

## Vorlage-Nr. 14/1647

öffentlich

**Datum:** 11.11.2016  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Herr Rohde

<b>Sozialausschuss</b>	<b>28.11.2016</b>	<b>Beschluss</b>
<b>Schulausschuss</b>	<b>01.12.2016</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Fortsetzung des Angebotes eines zielgruppenspezifischen Jobcoachingangebotes für blinde und sehbehinderte Menschen im Arbeitsleben - IcoSiR**

### Beschlussvorschlag:

1. Der Ausschuss nimmt den Zwischenbericht des Modellprojektes Integrationscoaching für Menschen Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR) gem. Vorlage Nr. 14/1647 zur Kenntnis.
2. Der Ausschuss beschließt die Fortführung dieses zielgruppenspezifischen Jobcoachingangebotes für blinde und sehbehinderte Menschen im Arbeitsleben gem. Vorlage Nr. 14/1647.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	A 041.04.002	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	170.000,- €	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Zusammenfassung:**

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – neben dem Anspruch einer psychosozialen Beratung und Begleitung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) - Anspruch auf ein intensives betriebliches Arbeitstraining (sog. Jobcoaching), wenn dadurch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitert werden können und das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert oder eine neue Tätigkeit erreicht werden kann. Im Regelfall wird diese Leistung auf der Basis des § 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) als finanzielle Förderung durch das LVR-Integrationsamt bzw. die örtliche Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben bewilligt und der Leistungsempfänger / die Leistungsempfängerin kann diese Leistung bei einem / einer freiberuflich tätigen Arbeitstrainer / Arbeitstrainerin oder einer entsprechenden Fachpraxis „einkaufen“.

Für Menschen mit einer Sinnesbehinderung existiert diese Möglichkeit in der Praxis nicht, da es sowohl rheinland- als auch bundesweit kein Arbeitstrainingsangebot gibt, welches auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Hör- oder Sehbehinderungen spezialisiert ist und entsprechende Fachkompetenzen wie z.B. Gebärdensprachkompetenz oder spezielle sehbehindertentechnische Hilfsmittel aufweist.

Für Menschen mit einer Hörschädigung hat das LVR-Integrationsamt zusammen mit dem Integrationsfachdienst Köln in den Jahren 2010 bis 2012 ein Modellprojekt zum Jobcoaching für hörgeschädigte Menschen im Rheinland durchgeführt. Das im Rahmen des Modells entwickelte Angebot wird mittlerweile als dauerhaftes Regelangebot durch das LVR-Integrationsamt mit 2,0 Personalstellen gefördert (Vorlage 13/2535).

Zusammen mit dem IFD Sehen, dem Berufsförderungswerk Düren sowie dem Lehr- und Forschungsgebiet berufliche Rehabilitation am Institut für Psychologie der RWTH Aachen ist daher im Jahr 2014 ein dreijähriges Modellvorhaben „Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)“ mit einem entsprechenden Jobcoaching-Angebot für Personen mit einer Sehbehinderung im Rheinland entwickelt und seine Durchführung beschlossen worden (Vorlage 13/3540).

Nach dem bisherigen erfolgreichen Modellverlauf soll dieses bundesweit einmalige Angebot nach Modellende Mitte 2017 durch eine dauerhafte Regelfinanzierung von 2,0 Personalstellen beim Berufsförderungswerk Düren fortgeführt werden.

Diese Vorlage berührt die Zielrichtung 2 (Personenzentrierung) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/1647:**

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – neben dem Anspruch einer psychosozialen Beratung und Begleitung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) - Anspruch auf ein intensives betriebliches Arbeitstraining (sog. Jobcoaching), wenn dadurch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitert werden können und das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert oder eine neue Tätigkeit erreicht werden kann. Im Regelfall wird diese Leistung auf der Basis des § 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) als finanzielle Förderung durch das LVR-Integrationsamt bzw. die örtliche Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben bewilligt und der Leistungsempfänger / die Leistungsempfängerin kann diese Leistung bei einem / einer freiberuflich tätigen Arbeitstrainer / Arbeitstrainerin oder einer entsprechenden Fachpraxis „einkaufen“.

