies faktisch kaum statt. Durch das Projekt wurde in einem bisher nicht bekannten Ausmaß gezielt an diesem Teil des gesetzlichen Auftrages gearbeitet. Damit wurden nicht nur Hoffnungen, sondern verständlicherweise auch Ängste geweckt.

Sorgen bereiteten in der Anfangszeit vor allem der drohende Verlust wichtiger Leistungsträger für die Werkstatt und die Möglichkeit, dass nun zahlreiche Beschäftigte durch externe Praktika der Arbeit entzogen würden. Als Problem wurden oftmals auch der in den WfbM bestehende Auftragsdruck und die Lohnlast auf den Gruppen bei externen Praktika angesehen. Inzwischen ist aber im Bewusstsein vieler Mitarbeiter der gesetzliche Auftrag der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt wesentlich präsenter als früher. Durch diesen veränderten Blickwinkel innerhalb der Werkstätten sind Barrieren abgebaut worden, die früher eher integrationshemmend als -fördernd wirkten. Innerhalb der Werkstätten haben sich Strukturen entwickelt, die für jeden einzelnen Beschäftigten notwendiger Zugang zu Erfahrungen am ersten Arbeitsmarkt sind. Durch die Arbeit des QVD ist ein Fundus an Erfahrungen und Beziehungen entstanden, der auch für die Zukunft erhalten werden sollte. Dazu zählen Erfahrungen in der Akquisition von Stellen, im Umgang mit Kostenträgern und auch in der individuellen Begleitung der Beschäftigten und ihrer sozialen Umgebungen. Im Rahmen der arbeitsbegleitenden Maßnahmen für die Beschäftigten der Werkstätten sind zahlreiche neue Inhalte etabliert worden. Es kann zusammenfassend davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeiten der Integrationsförderung für die Werkstätten nachhaltig verbessert worden sind. Nicht zuletzt können durch die neuen Kooperationskontakte zu Betrieben neue Aufträge für die WfbM akquiriert werden.

Die Erfahrungen aus dem Projekt können wichtige Impulse für die zukünftige Ausrichtung der Werkstätten geben. Klare, zielorientierte Bildungsmaßnahmen und Vermittlungsangebote sind schon lange im gesetzlichen Auftrag verankert und können mit Blick auf Sozialrechtsreformen wie z.B. das persönliche Budget zu einer marktrelevanten Frage für die Zukunft der Werkstätten werden.

## **Auswirkungen auf Arbeitgeber und Gesellschaft**

In den Betrieben, die Praktikanten aufgenommen haben, konnte oft eine veränderte Atmosphäre geschaffen werden. Durch die Integration der Menschen mit Behinderung wurden vielfach Berührungsängste und Vorurteile abgebaut. Die meist sehr engagierte Mitarbeit und ungewohnte Art der Praktikanten veränderte das Betriebsklima oft positiv und brachte neue Ideen und Sichtweisen ein. Schwierig waren oft die Erwartungen an die zu erbringende Arbeitsleistung. Die tatsächliche Leistung lag in der Regel unter der Leistung nicht behinderter Arbeitnehmer. Letzten Endes stellt die Beschäftigung eines behinderten Mitarbeiters oft auch eine preisgünstige Arbeitskraft für den Betrieb dar.

Die Beschäftigten wurden an ihrem Arbeitsplatz sowie von ihren Kollegen meist akzeptiert und respektiert. So wurde bei vielen Arbeitgebern und Betrieben das Bewusstsein für soziale Verantwortung geschärft und zum Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses.

Durch Öffentlichkeitsarbeit und die Vielzahl der beteiligten Betriebe konnte das Thema der Integration behinderter Menschen in den Regionen bekannter gemacht werden. Zu dem konnten sich die Werkstätten in der Öffentlichkeit klarer als Rehabilitationsdienstleister präsentieren.

## **Schlüsselqualifikationen für eine erfolgreiche Vermittlung**

Im Rahmen des Qualifizierungs- und Vermittlungsprojekts kristallisierten sich wichtige Voraussetzungen für Arbeitsversuche und -vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt heraus:

- Als Voraussetzung ist grundlegend die eigene Motivation zu nennen.
- Beschäftigte sollten den Weg zur Arbeit und die Wege im Betrieb selbst bewältigen können.
- Ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild und Sauberkeit werden vorausgesetzt.
- Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Pünktlichkeit sind für eine Teamfähigkeit unerlässlich.
- Je nach Aufgabenstellung und Arbeitsplatz sollten die notwendige Flexibilität und ausreichendes Durchhaltevermögen vorhanden sein.
- Für ein gut funktionierendes Miteinander im Betrieb ist es für Absprachen, Nachfragen und Informationsaustausch unumgänglich, dass der Beschäftigte über ein ausreichendes Maß an Kommunikationsfähigkeit verfügt.
- Realistische Selbst- und Fremdwahrnehmung, Kritik-, Konflikt- und Problemlösungsfähigkeit sollte zumindest in Ansätzen als notwendige Schlüsselkompetenz mitgebracht werden.
- In wie weit Kulturtechniken notwendig sind, ist je nach Arbeitsanforderung individuell zu klären.



## **Nützliche Informationen und Arbeitshilfen**

### **für Arbeitgeber:**

- Jedem Praktikanten sollte im Betrieb ein persönlicher Ansprechpartner an die Seite gestellt werden.
- Der Arbeitgeber sollte am gesamten Betreuungsprozess aktiv mitwirken und das Betreuungsangebot des QVD nutzen. Die jeweils nächstmöglichen Entwicklungsschritte sollten von allen Beteiligten gemeinsam ausgearbeitet werden. Die Arbeitsaufträge sollten verständlich formuliert sein und weder unter- noch überfordern.
- Der Praktikant sollte so normal wie möglich in den Arbeitsablauf eingebunden werden. Keine Sonderbehandlung über das erforderliche Maß.
- Im Rahmen des Praktikums besteht die Chance, nach dauerhaften Einsatzmöglichkeiten zu suchen. Dabei können die Fähigkeiten des Praktikanten erkannt werden.
- Probleme mit dem Praktikanten sollten sofort und offen angesprochen werden. Die QVD-Fachkraft sollte informiert und bei Bedarf hinzugezogen werden.
- Die Kollegen im Praktikumsbetrieb sollten das Konzept der beruflichen Eingliederung des Praktikanten akzeptieren.
- Der Praktikant sollte in das soziale Geschehen des Betriebes eingebunden werden.

### **für die WfbM:**

- Zur beruflichen Eingliederung muss ein klares Konzept vorhanden sein.
- Es sollte einen festen Ansprechpartner für die berufliche Rehabilitation geben.
- Kontakte zu Unternehmen, die Praktikumsplätze angeboten haben, sollten intensiv gepflegt werden.
- Informationsveranstaltungen über die Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation sollten regelmäßig für alle am Prozess beteiligten Personen durchgeführt werden.
- Teilnehmer aus dem Berufsbildungsbereich sollten frühzeitig einbezogen werden, um z.B. eine ambulante Berufsbildung zu ermöglichen und eine zu starke soziale Bindung an die WfbM zu vermeiden.
- Qualifizierungsangebote für Beschäftigte, die an beruflicher Integration außerhalb der Werkstatt interessiert sind, müssen angeboten werden.
- Beschäftigte, die negative Erfahrungen im Praktikum gemacht haben, sind bei der Rückkehr in die Werkstatt bedarfsgerecht zu begleiten.
- Bei der Auswahl geeigneter Bewerber muss auch auf ihre sozialen Fähigkeiten geachtet werden.
- Alle Entscheidungsebenen sollten in die berufliche Rehabilitationsarbeit eingebunden werden.
- Das Soziale Umfeld des Beschäftigten ist mit einzubinden.

## **Auszug aus der Statistik der LAG-WfbM**

Die Ergebnisse des QVD werden von 2001 bis 2006 in einer statistischen Erhebung erfasst. Diesem statistischen Auszug liegen die Daten der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Niedersachsen von 2001 bis 2005 zugrunde. Die Daten aus 2006 lagen zum Zeitpunkt dieser Zusammenfassung noch nicht vor. Die folgenden Daten beziehen sich auf 40 Werkstätten in Niedersachsen die sich an diesem Projekt beteiligt haben.

Seit Beginn des QVD (im Jahre 2000) haben insgesamt 417 Frauen und 680 Männer am Projekt teilgenommen. Weit über 70 % der Teilnehmer waren Menschen mit einer geistigen Behinderung. Weitere Behinderungsformen sind psychische Behinderungen und Körper-, bzw. Mehrfachbehinderungen. Die Gruppe der Beschäftigten im Alter von 26 - 35 Jahren stellt mit rund 50 % die Mehrheit aller Projektteilnehmer. Beschäftigte mit einer kürzeren Verweildauer innerhalb der WfbM wurden am häufigsten vermittelt.

Die externen Praktika und ausgelagerten Beschäftigungsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wurden in folgende Bereiche untergliedert erfasst:

- Uerzeugung
- Industrie
- Handwerk
- Handel
- Dienstleistung

Dabei wird deutlich, dass im Gegensatz zu gelegentlich bestehenden Vorstellungen, heute die wenigsten Beschäftigungsmöglichkeiten mit 4% in der Uerzeugung (z.B. Landwirtschaft) zu finden sind. Der Bereich Dienstleistungen ist mit 42% der Bereich mit den besten Beschäftigungschancen.

Insgesamt wurden 1640 externe Praktika (ohne Bezahlung durch den Arbeitgeber) durchgeführt. Der Anteil der Beschäftigungsplätze (Langzeitpraktika mit Übernahme der Lohnkosten durch den Arbeitgeber) ist über die Jahre kontinuierlich angestiegen. Bis Ende 2005 konnten insgesamt 646 Beschäftigungsplätze geschaffen werden von denen am 31.12.2005 noch 200 Bestand hatten.

Von den bisher auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten 129 Teilnehmern waren am 31.12.2005 noch 102 in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

# Fallbeispiele



**Herr K.**  
*„Ich lebe meine Wünsche“*

#### **Zur Person:**

Herr K. wurde 1977 geboren, er hat eine jüngere Schwester und einen älteren Bruder. Zur Schule ist er auf eine Sonderschule L gegangen. Als Beeinträchtigung wurden bei ihm eine deutliche Lernbehinderung an der Grenze zur geistigen Behinderung und eine ausgeprägte Störung der Persönlichkeitsentwicklung diagnostiziert. Die Störung der Persönlichkeitsentwicklung wurde auch im Zusammenleben mit der Familie immer problematischer. Gespräche mit den Eltern gab es meistens nur auf ihre Initiative hin. Ordnung halten oder Zimmeraufräumen waren immer wieder Anlass für Streitigkeiten. Nach der Schule hat er für 1 Jahr das BVJ besucht und anschließend an einem Förderlehrgang teilgenommen. Da beides nicht den gewünschten Erfolg brachte, wurde Herr K. 1996 in den Berufsbildungsbereich der WfbM aufgenommen. Nachdem er zwei Jahre im Berufsbildungsbereich war, ist er in die Tischlerei des Arbeitsbereiches der Werkstatt gewechselt. Dort war er mit der Herstellung von Lattenrosten beschäftigt.



#### **Aufnahme in den QVD:**

Im Jahre 2001 meldete er sich selbständig beim QVD. Herr K. war mit seiner Arbeitssituation unzufrieden, und wollte sich innerhalb und auch außerhalb der Werkstatt nach etwas anderem umsehen. Anfang 2002 wurde er in das Projekt aufgenommen.

#### **Projektverlauf:**

An den theoretischen Qualifizierungen nahm er gerne und mit Interesse teil. Aber eine Zusammenarbeit mit anderen Teilnehmern fand nicht wirklich statt. Er traute sich auch nicht, sich aktiv zu beteiligen. Er war geradezu prädestiniert für den ersten Lehrgang mit dem Titel „Training- Sozialer-Kompetenzen“. Nach dem Lehrgang und vor allem mit längerer Zugehörigkeit zum QVD äußerte er konkretere berufliche Wünsche. Während der theoretischen Schulung zum Thema „Berufskunde“ entwickelte er neue Arbeitsziele. Er wollte gerne ein internes Praktikum in der Schlosserei machen.

Die Arbeit in der Schlosserei gefiel ihm so gut, dass er die Abteilung wechselte. Während seiner Zeit in der Schlosserei nahm er an einem externen Metalllehrgang im Berufsbildungszentrum (BBZ) teil. Animiert durch die QVD-Fachkraft, anderen QVD-Teilnehmern und durch seine Erfahrungen während der Lehrgänge, äußerte er nun den Wunsch, ein Praktikum im Metallbereich außerhalb der Werkstatt zu absolvieren. Es bot sich die Chance für ein Praktikum in einem Maschinen- und Anlagenbaubetrieb. Herr K. war bereit, den längeren Fahrweg und die längeren Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen. Zunächst war für das Praktikum eine Dauer von 3 Wochen geplant. Nachdem Herr K. sich in der Firma akklimatisiert hatte, fasste er langsam Vertrauen zum Chef und zu zwei Kollegen. Da das Praktikum für beide Seiten sehr gut war, wurde es zunächst um 4 Wochen verlängert. Nach diesen 4 Wochen war der Chef bereit, sich auf ein längeres Praktikum einzulassen. Es wurde ein Vertrag für ein halbes Jahr geschlossen. Während dieser Zeit erarbeitete sich Hr. K. einen Lückenarbeitsplatz und dem Chef gefiel seine Einsatzbereitschaft. Die Abteilungsleitung der WfbM- Schlosserei hatte zu Beginn der Maßnahme gemeint, dass Herr K. nicht gerade ein Leistungsträger sei. Jetzt hätte sie ihn gerne wieder in der Abteilung gehabt. Das Praktikum wurde weiter verlängert, und die Firma zahlte für Herrn K. einen Lohn der fast 40% über seinen Werkstattlohn lag. Einige Arbeiten verrichtete Herr K. gewissenhafter und besser als seine Kollegen.

Da die Arbeitsleistung von Herr K. nicht ausreichte, um ihn in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu übernehmen, der Chef ihm aber etwas Gutes tun wollte, schlug dieser vor, dass er für Herrn K. die Fahrelaubnis zum Führen eines Pkw bezahlen würde. Die Fahrstunden sollten während der Arbeitszeit genommen werden. Es wurde mit Herrn K. besprochen, dass, wenn er im Besitz der Fahrelaubnis wäre, er auch Fahrten für die Firma erledigen könnte. Herr K. war von dem Angebot sehr angetan. Mit Beginn der Fahrausbildung, bekam er eine starke psychotische

Erkrankung mit einem verfügbaren Aufenthalt im LKH. Da er nach der Entlassung aus dem LKH, auch weiterhin nicht in der Lage war zu arbeiten, musste das Praktikum bei der Firma beendet werden.