Für Menschen mit einer Sinnesbehinderung existiert diese Möglichkeit in der Praxis nicht, da es sowohl rheinland- als auch bundesweit kein Arbeitstrainingsangebot gibt, welches auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Hör- oder Sehbehinderungen spezialisiert ist und entsprechende Fachkompetenzen wie z.B. Gebärdensprachkompetenz oder spezielle sehbehindertentechnische Hilfsmittel aufweist.

Für Menschen mit einer Hörschädigung hat das LVR-Integrationsamt zusammen mit dem Integrationsfachdienst Köln in den Jahren 2010 bis 2012 ein Modellprojekt zum Jobcoaching für hörgeschädigte Menschen im Rheinland durchgeführt. Das im Rahmen des Modells entwickelte Angebot wird mittlerweile als dauerhaftes Regelangebot durch das LVR-Integrationsamt gefördert (Vorlage 13/2535).

Zusammen mit dem IFD Sehen, dem Berufsförderungswerk Düren sowie dem Lehr- und Forschungsgebiet Berufliche Rehabilitation am Institut für Psychologie der RWTH Aachen ist daher im Jahr 2014 ein dreijähriges Modellvorhaben „Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR)“ mit einem entsprechenden Jobcoaching-Angebot für Personen mit einer Sehbehinderung im Rheinland entwickelt und seine Durchführung beschlossen worden (Vorlage 13/3540).

Das Modellprojekt wurde und wird vom LVR-Integrationsamt im Rahmen einer regelmäßig tagenden Steuerungsgruppe, an der alle Projektpartner beteiligt sind, eng begleitet.

Durch das bundesweit einmalige Angebot IcoSiR ist für die Zielgruppe der Menschen mit einer Sehbehinderung eine Lücke im Unterstützungssystem geschlossen worden, die für andere Personen mit Behinderung seit Langem geschlossen war. Dadurch wird der berufliche Erst- oder Wiedereinstieg für Menschen mit Sehbehinderung qualitativ stärker unterstützt. Der Eingliederungserfolg wird verbessert und bestehende Arbeitsplätze werden dauerhaft gesichert.

### **1. Das Modell IcoSiR**

Beim beruflichen Erst- oder Wiedereinstieg sowie den arbeitsplatzbegleitenden Maßnahmen für Menschen, die blind oder sehbehindert sind, standen bislang die fachliche

Qualifikation, die Hilfsmittelausstattung und –schulung sowie die arbeitsbegleitende Betreuung durch den IFD im Mittelpunkt. Ein gezieltes und intensives Jobcoaching am Arbeitsplatz, welches die arbeitsplatzbezogenen Anforderungen, die persönlichen und behinderungsspezifischen Besonderheiten und das betriebliche Umfeld mit einbezieht, wurde vor Beginn des Modells IcoSiR – mangels geeigneter Arbeitstrainer – nicht angeboten oder durchgeführt.

Deshalb wurden im Rahmen der ersten Phase des Modells IcoSiR drei Personen (2,0 Personalstellen) für das Arbeitstraining von Menschen mit Sehbehinderung vom BFW Düren als Jobcoaches für Menschen mit einer Sehschädigung ausgebildet und bedarfsgerecht im Rheinland eingesetzt.

Die Einarbeitung und Qualifizierung konnte aufgrund unterschiedlicher Einstellungsdaten und eines Personalwechsels während der Projektlaufzeit nur individuell und zeitversetzt erfolgen, so dass erst Anfang 2016 alle 3 Personen (2 weibliche und ein männlicher Jobcoach) vollständig einsetzbar waren. Das Schulungs- und Ausbildungskonzept wurde eng von der RWTH Aachen begleitet.