Herr K. begann nach etwa 7 Monaten wieder langsam mit der Arbeit in der Werkstatt. Sein Wunsch, wieder außerhalb der Werkstatt zu arbeiten, wurde zunächst skeptisch gesehen, zumal er sich noch nicht wieder voll auf seine Arbeit konzentrieren konnte. Nach weiteren 3-4 Monaten war er soweit, dass ein neuer Versuch gestartet werden konnte und gelang.

### **Gegenwärtige Situation:**

Herr K. arbeitet immer noch bei der Maschinen- und Anlagenbaufirma. Seinen Wunsch von zu Hause auszuziehen, konnte er sich inzwischen erfüllen. Leider gab es kurz nach dem Auszug größere Probleme, weil er kein Kostenanerkennnis für eine Übergangswohngruppe bekommen hat, sondern gleich alleine wohnen musste. Erschwerend kam hinzu, dass die eingerichtete ambulante Betreuung zu wenig Stunden bewilligt bekam. Die Überforderung durch die neue Situation führte dazu, dass Herr K. wieder für 3 Monate krankheitsbedingt ausfiel. Inzwischen läuft aber alles wieder sehr gut. Herr K. hat eine neue ambulante Betreuung bekommen, die jetzt auch mehr Zeit zur Verfügung hat, in der Firma ist er ein akzeptierter Kollege und er nimmt auch weiter an Lehrgängen des QVD teil. Beim letzten Lehrgang mit dem Titel „Fit für die Arbeit“ (Sozialkompetenztraining) hat er auch ohne Aufforderung an z.B. Rollenspielen teilgenommen. Er hat regelmäßig Gespräche bei der Institutsambulanz des LKH und unterhält wieder mehr Kontakt zu seinen Eltern. Auf die Frage von Betreuern, Mitarbeitern des Gesundheitsamtes und Gruppenleitern, ob er sich vorstellen könnte wieder in der Werkstatt zu arbeiten, antwortete er: „Nein, das kann ich nicht und wenn, dann nur, wenn es gar nicht anders geht“.

### **Auswertung:**

Wahrscheinlich wird Herr K. auch weiterhin nicht in der Lage sein, in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu wechseln. Aber sein jetziger Arbeitsplatz bedeutet ihm sehr viel. Von Seiten der Firma wird bestätigt, dass sie in ihm jemanden haben, auf den sie sich verlassen können und der Arbeiten verrichtet, die sonst liegen bleiben würden oder von hochbezahlten Fachkräften erledigt werden müssten, und somit zu teuer für den Betrieb wären. Dadurch, dass Herr K. einen höheren Lohn bekommt als in der Werkstatt, spart auch der örtliche Sozialhilfeträger, da er die Leistungen für ihn kürzen konnte. Für Herrn K. ist es ganz wichtig, in eine „normale“ Firma zur Arbeit zu gehen. Er hat sich während der Zeit, die er am QVD teilnimmt, sowohl im Bereich der Arbeit als auch persönlich stark weiterentwickelt.

THORSTEN WEISE



## **Frau W.**

### *QVD als Weg zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung*

#### **Zur Person:**

Frau W. ist eine 35jährige Frau mit geistiger Behinderung. Von Kindheit an hat sie starke Probleme im psycho- sozialen Bereich. Sie ist in der Öffentlichkeit extrem ängstlich und schüchtern, was man ihr jedoch im Rahmen der Werkstatt gar nicht anmerkt. Sie hat die Förderschule besucht und ist seit ihrem 18ten Lebensjahr in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung tätig. Sie ist seit dem Jahr 2000 mit Herrn K. (ebenfalls Werkstattbeschäftigter) verheiratet und lebt gemeinsam mit ihm in einer 2- Zimmer- Wohnung in der Nähe der Werkstatt. Die Ehe ist kinderlos.

#### **Aufnahme in QVD:**

Frau W. kommt im April 2004 auf Empfehlung der Gruppenleiter der Wäscherei zum Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst (QVD). Sie hat Interesse in Form von Praktika, Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu machen. Sie wird sowohl von den Gruppenleitern, als auch vom Sozialen Dienst als fachlich sehr kompetent, jedoch in Bezug auf ihr Sozialverhalten als problematisch dargestellt. Sie selbst schätzt sich ebenfalls als „leistungsstark“ ein, glaubt aber, dass eine Vermittlung letztendlich an ihren Lese- und Rechtschreibdefiziten und mangelnden mathematischen Kenntnissen scheitern wird. Für ihre Konflikte mit Kollegen und mit ihrem Ehemann und macht sie im Allgemeinen stets „den anderen“ verantwortlich.

#### **Projektverlauf:**

Die psychosoziale Verhaltenproblematik von Frau W. erweist sich als deutliches Vermittlungsproblem und die Förderung ihrer Kompetenz in diesem Bereich wird so Hauptziel des QVD. Ihre „verschobene Selbstwahrnehmung“ und die ausschließliche Identifizierung über Arbeit, werden im Rahmen der Treffen und Veranstaltungen mit den anderen Projektteilnehmer sehr deutlich. Durch die Art, wie Frau W. sich darstellt und den Mitarbeitern und Gruppenleitern „von oben herab“ begegnet, bleibt sie oft in einer Rand- oder Außenseiterposition. Zu akzeptieren, dass ihr übereifriges Verhalten sie isoliert und Kollegen sie deshalb meiden, fällt ihr sehr schwer. Es fällt ihr extrem schwer zu akzeptieren, dass es sich für ein Team negativ auswirkt, wenn sie täglich viel zu früh zur Arbeit kommt um vorzuarbeiten, in den Pausen durcharbeitet, anderen Faulheit und Inkompetenz vorwirft, häufig gegenüber den Gruppenleitern betont, wie viel SIE gemacht hat und sogar andere anschwärzt.

Das es für ihr gesamtes Umfeld unangenehm ist, wenn sie Menschen mit „meine Kleine“ oder anderen „verniedlichenden“ Begrüßungen begegnet, ist ihr selbst nicht klar. Da sie auf Reflektion und Kritik meist sehr heftig, unkontrolliert, abwehrend und wütend reagiert, wird sie nur selten darauf hingewiesen.

Im Rahmen der theoretischen Qualifizierung nimmt Frau W. regelmäßig und eifrig am PC- Kurs teil. Sie zeigt großes Interesse ihre Sprach-, Schreib- und Rechenkenntnisse zu erweitern und verbessern. Sie verfügt in diesem Bereich über große Lernfähigkeit und hat in der Schulzeit längst nicht ihr Potential an möglichen Fähigkeiten entwickeln können.

Im Laufe ihrer Projektteilnahme wird deutlich, dass zwischen ihrem Ehemann und ihr Kommunikations-, Toleranz- und Konkurrenzprobleme existieren. Da ihr Ehemann zu diesem Zeitpunkt selbst Projektteilnehmer ist, wird die theoretische Qualifizierung nach Geschlechtern getrennt, was sich letztendlich für fast alle Beteiligten als positiv erweist. Frau W. lernt eifrig dazu, zeigt Bereitschaft sich auf ihre persönlichen Probleme einzulassen und kommt regelmäßig zu reflektierenden Einzelgesprächen. Sie nimmt an Betriebsbesichtigungen und einem Seminar zum Thema „Mobbing“ teil. Bei den monatlichen Treffen mit allen Projektgruppenteilnehmern erfährt sie das Gefühl von Gruppenzugehörigkeit. Das Mitmenschen sie nicht nur mögen, weil sie gut und schnell arbeitet, sondern weil sie eine freundliche, hilfsbereite Frau ist, ist für sie eine wichtige, neue Erfahrungen. Um ihre persönlichen Stärken und Interessen besser für sich erkennen zu können und berufliche Perspektiven zu entwickeln, macht Frau W. verschiedene Orientierungspraktika. Das erste Praktikum im Küchenbereich eines Kindergartens bricht sie nach vier Wochen ab, da sie sich unterfordert fühlt. Ein Teil der Arbeitszeit besteht darin, die Kinder beobachtend in der Essenssituation zu betreuen, was für Frau W. langweilig ist; sie selbst nicht als „Arbeit“ ansieht. Gespräche und die Erweiterung ihrer Aufgabengebiete, können an ihrem Wunsch das Praktikum zu beenden nicht

ändern. In begleitenden, persönlichen Gesprächen erzählt sie, dass es in ihrer Ehe nun vermehrt zu Streit und Problemen kommt.

Ein weiteres Praktikum in der Großküche einer Klinik, bei dem es auf Grund des hohen Arbeitsaufkommens nicht zu Unterforderung kommen kann, bricht wegen Krankheit ab und die Helfertätigkeit in einem Imbisswagen beendet sie wegen Konflikten mit dem Leiter des Imbisswagens. Beide Praktika bewältigt sie fachlich problemlos.

Einzel- und Paargespräche machen immer deutlicher, dass sie sich weiterentwickelt und positiv verändert. Besonders im privaten Bereich gesteht sich zunehmend mehr selbständige und selbstbewusste Eigeninitiative zu.

Ein weiteres Praktikum in einer Reinigungsfirma macht ihr sehr viel Spaß. Nach einem Orientierungspraktikum verlängert sie und arbeitet dort fast 3 Monate lang. Es folgen Gespräche über das Schaffen eines „ausgelagerten Arbeitsplatzes. Als dann auch in diesem Praktikum wieder Probleme in ihrer privaten Situation (Differenzen und Streitigkeiten mit dem Ehemann) auftreten, möchte sie das Praktikum unterbrechen. Zufällig wird genau zu diesem Zeitpunkt ein Arbeitsplatz in der Werkstattwäscherei frei und die Gruppenleiter würden diese Stelle gern durch sie besetzen. Da Frau W. diese Arbeit vertraut ist und sie sich hier gebraucht fühlt, entschließt sie sich innerhalb weniger Tage, das Praktikum und die Teilnahme an der Projektgruppe zu beenden.

### **Gegenwärtige Situation:**

Frau W. arbeitet seither an diesem Arbeitsplatz. In der Wäscherei wird ihr Arbeitsverhalten, das sich zwar verändert hat, aber immer noch durch ihren übersteigerten Arbeitseifer geprägt ist, häufiger reflektierend thematisiert. Sie selbst wirkt selbstbewusster, geht besser mit Konflikten um und achtet mehr auf sich.

### **Auswertung:**

Frau W. hat sich im Laufe des Projekts sehr verändert. Sie hat eine positive Ausstrahlung, achtet mehr auf ihr Aussehen und trifft immer häufiger eigene Entscheidungen. In ihrer Freizeit ist sie nicht mehr so ängstlich und verbringt von Zeit zu Zeit auch Freizeit mit anderen Beschäftigten. Sie erwartet nun nicht mehr, dass ihr Mann sie ständig begleitet.

Diese Entwicklung zu einer selbstbewussten und eigenständigeren Frau wurde auch durch den ambulanten Betreuer von Frau W. begleitet und gefördert. Die Teilnahme am Qualifizierungs- und Vermittlungsprojekt, war für sie, auch ohne die Vermittlung auf den 1.Arbeitsmarkt, sehr erfolgreich. Frau W. schließt nicht aus, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt die Möglichkeit wahrnimmt, in einer Servicegruppe zu arbeiten.

MARION NIETH



**Herr P.**  
*Stolz auf Arbeit – Eine gelungene Integration*

#### **Zur Person:**

Herr P. ist 38 Jahre alt, seit Geburt geistig behindert. Er ist seit mehreren Jahren mit einer ebenfalls geistig behinderten Frau verheiratet, gemeinsam haben sie einen 15-jährigen nicht behinderten Sohn, der seit einigen Jahren in einer Wohneinrichtung lebt. Mit seiner Frau lebt er in einer eigenen Wohnung. Herr P. war ein sehr kräftiger, motivierter und einsatzstarker Teilnehmer des QVD. Seine Stärken liegen in der praktischen Arbeit. Über die Praktika hat Herr P. zunehmend an Abstraktionsvermögen gewonnen, so dass er auch kleinere Probleme auf der Arbeit selbständig lösen kann. Im schulischen Bereich war er jedoch kaum zu Leistungen in der Lage, schlief häufig einfach ein.



#### **Aufnahme im QVD:**

Herr P. wurde gleich zu Projektbeginn im September 2001 in das Projekt aufgenommen. Von Anfang an war er der Teilnehmer mit den größten Chancen für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### **Projektverlauf:**

Gleich zu Beginn des Projektverlaufes machte Herr P. ein 3-wöchiges Praktikum in einem Gartenbaubetrieb. Das Praktikum lief so erfolgreich, dass er in der nächsten Saison sofort weitermachen sollte. Parallel arbeitete Herr P. jeden Abend auf einem Reiterhof in seiner Nähe. Lebenshilfemitarbeiter wurden dabei den Eindruck nicht los, dass Herr P. sich dort total verausgabte, und nichts für seine Arbeitsleistung erhielt. In den folgenden Monaten wurde diese Arbeit immer wieder thematisiert, es wurde versucht Herrn P. von dieser Arbeit abzubringen, was nicht gelang. Als im Frühjahr 2002 sein Druck immer größer wurde dort einen Beschäftigungsplatz erhalten zu wollen, gaben wir diesem Wunsch nach, so dass er ab April 2002 dort in einen Beschäftigungsplatz ging. Herr P. arbeitete weit über das vereinbarte Arbeitszeitfenster hinaus. Der Reiterhof zahlte dann aber keinen Lohn für ihn, verstrickte sich in Ausreden. Als Herr P. dies nach 4 Monaten realisierte, konnte der Beschäftigungsvertrag gekündigt werden, er ging dort fortan auch abends nicht mehr arbeiten. Nun war der Weg für ein ordentliches Praktikum frei. Die Gartenbaufirma hatte sich bereits mehrfach nach ihm erkundigt. Herr P. wurde von dieser Firma ab Oktober 2002 mit einem Beschäftigungsvertrag aufgenommen. Die Arbeitsleistung entwickelte sich hervorragend, er wurde sowohl im Pflege-, wie auch im Neubaubereich eingesetzt. Kollegen und Chefs waren von seiner Arbeit und dem Umgang mit den Kollegen begeistert. Von März bis Dezember 2003 wurde der Beschäftigungsvertrag fortgesetzt. Seine Arbeitsleistungen steigerten sich stetig. Er integrierte sich sehr gut in die Firma. Ein Höhepunkt war der Tag, ab dem er mit der originalen Arbeitskleidung der Firma arbeiten durfte. Im Frühjahr 2004 wurde der Beschäftigungsvertrag fortgesetzt, ab Juni 2004 wurde Herr P. in einen unbefristeten Arbeitsvertrag zum Tariflohn übernommen.

#### **Gegenwärtige Situation:**

Herr P. arbeitet nun schon seit längerer Zeit ausschließlich im Pflegebereich, häufig Rasen mähen. Aber auch zu allen anderen Arbeiten ist er kurzfristig einsetzbar. Zum Saisonende 2005 wurde er erstmals für die Winterpause entlassen, einer weiteren Beschäftigung von Herrn P. steht aber nach Aussage des Arbeitgebers nichts im Wege. Er ist mit seiner Frau zusammen nun erheblich näher an seine Arbeitsstelle gezogen, so dass sein täglicher Arbeitsweg nicht mehr sehr lang ist. Dies alles zeigt das Maß an Integration, das in diesem Projektverlauf erreicht werden konnte.

### **Auswertung:**

Für Herrn P.'s Entwicklung war es sehr wichtig, seinen Wünschen entsprechende Arbeitsstellen zu akquirieren. Ohne den Versuch auf dem Reiterhof, würde Herr P. wahrscheinlich immer noch dort nebenbei arbeiten, und damit viel zu wenig Kraft für seine tägliche Arbeit haben. Da die Probleme durch den dortigen Arbeitsversuch aktiv bearbeitet wurden, konnte der Weg in eine zukunftsweisende Integration geebnet werden.

Sein Leistungsvermögen ist trotz seiner geistigen Behinderung in den Jahren immer weiter gestiegen, der Unterschied zu anderen Mitarbeitern der Gartenbaufirma wurde immer nebensächlicher. Herr P. geht heute sehr stolz in seiner originalen Arbeitskleidung zum Dienst, identifiziert sich mit der Firma und seiner Leistung. Er ist zu einem stolzen Angestellten dieser Gartenbaufirma geworden, der auch die Wünsche und Belange der Firma langfristig mit umsetzen kann.

MATTHIAS JACKE



**Herr V.**  
*Durch QVD zu einem  
qualifizierten Arbeitsplatz in der Werkstatt*

### **Zur Person**

Herr V. ist ein Werkstattbeschäftigter, der die Qualifizierung gut für sich genutzt hat. Aufgrund seiner Behinderung ist Herr V. auch nach eigener Einschätzung nicht vermittelbar, die Ängste überwiegen.



Herr V. hatte einen Dauerarbeitsplatz in der Montage mit einfachen wenig wechselnden Verpackungsarbeiten. Seine Motivation, gut und konzentriert zu arbeiten, wurde immer geringer. Die Fehlzeiten und die allgemeine Unlust nahmen zu.

### **Aufnahme in QVD**

Es fiel im Projekt aber auf, dass Herr V. bei allen Fortbildungsangeboten eifrig und konzentriert war. Herr V. nahm an einem Computerkurs und an 3 Kursen über Weichlöten teil. Er meldete sich dann auch für den internen Gabelstaplerschein an, der ihm nicht sehr leicht fiel. Besonders das praktische Fahren bereitete ihm Schwierigkeiten. Er war bereit, Freitags nach Feierabend, wenn die Halle leer und mehr Raum und Zeit war, an extra Übungsstunden teilzunehmen. Der theoretische Teil fiel ihm dann leichter.

### **Gegenwärtige Situation**

Um täglich fahren zu können, musste er die Abteilung wechseln. Er ist jetzt in der Hauptwerkstatt in Vrestorf in der Montage, fährt täglich 1 – 1½ Std. Gabelstapler. In der Zwischenzeit ist er weiter mit Verpackungsarbeiten beschäftigt, die er nun allerdings konzentrierter und besser erledigt. Auch seine Fehlzeiten sind zurückgegangen, er kommt jetzt gerne und fühlt sich vollwertiger und wichtiger. Es ist ein eindeutig positiver Unterschied im Persönlichkeitsausdruck wahrzunehmen.

Herr V. steht beispielhaft für die Personen, die nicht vermittelt werden können und wollen, und dennoch ihren Platz im Projekt gefunden haben. Die Entwicklung bis zum stundenweisen Gabelstaplerfahren verlief nicht ohne Schwierigkeiten. Herr V. hatte auch um ein Praktikum in einer Reinigungsfirma gebeten, dass wir ihm ermöglichen konnten.

Er hat das Praktikum dann vor Ängsten und Magenschmerzen nicht angetreten, ohne sich bei uns zu melden.

Gleichzeitig bat er dann im Projekt bleiben zu dürfen, um die Qualifizierung als Gabelstaplerfahrer fortführen zu können. Die Kurse zum Weichlöten führten auch nicht zum internen Dauerarbeitsplatz, da die Arbeitsplätze begrenzt sind und eine sehr hohe Präzision erfordern. Auch das Fahren des Gabelstaplers ging nicht ohne Mühen. Es war schwierig Mitarbeiter zu finden, die dafür Raum, Zeit und den Willen hatten mit Herrn V. in der Praxis zu üben. Schließlich haben wir die Lösung gefunden, Freitagnachmittags nach WfbM -Schluss mit Herrn V. Übungsstunden zu machen.

### **Auswertung**

Herr V. ist auf diesem Arbeitsplatz jetzt seit knapp 2 Jahren und hat das Projekt zufrieden beendet. Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung durch den QVD hat er genutzt, damit er sich beruflich innerhalb der WfbM verändern konnte.

JOHANNES SCHMIDT

## **Frau G.**

*Eine Vermittlung und eine Pleite*

### **Zur Person:**

Frau G. ist 1969 geboren und stammt aus eher "ärmlichen" Verhältnissen. Dabei bezieht sich "ärmlich" nicht nur auf die finanzielle Situation der Familie, sondern auch auf die Möglichkeiten von Erziehung und im Vorleben von Maßstäben seitens der Eltern. Der Vater ein alkoholkranker Landwirtschaftshelfer, die Mutter mit den vier Kindern überfordert. Von diesen vier Geschwistern sind drei als behinderte Mitarbeiter bei der Lebenshilfe beschäftigt, bzw. beschäftigt gewesen. Frau G. und ihre Schwester in der Werkstatt für geistig behinderte Menschen, der Bruder aufgrund seiner eigenen Alkoholkrankung in der Werkstatt für psychisch behinderte Menschen. Zusammen lebte die Familie mit einigen Hühnern, Kaninchen und Hunden in einem kleinen Ort auf dem Lande.

### **Aufnahme in QVD:**

Frau G. war eine der ersten Personen, die sich für eine Mitarbeit im QVD interessierte und auch eine der ersten Mitarbeiterinnen, die ein Praktikum unter Anleitung des QVD durchführten. Dieses war auch sehr einfach zu organisieren, da der QVD und Frau G. sich schon sehr lange aus der Werkstattarbeit kannten. Seit 1987 ist sie in der WfbM. Sie hatte vorher noch niemals irgendwo in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gearbeitet. Von der "Schule für Lernbehinderte" erhielt sie kein Abschlusszeugnis, sondern nur ein "Abgangszeugnis". Seitdem arbeitete sie in der Werkstatt in einer Montagegruppe bzw. in der Töpferei.

### **Projektverlauf:**

Wie sollte eine junge Frau wohl Selbstvertrauen erlangen, wenn sie niemals irgendeine Form der Anerkennung erfahren hat? Genauso ging es Frau G. in ihrem bisherigen Leben. Zuhause dafür da, die überforderte Mutter zu ersetzen und dem arbeitslosen Vater und dem ebenfalls arbeitslosen Bruder nicht nur das Essen zu bereiten, sondern auch noch die Getränke dazu. Selbstverständlich war sie nach dem Auszug der großen Schwester für die Sauberkeit im Hause zuständig, sobald sie die Tiere versorgt und den Einkauf erledigt hatte. Natürlich blieb für Freunde, Hausaufgaben und sich selber keine Zeit.

Die Arbeit in der Montagegruppe konnte sie auch nicht befriedigen, da sie damit nicht nur unterfordert war, sondern auch noch zuwenig Arbeit vorhanden war. Sie war sehr unsicher, stotterte, ihre Schrift war kaum zu erkennen und bei Auseinandersetzungen zog sie sich schnell weinend zurück.

Irgendwann aber hatte sie es geschafft, von Zuhause wegzuziehen und mit ihrem Freund (inzwischen sind die beiden verheiratet) zusammenzuziehen. In dieser Situation kam sie zum QVD. Ein Praktikumsplatz in einem bekannten Hotel als Zimmermädchen war schnell gefunden. Zunächst war sie sehr unsicher und zog sich gerne zurück, aber bereits nach wenigen Wochen durfte sie schon alleine arbeiten. Von Anfang an führte sie ein Arbeitstagebuch (bis heute), in dessen Schriftbild man schon alleine ihr ständig steigendes Selbstvertrauen erkennen konnte. Auch ihre Aussprache wurde immer klarer.

Wichtig war ihr, dass der QVD regelmäßig ihr Praktikum begleitete. Auch wurde sehr schnell die Zusammenarbeit zwischen Wohnbetreuung, juristischer Betreuung und QVD entscheidend, da sich schon sehr rasch die Bereitschaft des Arbeitgebers zeigte, sie einzustellen. Diese Einstellung gelang auch relativ problemlos mit Unterstützung der Arbeitsverwaltung.

In den nun folgenden Jahren holte sie eine Entwicklung nach, die in ihrer Heftigkeit doch alle Beteiligten überraschte. Aus einer unscheinbaren, verschüchterten, behinderten Mitarbeiterin wurde binnen weniger Jahre eine selbstbewusste, attraktive Frau. Zwar benötigt sie bis zum heutigen Tag noch Unterstützung, aber nur noch in Ausnahmesituationen.

Eine dieser Ausnahmesituationen trat dann aber doch im Jahr 2005 ein, der Hotelbetrieb hatte Insolvenz angemeldet! Das Hotel soll abgerissen werden, statt dessen werden Appartementwohnungen gebaut, nur noch der Restaurationsbetrieb bleibt. Unklarheiten allerorten, der Geschäftsführer des Hotels wurde durch den Insolvenzverwalter ersetzt, der wiederum durch einen Mitarbeiter des Neubesitzers. Keine dieser Personen interessierte sich für Frau G., Gespräche waren nicht zu vereinbaren, Antworten nicht zu erhalten und außerdem gab es heftigen Stress unter den Kolleginnen, da keine von ihnen wusste, wer als nächstes die Kündigung erhält. Und eines Tages war dann auch Frau G. an der Reihe, sie erhielt ihre Kündigung aus betrieblichen Gründen! Es hatte sich niemand vorher die Mühe gemacht, die Personalakte einzusehen, so dass von Seiten des Arbeitgebers einige Fehler gemacht wurden. So wurde z.B. vergessen, die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen, die "Nachbeschäftigungspflicht" wurde nicht beachtet und einige kleine

Formfehler wurden gemacht. Hier musste der QVD einschreiten. Frau G. selber konnte ihre Situation schon nicht mehr erkennen, das machte sich z.B. dadurch bemerkbar, dass sie Papiere, die sie vom Arbeitgeber vorgelegt bekam, einfach unterschrieb, ohne zu verstehen, was sie dort unterschrieb. Der QVD-Mitarbeiter machte den Arbeitgeber darauf aufmerksam, dass dieser bei der Kündigung ein paar entscheidende Dinge übersehen hatte, machte auf gewisse Fristen aufmerksam und drohte mit Klage. Dabei dürfe man auf gar keinen Fall die entstehenden Kosten übersehen.

Andererseits informierte der QVD auch den Arbeitgeber über Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung und Förderungsmöglichkeiten, z.B. über Arbeitsassistenten oder das Integrationsamt. Das erste Zugeständnis des Arbeitgebers war eine befristete Weiterbeschäftigung von einem halben Jahr. Dazu kam es, als der QVD darüber informierte, dass am kommenden Montag die Frist ablaufe und man entscheiden müsse, Kündigungsschutzklage zu erheben. Dieses war aber letztendlich nicht mehr nötig, da man gemeinsam eine Möglichkeit gefunden hatte, Frau G. im Restaurant weiter zu beschäftigen. Dies war nur möglich mit Unterstützung des Integrationsamtes.

Ohne diese Unterstützung und auch ohne den massiven Einsatz des QVD, der ja eigentlich gar nicht mehr zuständig gewesen wäre, würde Frau G. heute ohne Arbeit dastehen, da eine Rückkehr in die WfbM für sie überhaupt nicht in Frage kommt, obgleich ihr Mann noch heute in der Werkstatt arbeitet.

#### **Auswertung:**

1. Eine Nachbetreuungszeit für vermittelte Mitarbeiter der WfbM von nur einem Jahr ist völlig unzureichend, selbst nach mehreren Jahren Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wäre es fahrlässig, geistig behinderte Menschen alleine zu lassen. Das Beispiel Frau G. beweist diese Notwendigkeit!
2. Finanzielle Anreize sind immer noch der entscheidende Grund für einen Arbeitgeber, einen behinderten Mitarbeiter einzustellen.
3. Auch nach vielen Jahren "draußen" sind die Beziehungen zu Werkstattkollegen für die meisten Mitarbeiter noch immer wichtig.

MARTIN FRÄNZEL

## **Herr N.**

*Wie gewonnen so zerronnen*

### **Zur Person:**

Herr N., bei Aufnahme in das Projekt 41 J. ist seit Geburt geistig behindert. In der persönlichen Begegnung wirkt er meist freundlich zugewandt, in kritischen Situationen auffällig verschlossen und unsicher.

Seine ebenfalls geistig behinderte Schwester wohnt im selben Wohnheim und arbeitet ebenfalls in unserer Werkstatt für behinderte Menschen. Herr N. ist schon seit ca. 20 Jahren in der Werkstatt und hat in verschiedenen Arbeitsbereichen gearbeitet. Zur Arbeit hat er eine sehr positive Einstellung. Er leistet gern mal von sich aus mehr, als verlangt wird und erarbeitet sich auf diese Weise Erfolgserlebnisse und positive Rückmeldungen. Schwierigkeiten bestehen in erster Linie dort, wo besondere Aufmerksamkeit verlangt ist, da Herr N. innerlich oft unter großem Leistungsdruck steht und deshalb teils auch zu Lasten der Genauigkeit versucht, möglichst schnell fertig zu werden.