In der zweiten Modellphase galt es, das neue und zielgruppenspezifische Angebot in den Netzwerken und der (Fach-) Öffentlichkeit bekannt zu machen. Hierzu wurden ein einheitliches Design, Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit sowie ein Film zu dem Modell initiiert bzw. entwickelt. Darüber hinaus wurde das Jobcoachingangebot in den Netzwerken der Integrationsfachdienste (IFD), der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben, den Kammern, Schwerbehindertenvertretungen sowie auf Veranstaltungen und auf der Messe SightCity vorgestellt.

Zu Beginn des Jahres 2015 starteten die Jobcoaches - bereits während der Qualifizierungsphase – im Rahmen der 3. Modellphase mit der Übernahme erster Aufträge. Diese wurden schrittweise – je nach Qualifikationsstand – erweitert. Bis Mitte Oktober 2016 wurden insgesamt 23 Personen, davon 13 Frauen, in das Coaching-Angebot aufgenommen. Davon sind 8 vollblind oder gesetzlich blind und bei 15 liegt eine teils hochgradige Sehbehinderung vor. Alle Personen sind anerkannt schwerbehindert.

Ein Großteil der begonnenen Coachingprozesse ist bis Mitte Oktober 2016 noch nicht abgeschlossen – dennoch lässt sich bereits jetzt festhalten, dass sich in allen Fällen die Arbeitsverhältnisse stabilisiert haben und die Einschätzung der Arbeitsleistung, der Arbeitsergebnisse sowie der Arbeitszufriedenheit durch die Beschäftigten und ihre Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen deutlich verbessert werden konnten. In einem Fall konnte eine drohende Kündigung abgewendet werden.

### **1.1 Der Prozess des Jobcoaching**

Der Coachingprozess gliedert sich in mehrere Phasen. Zu Beginn analysiert der Coach Bedarfe und Ressourcen von Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber und eruiert deren gemeinsame Interessen. Anschließend vereinbart er mit ihnen Ziele und Rahmenbedingungen. Die Schwerpunkte der Interventionen, die der Coach im weiteren Verlauf wählt, können variieren und erstrecken sich auf folgende Bereiche:

- Betriebliches Lernen (z.B. Sensibilisieren von Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten für behinderungsspezifische Herausforderungen am Arbeitsplatz durch Selbsterfahrung mit Simulationsbrillen; Unterstützen der Beschäftigten beim offenen Umgang mit der Sehbeeinträchtigung; Anleiten eines betrieblichen Ansprechpartners oder einer Ansprechpartnerin bzw. eines Paten oder einer Patin für Beschäftigte);
- Verwendung von Hilfsmitteln (z.B. Handhabung optischer oder technischer Hilfsmittel; Arbeitsplatzgestaltung; Erarbeiten von Strukturierungs- und Orientierungshilfen);
- Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten (z.B. Arbeits-/ Büroorganisation unter behinderungsspezifischen Gesichtspunkten; Tastenkombinationen für effizienteres Arbeiten am PC; Erstellen und Nutzen von Lernhilfen);
- Vermittlung von Schlüsselkompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit als soziale Kompetenz durch Rollenspiele; Lernen und Merken als kognitive Kompetenz durch die 4-Stufen-Methode; Selbstreflexion als Selbstkompetenz durch Perspektivwechsel);
- Stärkung der Gesundheit (z.B. Ergonomie am Arbeitsplatz; bei vorhandenem Sehrest ein ressourcenschonender Umgang mit den Augen und Entlastungsübungen; Umgang mit Stress);
- Einleiten externer Unterstützung (Hinzuziehen weiterer Akteure im Bereich Sehen, z.B. regelmäßige Rücksprache mit dem Fallmanager oder der Fallmanagerin des Integrationsfachdienstes Sehen; bedarfsabhängig Austausch z.B. mit orthoptischen oder technischen Beratern oder mit Rehabilitationslehrern);
- Anpassung von Anforderungen (z.B. Herausnahme einzelner Tätigkeiten, Änderung von Zeitstruktur, Arbeitsabläufen oder Pausenregelungen).