Auch das Sozialverhalten des Herrn N. ist von der ausgeprägten Unsicherheit gekennzeichnet. Vor Aufnahme in das Projekt war es Herrn N. kaum oder nicht möglich, seine eigenen Wünsche und Sichtweisen zu artikulieren und gelegentlich auch zu vertreten. Im Laufe des Projektes hatte sich daran einiges verändert.

### **Aufnahme im QVD:**

Herr N. ist bereits zu Beginn des Projektes (11/2001) auf eigene Anregung aufgenommen worden. Seine Zielsetzung dabei war, im Einzelhandel oder als Lagerhelfer tätig zu werden.

### **Projektverlauf:**

Gleich nach der Projektaufnahme wurden seitens der juristischen Betreuerin, Frau G. (eine weitere Schwester) erhebliche Bedenken gegen die Teilnahme formuliert. Frau G. hatte Sorge, dass Herr N. in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgenutzt werden könnte und sah keinen wesentlichen Wert in der Teilnahme für ihren Bruder. In Gesprächen konnten diese Bedenken soweit ausgeräumt werden, dass auch Frau G. sich der Grundhaltung des Projektes angeschlossen hat. Danach sind die Wünsche des Herrn N. in Verbindung mit der fachlichen Einschätzung der Werkstatt die maßgeblichen Aufnahmekriterien. Soweit haben dann alle Beteiligten das Risiko eines Scheiterns als vertretbar angesehen.

In einem ersten Betriebspraktikum 2002 konnte Herr N. in einem Großhandel für Holz mitarbeiten. Dort stellte sich allerdings schnell heraus, dass er den Anforderungen nicht entsprechen konnte. Die Arbeiten auf dem Hof erfordern wenigstens teilweise den Umgang mit selbstfahrenden Maschinen und auch starken körperlichen Einsatz. Das Praktikum wurde vorzeitig vom Betrieb aus beendet.

Ende 2002 konnte ein neuer Praktikumsplatz in einem Baumarkt akquiriert werden. Dort war Herr N. in der Gartenabteilung und in der Pflege der Außenanlagen eingesetzt. Herr N. konnte allen hier gestellten Anforderungen gut entsprechen und erhielt eine entsprechend positive Gesamtbeurteilung. Die abschließenden Gespräche über eine weitergehende Beschäftigung ergaben leider keine Erfolge.

Anfang 2003 wurde ein dritter Praktikumsplatz für Herrn N. gefunden. Diesmal konnte er in einem Warenhaus als Hilfskraft für die Verräumung von Waren, die Entsorgung und das Leergut tätig werden. Auch hier fand Herr N. sehr schnell zu einem guten Kontakt zu allen Kollegen und Kolleginnen und zeigte sich der Arbeit gewachsen. Trotz nicht unerheblicher Koordinationsschwierigkeiten (2x Hausleiterwechsel) während der Verhandlungen ließ sich hier Ende 2003 ein Außenarbeitsplatz für Herrn N. einrichten.

Während der Beschäftigungszeit (bis Ende 2005) gab es keinerlei Klagen seitens des Arbeitgebers. Allerdings traten zahlreiche Probleme im Wohnumfeld auf. Das Wohnheim bat den QVD mehrfach um Gespräche, weil sich das Verhalten von Herrn N. grundlegend veränderte. Während er früher

überangepasst erschien, zeigte er sich mit dem neu erworbenen Sozialstatus als unkameradschaftliches Gruppenmitglied im Wohnheim. Herrn N. ist mehrfach in Gesprächen sehr konkret benannt worden, was an seinem Verhalten auszusetzen ist und wie er es ändern sollte. Insgesamt spitzten sich die Verhaltensweisen allerdings eher zu, als dass sie sich entschärften.

Erhebliche Probleme traten im Laufe des Jahres 2004 auf, als Herr N. sich zunehmend am Arbeitsplatz und beim QVD über die Behandlung beschwerte, die er im Wohnheim erführe. Tatsächlich ergaben regelmäßige Recherche, dass die Vorwürfe gegen das Wohnheim nicht der Realität entsprachen und kaum oder gar nicht haltbar waren. Auch diese Situation spitzte sich zunehmend zu. 2005 fand eine offene Aussprache zwischen Herrn N., seinem neuen juristischen Betreuer, dem Wohnheim, dem QVD und der Hausleiterin des Warenhauses statt. In diesem Gespräch wurde noch einmal deutlich, dass die Vorwürfe nicht haltbar waren und, dass von allen Beteiligten eine Verhaltensänderung von Herrn N. erwartet wurde.

Schließlich eskalierte die Situation, als Herr N. im Herbst 2005 noch einmal massive Vorwürfe gegen das Wohnheim erhob, die sich bei der Überprüfung als frei erfunden herausstellten. Nun wurde ihm von der Hausleitung des Warenhauses, vom QVD und von seinem juristischen Betreuer klar gesagt, dass die Wohnheimprobleme bis auf weiteres nicht mehr mit ihm diskutiert würden.

Im Dezember 2005 hatte sich die Situation zwischen Wohnheim und Arbeitsplatz augenscheinlich weitgehend stabilisiert, als Herr N. auf Grund eines nicht unerheblichen Diebstahles mit sofortiger Wirkung aus seinem Außenarbeitsplatz entlassen wurde. Bei einer nachgehenden Prüfung stellte sich heraus, dass er von einem Kollegen aus der nahe gelegenen Werkstatt dazu angestiftet worden war.

#### **Gegenwärtige Situation:**

Herr N. ist aus dem QVD entlassen worden und arbeitet nun wieder in seiner alten Gruppe im Arbeitsbereich unserer WfbM. Er scheint keine allzu großen Schwierigkeiten mit seinem Scheitern zu haben. Obgleich er gegenüber der Gruppenleitung und dem QVD ausgesprochen zurückhaltend ist, diskutiert er mit Kollegen und Kolleginnen gelegentlich über Pläne, anderswo wieder außerhalb der Werkstatt zu arbeiten.

#### **Auswertung:**

Herr N. war während seiner Teilnahme am Projekt ein beeindruckendes Beispiel dafür, wie sich Menschen mit geistiger Behinderung auch noch im schon reiferen Alter entfalten können, wenn der Rahmen dafür gegeben ist. Herr N. hatte es geschafft, von einem vielleicht überangepassten typischen „Anstaltsklienten“ zu einem trotz aller Schwierigkeiten doch recht erwachsen wirkenden Mann zu reifen.

In Anbetracht der Tatsache, dass mit Ablauf der Projektförderung in absehbarer Zeit keine ähnliche Begleitung mehr realisiert werden kann, ist ein weiterer Integrationsversuch von Herrn N. mit wenig Hoffnung auf Erfolg zu betrachten. Deshalb haben wir ihn aus dem Projekt abgemeldet und den Platz anderweitig nachbesetzt.

GERHARD SUDER

## **Frau O.**

*Ein Stück Normalität unter dem Dach der Werkstatt*

### **Zur Person**

Frau O. ist seit 1998 in der WfbM. Sie hat ihre Behinderung durch einen Unfall mit dem Fahrrad am 24.12.93 erlitten; die Diagnose lautete Schädelhirntrauma mit cerebralem Anfallsleiden. Sie ist seitdem in ihrer Konzentration, Gedächtnis und Aufmerksamkeit beeinträchtigt, und hat eine psychomotorische Verlangsamung.

Auffällig ist, dass sie komplexeren Anforderungen nicht folgen kann und Aufforderungen erst mehrfach wiederholt werden müssen.

Frau O. war zur Zeit des Unfalls im letzten Jahr ihrer Bäckerlehre. Sie hat nach dem Unfall dort erst mal weitergearbeitet, den Lehrabschluss aber nicht mehr geschafft und wurde bald entlassen. Mit unglaublicher Energie versuchte sie eine andere Arbeit zu bekommen und diese langfristig auch behalten.

In den Jahren 95/96 hat sie in den Bereichen Gärtnerei, Gastronomie sieben Arbeitsstellen angetreten, die sie aber alle wieder nach relativ kurzer Zeit verlor. Ab 1998 erhält sie EU Rente und ist seitdem in der WfbM.

### **Aufnahme in QVD**

Frau O. selbst hält sich für nicht behindert und will ihre Defizite nicht wahrnehmen. Sie kam 2004 in das Projekt..D

Die Probleme am Arbeitsplatz „Wäscherei“ zeigten, dass sie wenig flexibel und kaum belastbar ist. Eine Förderung am Arbeitsplatz fand statt, war allerdings durch ihr geringes Aufmerksamkeitsvermögen begrenzt.

Schon die tägliche Fahrerei war für sie eine große Belastung, Ihre häufigen Fragen bezogen sich auf ihre übertriebenen Sorgen, den Bus oder Zug rechtzeitig zu bekommen. Deutlich wurde, dass ein Praktikumsbetrieb in ihrer Wohnnähe sein müsse. In Frage kamen Wäschereien und Küchen.

Sie hat auch an einem Restaurant- und Küchenlehrgang der DAA mit Erfolg teilgenommen. In Wäschereien hatten wir mit der Praktikumsuche keinen Erfolg, allerdings zeigte sich das Krankenhaus Winsen bereit, ihr ein Probepraktikum in der Küche von knapp 3 Wochen zu gewähren.

Ein großer Vorteil war und ist, dass sie nur ca. 800m davon entfernt wohnt.

Ich hatte abgesprochen, dass Frau O. die erste Woche nur 4 Stunden am Tag arbeitet. Frau O. war dort im Wesentlichen mit folgenden Haupttätigkeiten beschäftigt:

Am Fließband Geschirr stellen, Gemüse putzen u.ä., sowie die Stationswagen nach jeweiliger Angabe zusammenzustellen. Besonders der letzte Bereich machte ihr Schwierigkeiten, weil sich dort oft noch etwas ändert (z.B. Neuaufnahmen).

### **Gegenwärtige Situation und Auswertung**

Frau O. hat dies letzte Praktikum erfolgreich beendet und ab 01.07.05 die Chance auf einen halbjährigen Beschäftigungsvertrag erhalten.

Der Küchenleiter lobte, dass sie die Bandgeschwindigkeit schafft und sie auch bereitwillig am Wochenende arbeitet. Eine Kollegin berichtete, dass sie bei Hektik und flexiblen Anforderungen, Geduld, Toleranz und Hilfe braucht, die sie auch häufiger bekommt.

Während der Arbeitszeit darf man sie kaum stören, ich lasse mir häufiger erst nach ihrer Arbeit eventuelle Probleme und Abläufe schildern, und versuche mit ihr und einer Kollegin klares Verhalten zu fördern.

Frau O. ist jedenfalls mit Eifer und Freude dabei und möchte am liebsten eine Tarifarbeitsstelle, die auf Grund ihrer geringen Belastbarkeit sehr ungewiss ist. Allerdings ist ein unbefristeter Außenarbeitsplatz der WfbM eine mögliche Lösung.

JOHANNES SCHMIDT



**Herr S.**

*Nach vielen Versuchen in den Beschäftigungsvertrag im Jugendzentrum*

**Zur Person**

Herr S. ist 1970 geboren. Er hat einen Hauptschulabschluss und eine Berufsausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel begonnen, die er aber nie beendet hat. Bis zu seinem 30. Lebensjahr war er bei verschiedenen Firmen als Verkäufer angestellt, bis er dann im Jahr 2002 in die WfbM kam. In der WfbM zeigt er sich wenig motiviert, da er sich unterfordert fühlt. Dies zeigt sich vor allem durch hohe Fehlzeiten.

**Aufnahme in QVD**

Herr S. ist seit Oktober 2003 im Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst. Hier war er von Beginn an sehr interessiert und bemühte sich von Anfang an selbständig um Praktikumsstellen. Da er selbständig Fahrrad und Bus fährt war er bei der Wahl seiner Praktikumsorte flexibel.

**Projektverlauf**

Durch sein großes Engagement bei der Suche nach Praktikumsstellen konnte Herr S. verschiedene Praktika absolvieren. Dabei stand für ihn immer der Kontakt mit Menschen im Vordergrund. Nach mehreren Praktika in verschiedenen Bereichen zeigte sich sein großes Interesse an der Jugendarbeit. Er war in diesem Bereich vorher bereits ehrenamtlich tätig und besitzt einen Jugendleiterschein. Es gelingt Herrn S. verschiedene Praktika in diesem Bereich zu machen, die alle sehr gut verlaufen. Herr S. ist zuverlässig, pünktlich und hat kaum Fehlzeiten. Außerdem sind die Praktikumsgeber mit seiner Arbeit sehr zufrieden. Obwohl von Herrn S. und dem QVD angestrebt, kommt kein Beschäftigungsvertrag zustande. Obwohl auch von Seiten der Praktikumsgeber Interesse daran besteht, fehlen dazu immer wieder die notwendigen Mittel.

**Gegenwärtige Situation**

Zum Jahreswechsel 2005/2006 kam doch noch ein Beschäftigungsvertrag für ein Jahr zustande. In einem Jugendzentrum, in dem Herr S. bereits zwei Praktika absolviert hat konnte eine entsprechende Stelle geschaffen werden. Sowohl Herr S. als auch die Mitarbeiter des Jugendzentrums sind mit dem Verlauf des Praktikums sehr zufrieden. Dennoch besteht weiterhin der Bedarf der regelmäßigen Begleitung durch den QVD um Herrn S. Sicherheit zu geben.

**Auswertung**

Herr S. zeigte sich von Beginn an sehr motiviert im QVD. Besonders seine eigenständige Suche nach Praktikumsplätzen gab ihm die Möglichkeit, verschiedene Bereiche auszuprobieren. Dabei zeigte er sich in seinen Praktika stets viel motivierter und zuverlässiger als in der WfbM, was scheinbar an der Unterforderung in der WfbM liegt. Seine Erfahrungen im Praktikum waren immer sehr gut, so dass bei besseren finanziellen Voraussetzungen bei den Praktikumsstellen schon früher ein Beschäftigungsvertrag hätte realisiert werden können.

HENNING LANFERMANN / JÖRG BRAUN

## **Herr M.**

*Beschäftigungsvertrag über 2 1/2 Jahre in einem landwirtschaftlichen Betrieb*

### **Zur Person**

Herr M. ist 1979 geboren. Seit 2000 ist er in der Werkstatt beschäftigt. Immer wieder traten Probleme mit seiner Gruppenfähigkeit auf, daher hat er innerhalb der Werkstatt fast alle Arbeitsgruppe durchlaufen. Herr M. wohnte seit seiner Aufnahme in verschiedenen Wohnheimen der Lebenshilfe.