Der letzte Punkt, das sog. Jobcarving, ist ein zusätzliches Angebot des Projekts. Ziel ist es, nach eingehender Analyse der betrieblichen Möglichkeiten einen neuen Aufgabenbereich für den Beschäftigten im Betrieb zu schaffen, der zu seinen Ressourcen passt. Er übernimmt für ihn geeignete Tätigkeiten von verschiedenen Kollegen und trägt gleichzeitig zu deren Entlastung bei. Das Carving wird vom Coach durchgeführt, wenn es vom IFD Sehen angefragt wird und alle betrieblichen Beteiligten zustimmen. Es ist auch eine Option, wenn sich im Verlauf eines Coachings abzeichnet, dass eine Passung von Anforderungen der ursprünglichen Stelle und Fähigkeiten des Beschäftigten nicht erzielt werden wird. Die Einarbeitung in einen durch Carving neu konstruierten Arbeitsbereich kann vom Coach unterstützt werden.

In der Mitte des Coachingprozesses wird der Verlauf in einem Zwischengespräch mit allen betrieblich Beteiligten und dem IFD Sehen beleuchtet. Sind die Interventionen zielführend, kann der Coach die Stabilisierungsphase einleiten und sich allmählich

zurückziehen. Alternativ werden bedarfsabhängig Anpassungen von Zielen und Rahmenbedingungen vereinbart.

Das erfolgreich verlaufene Coaching endet mit einem Abschlussgespräch mit allen betrieblich Beteiligten und dem IFD Sehen. Der Coach bietet optional ein Nachhaltigkeitsgespräch nach drei bis sechs Monaten an.

In der Praxis erstreckt sich dieser Prozess über mehrere Monate. Im Rahmen des Modellprojektes zeigte sich, dass der Prozess immer wieder durch Krankheits- und Urlaubszeiten unterbrochen werden kann, so dass sich abschließend noch keine verlässliche Aussage über eine durchschnittliche Dauer treffen lässt. Im Rahmen der bislang beschlossenen Fälle zeigte sich jedoch ein Coachingaufwand von durchschnittlich 53 Coachingstunden. Dabei sind Vor- und Nachbereitungszeiten sowie der Reiseaufwand nicht eingerechnet.

Insgesamt umfasst das Jobcoaching im Rahmen von IcoSiR dabei keinen größeren zeitlichen Umfang als andere Jobcoachingangebote. Der durchschnittliche Beauftragungsumfang externer Jobcoachings für andere Zielgruppen liegt mit ca. 50 bis 60 Coachingstunden in einer vergleichbaren Größenordnung.

## **1.2 Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation**

Der bisherige Verlauf des Modells IcoSiR wurde vom Lehr- und Forschungsbereich Berufliche Rehabilitation der RWTH Aachen wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Dabei stand in den ersten Projektphasen die wissenschaftliche Begleitung der Qualifizierung und der Rollenfindung der Jobcoaches im Vordergrund. Mit zunehmendem Modellverlauf gewann die Evaluation der Coachingprozesse und Arbeitsergebnisse an Bedeutung – dieser Prozess dauert bis zum Ende der Modelllaufzeit Mitte 2017 an.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die ersten drei Projektphasen erfolgreich umgesetzt wurden. Die drei Beschäftigten, zwei Männer und eine Frau, wurden erfolgreich als Jobcoaches für Menschen mit Sehbehinderung ausgebildet und haben sich in ihre Rolle adäquat eingefunden. Dafür sprechen das Kompetenzprofil, die Definition des Berufsbildes und die Spezifikation der zu der Tätigkeit gehörenden Aufgaben. Die Jobcoaches haben es geschafft, eine funktionierende Netzwerkstruktur aufzubauen, in dessen Rahmen sie von den BFW- und IFD-Beschäftigten als Kollegin und Kollegen wahrgenommen werden. Das Jobcoaching wird vom BFW und IFD als Mehrwert für das eigene Portfolio angesehen. Das Projekt IcoSiR ist auf geeignete Weise in verschiedenen Kanälen publik gemacht worden.

Die Jobcoaches wenden das erworbene Wissen seit Abschluss der Ausbildung in der Beratungspraxis an. Die Beratungsdokumentation fällt nachvollziehbar aus, die entsprechenden Dokumentationsinstrumente werden aktiv genutzt. Die ersten vier Rückmeldungen zeigen deutlich den Bedarf an Unterstützung durch das Jobcoaching am Arbeitsplatz.

Für die verbleibende Projektlaufzeit (einschließlich der anstehenden Implementierungsphase) gilt es, weitere Rückläufe von Seiten der beratenen

Beschäftigten, Arbeitgeber und Jobcoaches auszuwerten und vor dem Hintergrund des Beratungsverlaufs, der Beratungsleistung und des Beratungsergebnisses einzuordnen.

## **2. Ergebnisse**

Aus dem bisherigen Modellverlauf der Qualifizierungs- und Implementierungsphase des Jobcoachingangebotes und aus den konkreten Coachingprozessen lassen sich folgende Schlussfolgerungen ableiten, die für eine dauerhafte Implementierung des zielgruppenspezifischen Jobcoachings für blinde und sehbehinderte Beschäftigte im Rheinland sprechen:

### **2.1 Arbeitnehmer mit Sehbeeinträchtigung zeigen einen spezifischen Coachingbedarf**

Die Erfahrungen im bisherigen Projektverlauf verdeutlichen, dass bei der Zielgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Sehbeeinträchtigung bzw. Blindheit ein konkreter Bedarf an einem intensiven Jobcoaching am Arbeitsplatz besteht. Wie auch die Fallbeispiele zeigen, wurde bei den bisher durchgeführten Coachings ein breites Spektrum innerhalb der Zielgruppe erreicht, sowohl berufsbezogen vom Hilfsarbeiter bis zum Akademiker als auch behinderungsspezifisch von der (leichten) Sehbehinderung bis zur vollen Blindheit. Ein über die konkreten Fälle hinausgehendes Potential an Anfragen unterstreicht die Notwendigkeit eines solchen behinderungsspezifischen Angebots.

### **2.2 Behinderungsspezifische Kenntnisse ermöglichen passgenaues Coaching**

Im Rahmen der praktischen Arbeit hat sich die Annahme bestätigt, dass Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung von einem behinderungsspezifischen Coachingangebot profitieren. Durch die entsprechende Qualifizierung sind die Coaches in der Lage, das Coaching an die speziellen Bedürfnisse der Betroffenen anzupassen. Darüber hinaus wird deutlich, wie wichtig die behinderungsspezifischen Spezialkenntnisse sind, um auch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen der Klientinnen und Klienten über die Auswirkungen der Sehbeeinträchtigung aufzuklären.

### **2.3 Sensibilisierung aller betrieblich Beteiligten eröffnet neue Perspektiven**

In nahezu allen bisherigen Fällen lag ein besonderer Fokus der Arbeit der Coaches auf der Sensibilisierung des betrieblichen Umfelds für die Auswirkungen der Sehbeeinträchtigung und die besonderen Herausforderungen, denen sich der Betroffene täglich am Arbeitsplatz stellt. Mitunter war es aber auch von Bedeutung, den Klientinnen und Klienten mit Sehbeeinträchtigung spezielle Sicht-, Verhaltens- und Kommunikationsweisen des sehenden Umfeldes bewusst zu machen. Informationen und Selbsterfahrung bewirkten ein verständnisvolleres Miteinander aller Beteiligten, neue Verbindungen wurden geknüpft und bestehende gestärkt. Im Arbeitsalltag zeigte sich eine Verbesserung von Kommunikation und Kooperation.