### **Aufnahme in QVD**

Herr M. ist seit Projektbeginn im Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst tätig. Er zeigt sich motiviert, ist jedoch durch seine Wohnsituation im ländlichen Raum stark eingeschränkt. Es gelingt ihm jedoch, selbständig eine Praktikumsstelle in einem landwirtschaftlichen Betrieb, der nur wenige Meter von seinem Wohnheim entfernt liegt, zu finden. Durch die Aufnahme im Wohnheim gibt es Probleme während der Betriebsschließungszeiten. Diese widersprechen seinen persönlichen und den landwirtschaftlichen Gesichtspunkten.

### **Projektverlauf**

Zu Anfang des Praktikums gestaltet sich die Einhaltung der Arbeitszeiten schwieriger als erwartet. Herr M. ist so begeistert, dass er gerne länger arbeiten möchte. Mehrfache Absprachen mit dem Arbeitgeber, Herrn M. und dem Wohnheim sind nötig. Das Praktikum verläuft jedoch insgesamt gut, so dass ein Beschäftigungsvertrag für ein Jahr vereinbart wird.

Herr M. genießt einen Sonderstatus bei seinem Arbeitgeber. Er ist in dessen Familie voll integriert, erhält z.B. Mittagessen.

Im Verlauf des Beschäftigungsvertrages zeigt sich, dass Herr M. bei seinen zu machenden Arbeiten immer zu schnell ist und dadurch viele Flüchtigkeitsfehler macht und anfallende Arbeiten nur „fahrig“ erledigt. Nach Zurechtweisung durch seinen Arbeitgeber reagiert Herr M. zum Teil völlig über und will die Arbeit „hinschmeißen“.

Trotzdem wird sein Beschäftigungsvertrag um ein weiteres Jahr verlängert. Weiterhin ist Herr M. in seinen Arbeiten zum Teil sehr unkonzentriert und kann sich selbst immer wiederkehrende Arbeitsabläufe nur sehr schwer merken.

Nach 1 ½ Jahren treten Schwierigkeiten im Wohnheim auf, die sich vehement auf die Arbeit niederschlagen. Der Beschäftigungsvertrag wird für einen Monat ausgesetzt und Herr M. kommt zurück in die Werkstatt. Nach der Unterbrechung ist Herr M. wieder auf dem Bauernhof tätig. Die Pause hat ihm gut getan und er ist wieder mit Spaß an der Arbeit.

Nach über 2 Jahren im Beschäftigungsvertrag wechselt Herr M. in ein Wohnheim, das stadtnah liegt. Sein Arbeitsweg beträgt nun mit öffentlichen Verkehrsmitteln ca. 30 Minuten. Durch die neue Wohnsituation treten vermehrt Probleme bei der Arbeit auf. Herr M. fühlt sich plötzlich ausgenutzt und schlecht behandelt. Trotz Schlichtungsversuchen eskaliert die Situation und der Beschäftigungsvertrag wird abgebrochen.

### **Gegenwärtige Situation**

Herr M. ist wieder in die Werkstatt zurückgekehrt. Er hat bereits wieder mehrere Arbeitsgruppen durchlaufen. Eine Tätigkeit im Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst kommt für ihn nicht mehr in Frage.

### **Auswertung**

Bedingt durch seine Behinderung ist der Umgang mit Herrn M. manchmal schwierig. Er erledigt seine Aufgaben nicht immer mit der nötigen Präzision und sieht Fehler nicht ein. Als zusätzliche Belastung kam hier der Wohnortwechsel hinzu. Dies führte letztendlich zum Abbruch des Praktikums.

Dennoch war das Praktikum für Herrn M. eine positive Erfahrung, die ihn als Persönlichkeit gestärkt hat. Auch der Praktikumsplatz auf dem Bauernhof war ideal, da er in Gruppen immer Probleme mit anderen Personen hatte und er dort alleine arbeiten konnte.

HENNING LANFERMANN / JÖRG BRAUN

**Herr A.**  
*Der richtige Mann am richtigen Platz*

### **Zur Person:**

Herr A., bei Aufnahme in das Projekt 19 J. stammt aus dem Libanon. Er ist als 6jähriger zusammen mit seiner Familie nach Deutschland gekommen und hat inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft. In der Schule war er deutlich überfordert, die Sonderschule für Lernhilfe musste er ohne Abschluss verlassen. Seine Schwächen liegen vor allem im mathematischen Verständnis und im räumlichen Vorstellungsvermögen. Schriftsprache beherrscht er dagegen ausreichend. Er spricht fließend Deutsch (akzentfrei) und Arabisch. Herr A. ist mittelgroß und sportlich, seine Beeinträchtigung ist ihm nicht anzusehen. Er verfügt über deutlich bessere Umgangsformen als viele Altersgenossen und gewinnt durch seine stets freundlich zugewandte Art und seine fast immer positive Grundstimmung meist schnell die Sympathie seiner Mitmenschen. Herr A. wohnt bei seiner Familie mit noch einem jüngeren Bruder, die älteren Geschwister (verheiratet) wohnen in eigenen Wohnungen. Die Familie wünschte bereits bei Werkstattaufnahme, dass Herr A. später heiraten und seinen Lebensunterhalt selbst verdienen sollte.

### **Aufnahme im QVD:**

Herr A. ist bereits zu Beginn des Projektes (11/2001) auf Anregung des QVD aufgenommen worden. Er war zu diesem Zeitpunkt seit 2 ½ Jahren in der Werkstatt und hatte nach Abschluss des Arbeitstrainings einen Arbeitsplatz im PKW-Anhängerbau bekommen. Bereits im Arbeitstraining hatte er wiederholt den Wunsch geäußert, im Metallhandwerk tätig zu werden. Ein Praktikum in einem Berufsbildungswerk zeigte allerdings, dass er in diesem Arbeitsbereich aufgrund seiner Beeinträchtigung selbst mit einer Ausbildung auf Helferniveau überfordert wäre. Der Wunsch von Herrn S. war trotzdem, ein Praktikum in einer Metallwerkstatt zu machen.

### **Projektverlauf:**

Bei Projektaufnahme gab es einige Verhaltensprobleme mit Herrn S., er kam öfter unentschuldig nicht oder zu spät zur Arbeit und zeigte häufig wenig Interesse. Als Disziplinierungsmaßnahme wurde die Praktikumsakquisition von einer dreimonatigen Bewährungszeit abhängig gemacht. In dieser Zeit hatte Herr A. sich mit Hilfe seiner Familie selbst ein Praktikumsstelle in einem metallverarbeitenden Betrieb gesucht. In diesem Praktikum zeigte sich deutlich, dass Herr A. mit den dort anfallenden Tätigkeiten überfordert war. Trotzdem wollte der Inhaber ihm eine Chance geben und im Rahmen eines längeren Außenarbeitsplatzes als Anlernzeit (max. drei Jahre) die Voraussetzungen für eine Einstellung als Helfer schaffen. Im Laufe des Praktikums ergaben sich dann aber Streitigkeiten zwischen der Familie des Herrn S. und dem Inhaber des Betriebes, die dann zum Abbruch des Praktikums führten. Danach fand ein ausführliches Beratungsgespräch mit dem QVD und der Familie über die weitere Vorgehensweise statt. Herr A. und seine Familie konnten überzeugt werden, dass ein Wechsel der Zielrichtung sinnvoll sein könnte. Aufgrund der hervorragenden sozialen Kompetenzen wurde nun eine Tätigkeit für Herrn S. im sozialen Dienstleistungsbereich angedacht.

Im Wohnort war ein neues Seniorenwohnheim entstanden. Dort konnte eine Praktikumsstelle akquiriert werden, die auch vom Arbeitgeber engagiert begleitet wurde. Zunächst hat Herr A. dem Hausmeister geholfen, was aber nicht so attraktiv für den Betrieb war, einen Außenarbeitsplatz der WfbM einzurichten. In der zweiten Hälfte des Praktikums konnte Herr A. sich auf leichtes Drängen des QVD auf ein Praktikum in der Spülküche einlassen. Dort hat er sehr schnell Freude an der Arbeit und einen guten Zugang zu seinen Kollegen gefunden.

Seine Arbeit und insbesondere sein freundliches Wesen fanden große Wertschätzung im Hause. Deshalb wurde im Anschluss an das Praktikum ein Außenarbeitsplatz mit der Befristung auf maximal 1 Jahr eingerichtet. Ziel des Außenarbeitsplatzes war von Anfang an die Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis. In dieser Zeit kam es zu einem Zwischenfall, der fast zum Ende der Maßnahme geführt hätte. Herr A. hat aus der Kaffeekasse Geld entwendet. Der Leiter der Hauswirtschaft hat auf eine sofortige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter der Voraussetzung verzichtet, dass Herr A. das Geld innerhalb einer Woche zurückzahlt. Auch das wäre ohne massiven Druck durch den QVD gescheitert. Herr A. hatte Angst, sich seiner Familie zu offenbaren und konnte anders nicht an

das Geld herankommen. Schließlich konnte mit einem Entgeltvorschuss aus der Werkstatt geholfen und die Situation gerettet werden. Weitere Vorfälle ähnlicher Art hat es nicht gegeben, auch die aus der Werkstatt bekannten Probleme sind hier nie aufgetreten.

Gegen Ende des Vertrages stand eine Erweiterung des Hauses an, wodurch auch zusätzliches Personal in der Küche gebraucht wurde. Wegen einer Bauverzögerung musste eine Festanstellung allerdings um ein paar Monate verschoben werden. Deshalb wurde der Außenarbeitsplatz um drei Monate verlängert. Seitens des QVD waren hier ein Schwerbehindertenausweis zu beschaffen und die Verhandlungen mit der Arbeitsverwaltung über Zuschüsse zu führen. Herr A. hatte selbst einen Schwerbehindertenausweis beantragt und eine Ablehnung erhalten, die in der Begründung sachlich nicht haltbar war. Nach Intervention durch den QVD wurde ihm der Ausweis ausgestellt und die Mittel der Arbeitsverwaltung konnten beantragt werden. Die Arbeitsagentur hat zwei Jahre Lohnkostenzuschüsse gezahlt, womit der Arbeitgeber sehr zufrieden war.

Nach Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis (zum 1. Mai 2004) konnte Herr A. im Herbst noch an der Studienfahrt des QVD teilnehmen. Seit dem besteht kein regelmäßiger Kontakt mehr zur Werkstatt.

#### **Gegenwärtige Situation:**

Rückfragen bei dem Leiter der Hauswirtschaft und bei Herrn A. haben ergeben, dass er seinen Arbeitsplatz dort nach wie vor hat und glücklich darüber ist. Er konnte inzwischen den Führerschein B erwerben und hat sogar ein eigenes Auto. Nach wie vor wohnt er zufrieden bei seinen Eltern. Vor kurzem war die Familie gemeinsam im Libanon im Urlaub. Herr A. wird in diesem Jahr 24 Jahre alt.

#### **Auswertung:**

Die berufliche Integration von Herrn A. kann als gelungen angesehen werden. Der im Konzept des QVD angedachte Weg über Praktikum und Außenarbeitsplatz zur Festanstellung hat hier gut funktioniert.

Auffallend ist allerdings, dass Herr A. seine Zielsetzung vollständig neu finden musste und, dass neben vor allem sozialen Kompetenzen auch eine gute Portion Glück zum Erfolg gehört.

GERHARD SUDER

## Herr T.

„Eine Rückkehr in die Werkstatt kommt für mich nicht mehr in Frage“

### Zur Person:

Herr T. wurde 1976 in Thedinghausen im Landkreis Verden geboren. Nach dem Kindergarten besuchte er für ein Jahr die ortsansässige Grundschule. Es stellte sich schnell heraus, dass eine normale schulische Laufbahn für Herrn T. nicht realisierbar war. Ab dem folgenden Schuljahr besuchte er eine Sonderschule für lernbehinderte Menschen. 1994/95 schlossen sich jeweils ein Jahr Vorbereitungslehrgang auf die Berufsausbildung in Wilhelmshaven und bei der Beruflichen Qualifizierungsgesellschaft des Landkreises Verden an. Sein größter Wunsch, eine Ausbildung zum Pferdepfleger zu machen, scheiterte an den schulischen Leistungen. 1996 wurde Herr T. in den Berufsbildungsbereich der Wümme- Aller- Werkstätten der Lebenshilfe Rotenburg/ Verden aufgenommen.



### Aufnahme in QVD:

Herr T. zeigte zunächst kein Interesse am QVD- Projekt. Er hatte seinen Arbeitsplatz in der Transformatorenmontage gefunden und fühlte sich dort einigermaßen wohl. Im Verlauf des Projektzeitraums zeigte er aber immer öfter und irgendwann auch ernsthaftes Interesse, einen Arbeitsversuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu machen. Durch die Unterstützung seiner Eltern, die ihn wohl auch etwas dazu überredet hatten, konnte Herr T. im September 2004 in das Projekt aufgenommen werden.

### Projektverlauf:

Der Wunsch als Pferdepfleger zu arbeiten, bestand bei Herrn T. nach wie vor. So versuchten wir zunächst diesem Wunsch gerecht zu werden. Es konnte aber trotz der hohen Dichte an Reiterhöfen und Gestüten in der Umgebung von Thedinghausen kein geeigneter Praktikumsplatz gefunden werden. Entweder passte ein männlicher Mitarbeiter nicht in das Konzept eines Ferienreiterhofes, der Hof hatte bereits eine Hilfskraft oder die Gestüte hatten Bedenken im Umgang mit ihren sensiblen Reit- und Zuchttieren. Es musste also eine Alternative her. Da Herr T. sich nur eine Tätigkeit an der frischen Luft vorstellen konnte, bot sich der Bauhof der Samtgemeinde als Praktikumsplatz an. Der Leiter war auch gleich einverstanden und konnte sich sogar bei gutem Verlauf eine langfristige Zusammenarbeit vorstellen. Leider überdauerte das Praktikum nur die vereinbarten 4 Wochen. Dies mag einerseits an der mangelnden Motivation, im Nachhinein aber eher an dem Mitarbeiter gelegen haben, dem Herr T. zur Seite gestellt wurde.

Motivation war trotz des bisher negativen Projektverlaufes noch vorhanden. Nur eine Idee, wo das nächste Praktikum stattfinden kann, gab es nicht. Also starteten wir Anfragen bei verschiedensten Thedinghauser Betrieben und Unternehmen. Letztendlich brachte ein Anruf bei der örtlichen Tankstelle den gewünschten Erfolg. Die Betreiberin konnte sich eine Zusammenarbeit mit Herrn T. vorstellen. Das lag wohl auch daran, dass sie Herrn T. seit seiner frühesten Kindheit kennt. Anfang Oktober 2005 begann Herr T. mit einem 4wöchigen Praktikum seine Tätigkeit als Hilfs- und Servicekraft der Tankstelle. Es stellte sich heraus, dass diese abwechslungsreichen Aufgaben, vom Mülleimer leeren über Regalpflege im Shop bis hin zu der Mitarbeit in der Waschstraße, genau das Richtige ist. Nach einer Verlängerung des Praktikums um 4 Wochen, wurde zum 01.12.2005 ein Vertrag über einen Außenarbeitsplatz geschlossen.

### Gegenwärtige Situation:

Herr T. arbeitet jetzt ein halbes Jahr an der Tankstelle. Er fragt jetzt schon immer wieder nach, ob eine Weiterbeschäftigung über das zunächst vereinbarte Jahr möglich sein wird. Er hat aktuell keine Ambitionen, in die Werkstatt zurückzukehren und vermisst auch seine Werkstattkollegen nicht. Diese

Stimmung ist in großem Maße auf die Mitarbeiter der Tankstelle zurückzuführen, die Herrn T. vom ersten Tag an als Kollegen und Mitarbeiter voll akzeptiert haben.

### Auswertung:

Falls die finanzielle Situation der Pächterin es zulässt, soll und will Herr T. seine Arbeit an der Tankstelle so lang als möglich fortsetzen. Vermutlich wird dieser Außenarbeitsplatz nie in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis münden. Die Zukunft dieser Tankstelle wird auch nie ganz gesichert sein. Herr T. kommt auf diesem Arbeitsplatz zwar sehr gut zurecht, würde aber bei einem anderen Arbeitgeber, der ihm diese soziale Geborgenheit nicht geben kann, nicht lange bestehen. Eine gesicherte Rückkehr in die WfbM ist in diesem Fall eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Fortführung dieser Tätigkeit.

JENS REVERMANN



## **Frau F.**

*„Ohne mich läuft hier garnichts mehr“*

### **Zur Person:**

Frau F. wurde 1963 im Landkreis Rotenburg geboren. Sie besuchte von 1970 bis 1979 die Sonderschule. Daran anschließend absolvierte sie an der landwirtschaftlichen Berufsfachschule im Landkreis Rotenburg einen einjährigen Lehrgang zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten. Es stellte sich heraus, dass ihre Leistungen für eine klassische Berufsausbildung nicht ausreichen werden. Die einzige Möglichkeit einer beruflichen Integration sahen die zuständigen Behörden und Betreuer in einer Werkstatt für behinderte Menschen.



### **Aufnahme in den QVD:**

Frau F. arbeitete bereits 18 Jahre in den Wümme-Aller-Werkstätten der Lebenshilfe Rotenburg/Verden, als sie Mitte 2001 vom QVD-Projekt erfuhr. Sie hatte dort inzwischen alle Arbeitsbereiche mindestens einmal durchlaufen. Den Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten und Wünschen entsprach, gab es anscheinend nicht. Sie schien nach jedem Wechsel in einen anderen Bereich zunächst sehr motiviert und leistungsbereit. Aber schon nach kurzer Zeit glänzte sie durch hohe Fehl- und Krankzeiten. Natürlich war es für Frau F. keine Frage, sich auf die Teilnahme am QVD-Projekt zu bewerben. Trotz Bedenken von Sozialdienst und Werkstattleitung erhielt sie einen der 12 Projektplätze.

### **Projektverlauf:**

Frau F. hat den Wunsch in der Gastronomie tätig zu werden. Es konnte schon nach kurzer Zeit ein kleines Speiselokal akquiriert werden. Leider stellte sich der Inhaber als absolut unzuverlässig heraus, so dass nach dem dritten geplatzen Vorstellungstermin auf eine weitere Zusammenarbeit verzichtet wurde.

Inzwischen war aber schon der Kontakt zur ortansässigen Jugendherberge geknüpft worden. Auch hier gab es zunächst Probleme, da der Jugendherbergsleiter auf Grund seiner angespannten Arbeitssituation immer wieder Termine verschieben musste. Er hatte seine eigene und eine weitere Herberge in Vertretung zu leiten. Es kam dann aber doch zu einem Kennenlernen und ein erstes Orientierungspraktikum konnte zu Mitte 2002 vereinbart werden.

Zunächst verlief das Praktikum ohne nennenswerte Probleme, so dass einer Verlängerung nichts im Wege stand. Nach ca. 2 Monaten kam es zu ersten Ausfällen, die weniger an mangelnder Motivation, sondern eher an körperlichen Überlastungserscheinungen festzumachen waren. Es stellte sich schnell heraus, dass eine Operation am Knie nicht mehr abzuwenden war.

Trotz der zu erwartenden hohen Ausfallzeiten bot der Praktikumsgeber Frau F. einen Außenarbeitsplatz zum 01.10.2002 an. Nach überstandener Operation und Rehabilitationsphase nahm Frau F. die Arbeit wieder auf. Aber schon zu Anfang 2003 stellten sich die nächsten Probleme ein, die sich wieder in hohen Krank- und Fehlzeiten äußerten.

Gespräche ergaben, dass das Fehlverhalten nicht auf mangelnde Arbeitsmotivation zurückzuführen war, sondern an fehlenden sozialen Kontakten zum Bekanntenkreis lag. Frau F. hatte durch ihre Arbeitszeiten in der Jugendherberge wenig Möglichkeiten, sich an den Freizeitaktivitäten ihrer Wohngruppe zu beteiligen. Sie war bereits so weit, den Außenarbeitsplatz hinzuwerfen. Um Arbeits- und Freizeitwünschen gerecht zu werden, wurde die Arbeitszeit auf täglich 5,5 Stunden verringert und es wurde vereinbart, nur noch einen Tag am Wochenende zu arbeiten.

Seit dem gab es keine gravierenden Probleme mehr am Arbeitsplatz. Ein auf Grund der sehr guten Arbeitsleistungen angedachter Übergang in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zum 01.01.2004 kam nicht zustande. Die Gründe lagen an plötzlich auftretenden Finanzierungsschwierigkeiten der Jugendherberge und der Gefahr dadurch den Anspruch auf einen Wohngruppenplatz zu gefährden.

### **Gegenwärtige Situation:**

Frau F. arbeitet nach wie vor in der Jugendherberge im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes. Sie ist inzwischen voll in den Kollegenkreis integriert und wird als vollwertige Arbeitskraft akzeptiert. Sie ist aus der Wohngruppe ausgezogen, und lebt jetzt in einer betreuten Zweierwohngemeinschaft. Der intensive Kontakt zu den ehemaligen Mitbewohnern besteht weiter. Es ist in absehbarer Zeit geplant, den Wohnort näher an den Arbeitsplatz zu verlegen, was gleichzeitig eine größere Selbständigkeit im Wohnen bedeutet, da es sich hier um eine Einzelwohnung handeln wird.

### **Auswertung:**

Es ist in näherer Zukunft nicht geplant, ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis entstehen zu lassen. Frau F. braucht den sozialen Kontakt zu ihren Arbeitskollegen in der Werkstatt und wohl auch die Sicherheit, immer wieder in die Werkstatt zurückkehren zu können, falls eine Beschäftigung in der Jugendherberge irgendwann einmal nicht mehr möglich sein sollte. Für Frau F. scheint diese Art der Erwerbstätigkeit die optimale zu sein.

JENS REVERMANN





**Herr C.**  
*Ein Mann für alle Fälle*

### **Zur Person:**

Hr. C. war zu Beginn des Projekts (2001) 32 Jahre alt, und einer der ersten Projektteilnehmer. Seine Diagnose lautete: geistige Minderbegabung und Sprachfehler. Er hatte bis 1987 die Sonderschule in Zeven besucht und arbeitete danach ein Jahr bei der Gemeinde in Sittensen als Helfer, bei der auch sein Vater beschäftigt war. Dies war eine Maßnahme des Arbeitsamtes zur Eingliederung behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Arbeitsamt kam zu dem Schluss, dass Hr. C. zwar willig und hilfsbereit, aber wegen seiner begrenzten Fähigkeiten bei der Umsetzung von Arbeitsanweisungen, für einen Einsatz auf dem allg. Arbeitsmarkt nicht geeignet erschien. So erfolgte 1989 die Aufnahme im Vördewerk (WfbM) der Lebenshilfe Bremervörde/Zeven. Dem Produktionsbereich der WfbM erschien er anfangs voll gewachsen zu sein, doch nach einigen Jahren verweigerte er immer mehr Arbeitsangebote, und war nur noch für kurze Zeiträume zu motivieren.



### **Aufnahme in den QVD**

Nachdem Herr C. mehrere Jahre in der WfbM in verschiedenen Gruppen eher erfolglos und demotiviert gearbeitet hatte, schloss er sich 2001 dem QVD an.

Der Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst unterbreitete Herrn C. verschiedene Angebote. Intern beteiligte er sich an Workshops, EDV und Praktika in anderen Produktionsgruppen der WfbM. Extern absolvierte er mehrwöchige Praktika in einem Möbelunternehmen, beim Bauhof, in der Landwirtschaft und bei einem Elekronunternehmen.

Dabei stellte sich folgendes heraus:

In der WfbM war Herr C. empfindlich, wenn er kritisiert wurde. Er spielte gerne den Chef gegenüber anderen behinderten Menschen, wenn er merkte, dass sie schwächer waren als er. Leistung brachte er nur, wenn er allein und in Ruhe arbeiten konnte, und wenn die Arbeit seinen eigenen Ansprüchen entsprach. Das deckte sich oft nicht mit den Ansprüchen aus Sicht der Gruppenleiter.

Kritik von Gruppenleitern führte mehrmals dazu, dass er sich beleidigt zurückzog oder in der Gruppe nicht mehr arbeiten wollte. Dieses Verhalten führte dazu, dass auch kein Gruppenleiter ihn in seiner Gruppe haben wollte.

In den Praktika außerhalb der WfbM zeigte er mehr Durchhaltevermögen. Er war motivierter, brach nie ein Praktikum ab, auch wenn es ihm manchmal schwer fiel.

Sehr gut gefiel es Herrn C. in dem Möbelunternehmen. Dort lieferte er Möbel mit einem Kollegen aus, den er respektierte und von dem er Arbeitsanweisungen entgegennahm und ausführte. Dieses Unternehmen hätte Herrn C. gerne beschäftigt, leider hatte sich die Auftragslage verschlechtert, so dass dies nicht möglich war.

### **Gegenwärtige Situation**

In einem großen Elekronunternehmen bekam Herr C. dann 2004 die Chance, über das Praktikum hinaus, für ein Jahr zu arbeiten.

Während anfangs seine Tätigkeiten auf die Mithilfe bei der Auslieferung von größeren Elektroartikeln (Fernseher, Spülmaschinen, Trockner usw.) ausgelegt war, stellte man in dem Unternehmen fest, dass Herr C. im Lager, in den Grünanlagen, sowie auch im Geschäft gut einzusetzen war.

Die Rückmeldung seiner Vorgesetzten und Kollegen hat Herr C. schriftlich, denn ein Zeitungsartikel des Bremervörder Anzeigers lautete: „Wir sind zufrieden mit Herrn C.“. Dieser Artikel beschreibt den

Werdegang von seinem Praktikum im Elektromarkt, bis zu seinen heutigen Tätigkeiten, aus der Sichtweise des Arbeitgebers.

Dabei ist Herr C. nicht fehlerlos und auch nicht immer imstande Arbeitsanweisungen entsprechend umzusetzen. Wenn man ihn kritisiert, dann doch bitte mit Fingerspitzengefühl. Seine Kollegen in der Firma haben dieses Fingerspitzengefühl, und können sich auf eine Ebene begeben, die verständlich und einsehbar für ihn ist.

## Auswertung

Wenn Herr C. kritisiert wird, dann kommt diese Kritik von Menschen, die er respektiert, weil sie ganz natürlich mit ihm umgehen. Sein jetziges Verständnis, dass Kritik der Sache dient und nicht um jemanden klein zu machen, hat dazu geführt, dass Herr C. auch besser mit ihr umgehen kann.

Seine Schreib- und Lesefähigkeit hat sich verbessert, weil er für den Versand nicht nur die Artikel verpackt, sondern sie auch selbst beschriften muss. Demnächst möchte er sich eine Videokamera kaufen, das Geld hat er selbst gespart. Früher hat er alles von seiner Mutter eingefordert, und es auch meistens bekommen. Jetzt ist er stolz darauf, dass er sich über Monate fast 300 Euro zusammen gespart hat.

Herr C. arbeitet jetzt schon länger draußen, als man ihm allgemein zugetraut hat. Der Schlüssel zu dieser Entwicklung liegt in ihm selbst, denn er hat viel probiert und dem QVD immer zu verstehen gegeben, dass er weitemacht, auch wenn es mal nicht so gut für ihn lief. Durch den QVD hatte er einen verlässlichen Partner, der ihm bei seinen Bemühungen assistieren konnte und der ihn an die Kritikfähigkeit heranführte. Aber auch alle anderen Personen, die ihm einen Gruppenwechsel oder ein Praktikum ermöglichten, haben zu dieser Entwicklung beigetragen. Die Unternehmensleitung und die KollegenInnen des Elektromarktes, die sich erstmals auf die Zusammenarbeit mit einem behinderten Menschen einließen, haben es jedenfalls nicht bereut.

Ob ein ausgelagerter Arbeitsplatz der WfbM für Herrn C. das höchste zu erreichende Ziel in seiner Entwicklung darstellt, bleibt abzuwarten.

Nach einem Jahr im Elektromarkt verlängerte sich sein bezahltes Praktikum um ein weiteres Jahr, und ein Ende ist noch nicht in Sicht.

AURIC ASSMANN

**„Wir sind sehr zufrieden mit Herbert“**  
Vördewerk-Beschäftigter überzeugte durch Engagement

Von Lutz Schädick

Bremervörde. Seit Oktober letzten Jahres hat sich für Herbert C. etwas in seinem Leben geändert. Er hat einen neuen Arbeitsplatz und neue Kollegen. Das ist an und für sich nichts Besonderes. Für Herbert C. schon. Er ist Beschäftigter des Vördewerkes der Lebenshilfe in Bremervörde.