## **2.4 Coaching fördert gelebte Inklusion**

Im Laufe des Coachings bringen Klientinnen und Klienten ihre (Leistungs-) Fähigkeiten zunehmend besser beruflich ein. Bedenken des Arbeitsumfeldes wegen einer Überforderung der Klientinnen und Klienten, Störungen betrieblicher Abläufe oder übermäßiger Beanspruchung betrieblicher Ressourcen bestätigen sich nicht. Bei gelungenem Coaching richtet sich der Blick von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen nicht mehr auf die Defizite der Beschäftigten mit Behinderung, sondern wertschätzend auf deren Stärken. Die gelebte Inklusion verbessert dabei nicht nur den Status der bzw. des Beschäftigten im Unternehmen, sondern kann sich auch positiv auf das Betriebsklima und die Außenwirkung des Arbeitgebers auswirken.

## **2.5 Öffentlichkeitsarbeit nutzt bestehende Netzwerke und Multiplikatoren**

Die positiv verlaufene Fallarbeit trägt aufgrund der in der Regel gut vernetzten Zielgruppe direkt dazu bei, das Angebot von IcoSiR bei den Betroffenen bekannter zu machen. Die Öffentlichkeitsarbeit richtete sich im bisherigen Projektverlauf wegen der Zuweisungspraxis über den IFD Sehen in erster Linie an Fachleute und Multiplikatoren im Bereich Sehen. Daher ist von einer zeitversetzten Wirkung dieser werbewirksamen Maßnahmen auszugehen.

## **2.6 Stetige Fortbildung erweitert das Fundament**

Die praktischen Erfahrungen der Coaches verdeutlichen, dass eine stetige inhaltlich-methodische und behinderungsspezifische Weiterbildung erforderlich ist, um das Coaching dynamisch zu halten und den besonderen Bedarfen der Zielgruppe am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Die Coaches verfügen durch die bisherigen Qualifizierungsmaßnahmen und die fallbezogenen Erfahrungen inzwischen über ein umfangreiches Wissen, das sie weiter vertiefen werden. Der Ausbildungsaspekt bleibt wichtig, wird aber erwartungsgemäß künftig weniger Raum einnehmen. Somit werden größere Kapazitäten für das eigentliche Coaching frei.

Neben der praktischen Fallarbeit sind für die Coaches weitere projektbezogene Aufgaben wie die Etablierung von IcoSiR im Rahmen bestehender Netzwerke, die Weiterentwicklung des Curriculums sowie die Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung der RWTH relevante zeitliche Faktoren.

## **2.7 Jobcoaches Sehen bereichern die Angebotspalette**

Im Verlauf des Projekts wurde deutlich, dass IcoSiR einen Bedarf bedient, der in dieser Form flächendeckend durch kein anderes bestehendes Angebot gedeckt werden kann. Die enge Anbindung an das BFW Düren und den IFD Sehen als kompetente und bereits etablierte Institutionen zur Unterstützung von Menschen mit Sehbeeinträchtigung im Berufsleben hat sich dabei bewährt. Wie die Vielzahl an Anfragen zeigt, ist das Coaching-Angebot im Bewusstsein des IFD Sehen als zuweisender Instanz angekommen. Für die Fachberaterinnen und Fachberater des IFD Sehen wird es zunehmend selbstverständlicher, IcoSiR zu beauftragen.

### **3. Beschluss**

Der Ausschuss beschließt die unbefristete Verlängerung des rheinlandweiten Angebotes eines intensiven betrieblichen Arbeitstrainings für sehgeschädigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rheinland nach Ablauf der Modellförderungen IcoSiR Mitte 2017. Damit verbunden ist die Finanzierung von 2,0 Personalstellen für Arbeitstrainerinnen / Arbeitstrainer mit entsprechender Spezialisierung auf sehgeschädigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Berufsförderungswerk Düren. Die Finanzierung dieser Stellen erfolgt analog zu den IFD-Fachkraftstellen – diese Finanzierung umfasst die Personal-, Verwaltung-, Sach- und Gemeinkosten und beträgt ca. 85.000,- € pro Jahr und Vollzeitstelle.

Mittel der Ausgleichsabgabe stehen zur Verfügung.

In Vertretung

P r o f . D r . F a b e r