Nach mehreren Praktika sitzt er nun ziemlich fest im Sattel bei einem großen Elektro- und Elektronikmarkt in Bremervörde. Anfangs hat man ihm Tätigkeiten im Lager zugewiesen. Doch sein Interesse an anderen Abteilungen und seine Entwicklung im Betrieb waren so positiv, dass er nun ein recht umfangreiches Arbeitsfeld bewerkstelligt. Neben dem Verpacken und der Abwicklung des Reparaturversandes baut er im Ladengeschäft Geräte auf und packt auch bei Auslieferungsfahrten kräftig mit zu.

Für alle Beteiligten, den Mitarbeitern des Marktes wie auch für Herbert C., haben sich in den letzten Monaten Entwicklungen vollzogen, die aber noch längst nicht abgeschlossen sind. Der Umgang miteinander ist zum Teil für beide Seiten gewöhnungsbedürftig gewesen. Da sich aber alle richtig Mühe geben, klappt das recht gut.

Der Serviceleiter Tosten Reithmann ist für Herbert C. im Betrieb der Ansprechpartner. Reithmann: „Wir sind sehr zufrieden mit Herbert. Man muss ihm seine Aufgaben nur vernünftig erklären und dann läuft das auch.“

Auch finanziell stellt Herbert C. keinerlei Belastung für den Betrieb dar, da er weiterhin Beschäftigter des Vördewerkes ist. Er wird von dort auch weiterhin betreut. Auric Assmann vom Vördewerk schaut immer wieder mal rein, um zu sehen, wie sich sein Schützling entwickelt. Sollten Probleme vorhanden sein, werden die gleich gemeinsam angegangen. Dieses Projekt, Beschäftigte der Lebenshilfe in Wirtschaftsbetriebe außerhalb des Vördewerkes unterzubringen, läuft schon seit geraumer Zeit. Tendenz steigend. Auch die Erfahrungswerte in anderen Betrieben sind sehr positiv.

Reithmann bestätigt das: „Wir sind uns der Besonderheit bewusst, haben aber keinerlei Probleme damit. Herbert ist absolut zuverlässig. Ich würde jederzeit wieder einen wie Herbert bei uns aufnehmen.“

Damit spricht er gleichzeitig eine Empfehlung für andere Betriebe und Unternehmen aus. Auric Assmann vom Vördewerk schaut gern in Betriebe rein und erklärt das Projekt. Wer Kontakt mit ihm oder seinen Kolleginnen und Kollegen aufnehmen möchte, ruft einfach mal direkt im Vördewerk in Bremervörde an. Nicht nur Auric Assmann ist davon überzeugt: „Es lohnt sich.“



Im Versandlager kennt sich Herbert C. inzwischen bestens aus. Foto: S.

**Frau R.**  
„Traumjob gefunden“

### **Vorstellung der Person**

Frau R. wurde 1962 geboren und war bei ihrem Eintritt in den QVD im Jahre 2001, 39 Jahre alt. Die Aufnahme in der WfbM erfolgte 1981 aufgrund einer Stellungnahme der Rehaabteilung des Arbeitsamtes.



Darin wurden Frau R. eine Lernbehinderung sowie sozial auffälliges Verhalten diagnostiziert. In der Zeit von 1981 – 2001 arbeitet Frau R. in verschiedenen Produktionsgruppen. Während ihrer Zeit in der WfbM, hat sie erhebliche Schwierigkeiten im Kontakt mit anderen behinderten Menschen, gegenüber Gruppenleitern ist sie oft rebellisch und wird von den Mitarbeitern als Einzelgängerin beschrieben.

Aus ihrer Akte wird deutlich, dass sie sich kontinuierlich darum bemüht, Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren. Sie ist sehr an Fortbildungen interessiert und engagiert sich im Werkstatttat.

Zuletzt arbeitet sie mehrere Jahre in der WfbM-eigenen Gärtnerei.

### **Aufnahme in den QVD**

Frau R. gehört bereits zu den gemeldeten Teilnehmern des QVD, als der im August 2001 seinen Dienst aufnimmt. Wissbegierig nimmt sie alles mit, was der QVD ihr an begleitenden Maßnahmen, Workshops und anderen Veranstaltungen anbietet. Die Unterstützung aus der Arbeitsgruppe ist gut, Frau R. kann an allen QVD-Kursen teilnehmen, auch für Praktika wird immer ein Zeitrahmen gefunden. Zu den Zielvereinbarungen gehört, dass Frau R. möglichst viel Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt macht. Zwischen den Praktika soll sie an ihrem Arbeitsplatz in der Gärtnerei geschult werden. Die Einsicht, dass behinderte Beschäftigte die Kasse übernehmen, muss erst bei der Gruppenleitung mit einigem Nachdruck in die Wege geleitet werden. Es stellt sich dann aber heraus, dass Frau R. nach einer Trainingsphase sehr gut die Kasse bedienen kann, und auch im Umgang bzw. mit der Beratung der Kunden gut zurecht kommt. Praktika absolviert sie zweimal mehrere Monate in der Gartenabteilung eines Baumarktes. Dadurch zeichnet sich aber kein längerfristiges Arbeitsverhältnis ab, so dass es Frau R. in einem ganz anderen Arbeitsbereich versuchen will. Da sie sehr gut schreiben und lesen kann, möchte sie im Büro einer Verwaltung arbeiten.

Im Frühjahr 2003 stellt sich der QVD mit einer Praktikumsanfrage, in der Verwaltung des DRK vor. Das DRK zeigt großes Interesse an diesem Projekt und nimmt Frau R. als Praktikantin an. Zu den Aufgaben von Frau R. gehören Kurierdienste ebenso wie Arbeiten am Computer. Online-Banking sowie Listen erstellen erlernt sie vor Ort, teilweise mit Unterstützung des QVD. Frau R. arbeitet sehr motiviert und fehlt nie. Nach 6 Monaten Praktikum entschließt sich das DRK, Frau R. auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz der WfbM für ein Jahr zu übernehmen.

### **Gegenwärtige Situation**

Mittlerweile gibt es keine zeitliche Befristung mehr für den ausgelagerten Arbeitsplatz. Die Kollegen können sich ihre Arbeit ohne Frau R. gar nicht mehr vorstellen. Die Liste ihrer Aufgaben umfasst mittlerweile 1½ DIN A4 Seiten

### **Auswertung**

Frau R. bekommt die Erwerbsminderungsrente, da sie der WfbM schon mehr als 20 Jahre angehört. Zusammen mit ihrem Werkstattgehalt ergibt sich daraus eine Summe, die ausreichend für sie zum Leben ist.

Der ausgelagerte Arbeitsplatz hat sich sehr persönlichkeitsfördernd bei Frau R. ausgewirkt. Sie kann jetzt mit Kritik umgehen, weil sie weiß, dass man ihr damit helfen will. Das liegt aber auch daran, dass

jetzt die Kritik von Kollegen stammt, die sich mit ihr auf eine Ebene stellen, und somit eine reibungslose Kommunikation ohne Missverständnisse ermöglichen. Direkte Ansprechperson für Frau R. ist eine Kollegin, die früher einmal den Erzieherberuf gelernt hat, und den jeweils nächsten Schritt der Entwicklung bei Frau R. klar definieren kann.

Frau R. arbeitet in einem Umfeld, in dem Vertrauen, Respekt und Anerkennung mit zum Tagesgeschäft gehören. Die Einstellung eines behinderten Menschen bedeutet, sich Anforderungen zu stellen, die im allgemeinen Arbeitsleben nicht auf der Tagesordnung stehen. Das Resultat solcher Bemühungen kann ein Gewinn für alle Mitarbeiter sein, die Mitarbeiter des DRK sind zumindest dieser Meinung (s. Zeitungsbericht).

AURIC ASSMANN

## Motiviert und niemals krank Erfolgskonzept des QVD der Lebenshilfe

Von Lutz Schadeck

**Bremervörde.** Wenn Doris Rechten sich morgens auf ihr Fahrrad schwingt, ist sie auf dem Weg zur Arbeit beim DRK in Bremervörde. Und darauf freut sie sich.

Sie fährt aber nicht den direkten Weg. Erst wird noch ein Blick in die Postfächer bei der Post und beim Landkreis geworfen, ob Post für das DRK mitzunehmen ist. Mit rosigem Gesicht, von der frischen Luft massiert, steigt sie die Stufen zu ihrem Büro im DRK-Haus nach oben. Mit einem fröhlichen „Guten Morgen“ begrüßt sie die Kolleginnen und ihren Chef, Herrn Peter Hoheisel, Geschäftsführer vom DRK-Kreisverband Bremervörde. Raus aus der Jacke und ran an die Post. Öffnen, mit Eingangsstempel versehen, sortieren - es geht ihr flott von der Hand. Beginn eines Arbeitstages einer hoch motivierten Mitarbeiterin. Normalfall! Es war nicht immer so. Doch dann bekam sie die Chance: Einen Arbeitsplatz im Büro des DRK in Bremervörde. Sie bekleidet dort einen so genannten ausgelagerten Arbeitsplatz der Werkstatt der Lebenshilfe. Den bekam sie durch den Vermittlungs- und Qualifizierungsdienst der Lebenshilfe (QVD). Der QVD unterstützt und begleit-

et sie. Anfangs sollte es nur ein vierwöchiges Praktikum sein. Doch offensichtlich haben sich hier zwei gesucht und gefunden. Doris Rechten wollte eigentlich schon immer raus aus der Werkstatt der Lebenshilfe und rein in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Und beim DRK wurde jemand gebraucht, der den alltäglichen „Kleinkram“ erledigen kann, der an jedem Arbeitsplatz anfällt. Die anfängliche Schüchternheit und Wortkargheit legte sie bald ab. Ihre „Betreuerin“ vor Ort ist Heike Zychla.

„Ein Glücksfall“, begeistert sich Auric Assmann von der Lebenshilfe. Die Bürokauffrau ist nämlich auch für die Ausbildung im Bürobereich beim DRK in Bremervörde zuständig. Dabei hilft ihr außerdem ihre frühere Ausbildung und Berufserfahrung als Erzieherin. Das alles würde wenig nutzen, wenn nicht das gesamte Team mitziehen würde, wie Heike Zychla bestätigt. Und so wurde aus dem Praktikum ein Jahresvertrag. Das Aufgabengebiet von Doris Rechten wuchs kontinuierlich. Mittlerweile umfasst ihr Aufgabenplan fast zwei DIN A 4-Seiten. Gewissenhaft erledigt sie zum Beispiel die Abrechnungen der Blutspenden, nimmt Telefonate entgegen. Auric Assmann: „Sie hat eine erstaunliche Entwick-

lung durchgemacht.“ Und weil das, was einmal als Versuch gestartet wurde, sich so positiv entwickelt hat, entschloss sich Peter Hoheisel vor einem Jahr, einen unbefristeten Praktikumsvertrag auszustellen. Peter Hoheisel: „Wir können gar nicht mehr anders. Frau Rechten ist uns in vielerlei Hinsicht eine große Unterstützung.“ Ein größeres Lob ist kaum zu bekommen.

Doris Rechten dankt es damit, dass sie in den drei Jahren, die sie inzwischen beim DRK arbeitet, nicht ein einziges Mal krank gewesen ist. Hier bestätigt sich anschaulich, dass zufriedene Arbeitnehmer gesünder sind und bleiben. Inzwischen ist sie im Betrieb voll integriert. Anfängliche Vorbehalte sind restlos beseitigt, wie Peter Hoheisel bestätigt. Er kann bedenkenlos allen Betrieben empfehlen, sich mit der Lebenshilfe in Verbindung zu setzen. Auch Heike Zychla plädiert für einen normalen Umgang mit behinderten Menschen. Sie hat eindrucksvolle Erfahrungen bei einem England-Urlaub gemacht. „Es ist dort völlig selbstverständlich, dass behinderte Menschen mitarbeiten. Egal ob an der Tankstelle oder im Kaufhaus. Sie sind einfach mit dabei.“ Für Doris Rechten ist diese Normalität inzwischen Realität geworden.



„Ein echter Glücksfall.“ Davon sind Auric Assmann, Peter Hoheisel und Heike Zychla (stehend von links nach rechts) überzeugt, wenn sie von Doris Rechten reden. (Foto:ls)

## **Frau B.**

*„Ich hab's geschafft, ich bleibe in der Werkstatt!“*

### **Zur Person:**

Frau B. ist 33 Jahre alt, seit 1995 in der WfbM Cuxhaven. Vorher hatte sie die Schule für Lernbehinderte besucht, dann ein berufsvorbereitendes Jahr in Bremervörde hinter sich gebracht. Von 1992 bis 1994 besuchte sie die Berufsschule im Berufsbildungswerk Bremen, wo sie eine Ausbildung als „hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin“ bestand. Arbeit fand sie leider keine, so dass sie 1995 im Werkhof begann.



### **Aufnahme in den QVD:**

Frau B. versucht bereits seit August 2002 ihren persönlichen Weg der Integration zu gehen. Sie weiß ganz genau, dass ihre Chance, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten, praktisch gleich Null ist. Erstens sind die wirtschaftlichen Umstände nicht so, dass der Arbeitsmarkt in Cuxhaven „ausgerechnet auf sie wartet“. Zweitens sind ihre persönlichen Schwierigkeiten und Einschränkungen so ausgeprägt, dass eine Vermittlung kaum in Betracht kommt.

Ihre Einschränkungen liegen dabei überhaupt nicht im Bereich der Arbeit selber, sie ist ausgesprochen fleißig, pünktlich und hält sich an Regeln. Sie kann Zusammenhänge schnell erkennen und findet auch bei vielen Problemen, die im Zusammenhang mit der Arbeit auftauchen, eine passende Lösung. Und sie ist motiviert. Aber genau dort liegt ihr Problem: Mit Allem, was sie macht, setzt sie sich gleich wieder so unter Druck, dass die meisten Aktionen von vornherein zum Scheitern verurteilt sind. Dann reagiert sie mit heftigen Aggressionen, mit psychischen Problemen und mit lautstarker Abwehr. Aus solchen Situationen kann sie sich manchmal tage- und wochenlang nicht befreien. Es wurde deshalb mit ihr vereinbart, zunächst einmal ausschließlich mit theoretischen Qualifikationsmaßnahmen und internen Aktionen ihre Mitarbeit im Projekt zu beginnen.

### **Projektverlauf:**

Schon im Vorstellungsgespräch beim QVD äußerte sie den deutlichen Wunsch, sich in Ruhe auf ein Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten zu können. Im ersten Jahr ihrer Tätigkeit konnte sie sich also langsam entwickeln, ohne Druck. Neben den theoretischen Maßnahmen (in der Hauptsache die QVD-Runde und unendlich viele Einzelgespräche) wurde mit ihrem Gruppenleiter vereinbart, langsam ihre Aufgaben in der Schlosserei zu erweitern. Der Gabelstaplerschein wurde begonnen und später wieder abgebrochen.

Danach erfolgten einige Berufsfindungsmaßnahmen. Dabei äußerte sie immer wieder den Wunsch, in einem der klassischen „Männerberufe“ zu arbeiten. Beim Berufsinformationszentrum der Arbeitsverwaltung informierte sie sich z.B. ausführlich über verschiedene Bauberufe. Auch das Kfz-Handwerk käme für sie in Frage, aber auf gar keinen Fall hauswirtschaftliche Bereiche. Ihre Ausbildung hätte ihr schon gereicht.

Am Ende des ersten Jahres im QVD kam es zu vielen Gesprächen mit dem Gruppenleiter, der Wohngruppenbetreuerin und dem QVD, um eine möglichst engmaschige Begleitung zu gewährleisten, da sie sich deutlich stabilisiert hatte. Es wurde ihr bei weiterer positiver Entwicklung in Aussicht gestellt im nächsten Frühjahr ein Praktikum zu beginnen. Frau B. reagierte darauf zunächst sehr positiv und motiviert, aber in ihrer Welt traten neue Probleme auf: „Was ist nach dem Praktikum? Nimmt mir jemand meinen Arbeitsplatz in der Schlosserei weg? Kann meine Gruppe eigentlich so lange ohne mich funktionieren?“ Nach vielen Gesprächen war es soweit, dass sie ihr erstes Praktikum antreten konnte: Autolackiererei K.! Frau B. freute sich sehr, aber je näher der erste Praktikumstag kam, um so unruhiger wurde sie. Trotzdem war sie wild entschlossen, diese sechs Wochen durchzuhalten.

Aus den geplanten sechs Wochen wurden ganze zwei Tage! Die Kollegen wären nicht so offen ihr gegenüber gewesen, die Arbeit war nichts für sie und der QVD habe sie nicht unterstützt. Aber auch eigene Fehler räumte sie ein, es sei doch die falsche Berufsrichtung gewesen, jetzt möchte sie doch lieber in den hauswirtschaftlichen Bereich!

Danach wurde erst einmal wieder eine Phase der theoretischen Qualifikation vereinbart, um den Druck von ihr zu nehmen, den Gabelstaplerschein zu beenden und sich zu stabilisieren. Dieses

gelang auch nach etwa einem halben Jahr, es wurde ein Praktikum begonnen in einem kleinen, familiär geführtem Hotel. Um sie nicht zu überlasten wurde eine tägliche Arbeitszeit von 4 Std. vereinbart. Natürlich setzte sie sich selber wieder unter Druck und meinte, sie müsse die gesamte Arbeit, für die ihre Anleiterin einen ganzen Tag hat, in eben diesen 4 Std. erledigen. Aber sie hielt, unter ständiger Begleitung, diese sechs Wochen durch!  
Ihr erster Erfolg!

Dies gab ihr deutlichen Auftrieb für die nächste Zeit, sie konnte viele Dinge inzwischen sehr viel gelassener sehen und konnte auch Situationen inzwischen meistern, die sie noch vor langer Zeit vor unlösbare seelische Probleme gestellt hätten. Aufgrund ihrer deutlichen Entwicklung konnten mit ihr Ziele vereinbart werden:

- Wiederaufnahme des Praktikums im Frühjahr bei vier Std. täglicher Arbeitszeit.
- Pausen werden eingehalten und nicht einem vermeintlichen Zeitdruck geopfert.
- Frau B. sucht den Kontakt zum Arbeitgeber und den Kolleginnen.
- Sie wird ihre eigene Rolle nicht überbewerten, sie ist „nur“ Praktikantin und ist nicht für das Wohlergehen des Hotels verantwortlich.
- Entstehende Probleme werden adäquat angesprochen, und zwar dort, wo sie entstehen.

Sie hielt die vereinbarten acht Wochen durch und hielt sich auch immer öfter an die Regeln. Leider war eine Verlängerung des Praktikums nicht möglich. Aber nahezu übergangslos, nur unterbrochen durch den Betriebsurlaub, konnte –auf ihren Wunsch- ein neues Praktikum in einer großen Kindertagesstätte (KiTa) begonnen werden. Dort arbeitete sie in der Küche. Es war schon lange kein Wunsch mehr vorhanden, einen „Männerberuf“ zu ergreifen. Essen vorbereiten, Salate zubereiten, Essensausgabe, gemeinsames Frühstück mit den Kindern, putzen und Sauberhalten der Küche. Sie war sehr zufrieden und der Arbeitgeber mit ihr auch. Nahezu stressfrei konnte sie arbeiten, war beliebt bei den Kolleginnen und mochte diese auch. Vereinbart wurde eine tägliche Arbeitszeit von zunächst sechs Stunden, um einen täglichen Kontakt zum QVD zu halten. Dieses war schon nach zwei Wochen nicht mehr notwendig und auf gemeinsamen Wunsch des Arbeitgebers und Frau B. wurde die volle Arbeitszeit von 40 Wochenstunden erreicht. Allerdings musste sie dann nach Feierabend in der Küche im Kreativraum der KiTa weiterarbeiten. Dies war eine etwas unglückliche Regelung, die schnell wieder geändert wurde.

Eine Verlängerung des Praktikums konnte vorgenommen werden, jetzt war sie schon zehn Wochen im Praktikum! Sie war ein voll akzeptiertes Mitglied im Kollegenkreis, selbst unter der Prämisse, dass ihre Leistungsfähigkeit deutliche Grenzen hat. Natürlich war sie bei allen Aktivitäten im Kollegenkreis, wie Weihnachtsfeiern oder abends ausgehen, dabei. Eine weitere Verlängerung stand an, diesmal als Beschäftigungspraktikum. Zum ersten Mal in ihrem Leben erhielt sie für Arbeitsleistung eine Anerkennung in Form von Geld! Tatsächlich hat Frau B. in dieser KiTa sechs Monate gearbeitet. Aufgrund von Umstrukturierungen und finanziellen Problemen konnte das Praktikum leider nicht verlängert werden. Frau B. war unsagbar traurig darüber, aber auch sehr stolz, dass sie eine solche Leistung, die sie sich selber niemals zugetraut hätte, erbringen konnte. Sie erhielt ein gutes, realistisches Zeugnis und schrieb selber einen Bericht für unsere Zeitung, in dem man deutlich sehen kann, wie wichtig dieses Praktikum war. (siehe Bericht von Frau B.)

#### **Gegenwärtige Situation:**

Frau B. ist wieder in der Werkstatt. Sie weiß, eine Festvermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist unrealistisch. Sie hat gelernt, sich selber so zu nehmen, wie sie ist und dass die Werkstatt ein Ort ist, der ihr ein Umfeld bietet, das sie akzeptieren kann und wo sie sich wohl fühlen kann.

#### **Auswertung:**

Der Druck ist weitgehend gewichen. Sie muss nicht mehr unbedingt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie weiß inzwischen, dass ihre Leistungsfähigkeit soweit eingeschränkt ist, dass sie dort nicht konkurrieren kann. Aber sie hat zum ersten Mal erlebt, wie man mit sich selber zufrieden sein kann, ohne den Zwang zu verspüren, gleich oder besser als die Anderen zu sein. Selbstvertrauen und Gelassenheit sind an die Stelle von Aggressionen getreten. Natürlich fällt sie immer mal wieder in alte Verhaltensweisen zurück, ist aber dann sehr schnell in der Lage, aus entsprechenden Situationen von alleine herauszukommen. Frau B. akzeptiert die Werkstatt als den Ort, an dem sie arbeiten möchte, wenn sie vielleicht das eine oder andere Praktikum machen kann oder einen Aussenarbeitsplatz erreicht.

MARTIN FRÄNZEL

**Frau B.** (Ihr eigener Bericht)

MEIN PRAKTIKUM IM LUMMERLAND KINDERGARTEN VOM 06. SEPTEMBER 2004 BIS 18. MÄRZ 2005

Ich bin zu Martin ins Büro gegangen, und habe ihm gesagt ich will ein Praktikum im Kindergarten in der Küche machen. Er sagte, „meinst du das ernst? Kinder können kleine Monster sein.“ Es war mir egal, ich arbeite gerne mit Kindern, oder anders gesagt ich habe sie gerne um mich herum.

Wir machten ein Vorstellungsgespräch. Als ich dort hinkam fühlte ich mich gleich wohl, es kam gleich Verständnis rüber. Wir sind dann hoch zum Leiter, der heißt Torsten ich kam wunderbar mit ihm klar. Am 08.09. konnte ich dann anfangen, ich war halbtags dort von 8:00 Uhr - bis 13:30 Uhr im Kindergarten.

Ich wurde dort von allen sofort akzeptiert, ich lernte dort viele Kinder kennen. In der Küche haben wir viel gelacht, und ich habe viel gelernt, sogar die Leute aus der Cafeteria die neben der Küche ist habe mich von Anfang an akzeptiert. Die ersten 6 Wochen gingen schnell rum, aber dann wurde mein Praktikum verlängert, alle haben sich gefreut.

Das Essen für die Kinder zu machen hat mir Spaß gemacht, ich habe gerne geholfen beim

- Essen machen,
- Geschirr spülen,
- Essenswagen
- Räume eindecken,
- und Essen zum Kindergarten ausfahren.

Im November haben wir probiert den ganzen Tag zu arbeiten, für 14 Tage bis 16:00 Uhr, dann war ich bei den Kindern im Kreaionsraum oder Spielraum, es war aber immer jemand dabei.

Aber ich habe gemerkt, dass da meine Grenze ist. Nach den 14 Tagen war ich dann wieder in der Küche und im Dezember verlängerte sich das Praktikum bis Ende Februar. Ich war glücklich, es gab zwar auch Stress aber damit bin ich anders umgegangen, morgen ist leider mein letzter Tag.

Im Kindergarten hätten mich alle gerne dabehalten, ich wäre auch gerne geblieben, aber leider ging das nicht.

Ich muss ehrlich sagen ich kann stolz auf mich sein, ein sechsmonatiges Praktikum gemacht zu haben. Hoffentlich war es nicht das letzte.

Gruß Nicky

## Wie kann es weiter gehen?

Die vorliegende Fallsammlung hat die wertvolle und vielfältige Arbeit des QVD gezeigt. Ende 2006 läuft die Finanzierung dieses Projektes durch das Land Niedersachsen und die europäische Union aus. Hierauf sollten sich die Werkstätten vorbereiten – Ideen und Erfahrungen durch die langjährige Arbeit des QVD gibt es reichlich. Exemplarisch machen wir hier einige Vorschläge für die weitere Integrationsarbeit der WfbM.

- **Außenarbeitsplätze und Außenarbeitsgruppen in das Regelangebot der Werkstatt übernehmen** – durch einen Pool an Angeboten im Außenarbeitsbereich bietet die Werkstatt ihren Beschäftigten die Möglichkeit, eine Aufgabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu übernehmen, ohne die notwendige Begleitung durch die Werkstatt zu verlieren. Neben einem breit gefächerten Arbeitsangebot bietet die WfbM dem Beschäftigten ein höchst mögliches Maß an Integration.
- **Schaffung von Dienstleistungsgruppen** – die Werkstatt schafft sich die Möglichkeit gegenüber den sonst aufwendig eingekauften Dienstleistungen ihre eigenen Beschäftigten so zu qualifizieren, dass diese Dienstleistungen ein Teil der Werkstattarbeit werden. Beispiele hierzu sind die Pflege des betriebseigenen Fuhrparks, die Pflege der eigenen Außenanlagen, Reinigungsgruppen, Durchführung einfacher Verwaltungstätigkeiten, Fahrdienste, Pflege der Homepage u.a.. In einem weiteren Schritt können die erlernten Dienstleistungen auf dem allgemeinen Markt angeboten werden.
- **Einsatz eines Qualifizierungsbeauftragten** – die kompetente Organisation von Bildungsmaßnahmen für den gesamten Werkstattbereich inklusive Berufsbildungsbereich in die erfahrenen Hände der QVD-Fachkraft legen. In der Folge werden die Kompetenzen der Beschäftigten gestärkt, und die Werkstatt wird in die Lage versetzt, noch anspruchsvollere Aufgaben zu übernehmen.
- **Schaffung einer Übergangsguppe** – diese Gruppe zeichnet sich durch hohe Flexibilität aus, externe Aufträge an die Werkstatt können mit ihr zeitnah und ohne Raum- oder Transportprobleme vor Ort bei den Auftraggebern erledigt werden. Die wesentlichen Schlüsselkompetenzen werden den Beschäftigten durch den QVD vermittelt. In Zeiten geringer externer Beschäftigungsmöglichkeiten kann diese Gruppe interne Auftragsspitzen abarbeiten.
- **Gründung von Integrationsbetrieben/-gruppen** – eine Möglichkeit das Integrationsangebot der Werkstatt zu erweitern und damit ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern ist die Schaffung von Integrationsbetrieben/-gruppen. Hierbei kann die Kompetenz des QVD zielgerichtet eingesetzt werden.
- **QVD als Bestandteil des sozialen Dienstes** – innerhalb des bestehenden sozialen Dienstes sollte der Arbeitsauftrag des QVD von einer verantwortlichen Fachkraft weiter geführt werden.
- **Schaffung eines ausgelagerten Berufsbildungsbereiches** – z.B. als ambulante Berufsbildung in Kooperation mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- **Virtuelle Werkstatt** – Die Werkstatt vermittelt Beschäftigungsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt unter dem Status WfbM und hält selbst keine Arbeitsplätze in eigenen Räumen vor.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Jeder Werkstattträger kann selbst und in Zusammenarbeit mit der RAG neue Gedanken entwickeln, der Kreativität sind dabei keine Grenzen gesetzt. Den Erfahrungsschatz und die Kontakte des QVD im Sande versickern zu lassen, um zum Stand im Jahre 2000 zurückzukehren, ist keine Option um die Zukunftsfähigkeit der Werkstätten zu erhalten.

**Nichts tun ist zu wenig!**



**Impressum:**

Verfasser: LAG- QVD- Nordostniedersachsen

Druck und Bindung: Lettershop „Schwalbe“ der Lebenshilfe Rotenburg/ Verden gGmbH