

Inklusion in Arbeit

- Projektbeschreibung

1. Ausgangslage und Handlungsbedarf

Vor dem Hintergrund des Paradigmenwechsels in der Behindertenhilfe, der damit verbundenen personenzentrierten Perspektive sowie durch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention), die „das gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit“ fordert, gewinnt die Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung zunehmend an Bedeutung.

Die steigenden Zugangszahlen zu den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die geringen Übergangszahlen von der WfbM in Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der damit verbundene Kostenanstieg verstärken die Forderung nach neuen, alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM.

In der Stadt Ulm sind insgesamt 385 Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Annähernd zwei Drittel aller WfbM-Beschäftigten (64%) sind geistig behindert, 29% zählen zu den Menschen mit einer seelischen Behinderung und 7% haben eine körperliche Behinderung.¹

Die Fallzahlen und Ausgaben für die WfbM sind in den letzten Jahren überdurchschnittlich gestiegen. Im Jahr 2008 waren noch 338 Menschen mit Behinderung im Zuständigkeitsbereich der Stadt Ulm in einer WfbM beschäftigt. Im Jahr 2012 waren es bereits 385 Personen, dies entspricht einer Fallzahlsteigerung von 13,9%.

Auffällig ist vor allem die Zunahme der Werkstattbeschäftigten mit einer seelischen Behinderung. Waren es im Jahr 2007 noch 97 Menschen mit einer seelischen Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM, so sind es heute bereits 112, was einer Steigerung von 15,5% entspricht. Nach den Beobachtungen in den letzten Jahren wurden zudem immer mehr Grenzfälle, d.h. Personen, die zwischen einer Lernbehinderung und einer geistigen Behinderung stehen, in der WfbM aufgenommen.

Diese Entwicklungen werden sich in dem Maße verstärkt fortsetzen, falls es nicht gelingt, den Menschen mit Behinderung Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM zu erschließen. Der Besuch der WfbM darf nicht die einzige Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen sein, deren Leistungsvermögen für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht ausreicht.

Der Handlungsbedarf besteht darin, für Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und neue, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

¹ Stichtagszahlen vom 31.12.2012

2. Ziele und Zielgruppen

2.1 Projektziele

Projektziel: Die Teilnehmer des Projekts arbeiten erfolgreich auf individuell angepassten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Teilprojektziel 1: Die Teilnehmer des Projekts werden zielgerichtet und umfassend auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet.

Teilprojektziel 2: Mit jedem Teilnehmer wird eine individuelle Berufswegeplanung durchgeführt. Dies erfolgt möglichst selbstbestimmt und in Zusammenarbeit mit Eltern, Angehörigen, Geschwistern etc. Es werden konkrete Vereinbarungen zu Zielen und Maßnahmen getroffen.

Teilprojektziel 3: Jeder Teilnehmer verfügt über einen persönlichen Ansprechpartner (Mentor) im Unternehmen. Dieser begleitet den Menschen mit Behinderung im Arbeitsalltag, gibt hilfreiche Tipps und steht ihm bei allen auftretenden Fragen und Problemen zur Seite.

2.2 Zielgruppen

Zielgruppe des Projekts sind Beschäftigte der Werkstätten für behinderte Menschen, die in der Leistungsträgerschaft der Stadt Ulm stehen. Insbesondere (junge) Menschen mit Behinderung, die erst seit wenigen Jahren in der WfbM beschäftigt sind, zählen zu dem zielgruppenspezifischen Personenkreis.

2.3 Indikatoren

Da nur durch eine umfassende und intensive Begleitung der Menschen mit Behinderung ein langfristiger Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann, soll das Projekt vorerst mit einer Teilnehmerzahl von 6-8 WfbM-Beschäftigten starten. Bei einem mittelfristig erfolgreichen Projektverlauf ist die Aufstockung der Teilnehmerzahl jedoch denkbar.

3. Projektinhalte und Projektumsetzung

3.1 Projektinhalte

Grundsätzliches Prinzip des Projekts ist die Ausbildung von innerbetrieblichen Mitarbeitern, die als Mentoren der Arbeitnehmer mit Behinderung agieren. Die direkte und intensive Begleitung am Arbeitsplatz und der Aufbau einer gewissen Vertrauensbasis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber sind oftmals entscheidende Voraussetzung für das Zustandekommen und Bestehen eines langfristigen Arbeitsverhältnisses.

Ziel ist es, am Arbeitsplatz einen Mitarbeiter des jeweiligen Betriebes zu bekräftigen, der den Menschen mit Behinderung bei Eingewöhnung, Einarbeitung am Arbeitsplatz und einer stabilen Verankerung am Arbeitsmarkt unterstützt. Der Mentor leistet Unterstützung für den Menschen mit Behinderung, indem er in beruflichen Belangen berät und bei der Orientierung hilft. Er ist

Ansprechperson für den Menschen mit Behinderung, weshalb er über ein umfangreiches Wissen und berufliche Erfahrung, sowie soziale Kompetenzen verfügen sollte.

Die Personen, die sich im Unternehmen bereit erklären, diese Mentorentätigkeit zu übernehmen, werden intensiv auf die Aufgabe vorbereitet und erhalten spezielle Schulungen zum Umgang mit Menschen mit Behinderungen, der Arbeitsbegleitung etc. Für den Arbeitsausfall des Mentors erhält der Arbeitgeber eine Mentorenpauschale von 200 € und der Mentor einen Mentorenzuschuss von 200 € monatlich.

a) Projektablauf

Das Projekt beginnt mit der individuellen Berufswegeplanung in Zusammenarbeit mit dem Menschen mit Behinderung, den Eltern, Geschwistern, Lehrern, evtl. Freunden etc. Im Rahmen der Berufswegeplanung wird ein Fähigkeitsprofil erstellt, das die Vorlieben, Stärken und Begabungen des Menschen mit Behinderung erfasst und die möglichen Arbeitsfelder definiert. Auf Grundlage dessen werden Arbeitgeber für die Schnupperphase gesucht, die zu dem Fähigkeitsprofil passen.

Danach erfolgt eine zweiwöchige Schnupperphase in einem oder mehreren Betrieben. In dieser realen Arbeitssituation kann eine Einschätzung gemacht werden, ob die gemeinsam formulierten Arbeitsfelder tatsächlich in Frage kommen. In den Schnuppertagen wird neben dem Einüben der Tätigkeiten auch abgeschätzt, in welchem Ausmaß eine Anstellung für den Betrieb vorstellbar ist. Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, den Menschen mit Behinderung kennenzulernen. Wenn die Schnuppertage für alle Beteiligten positiv verlaufen, sodass sich jeder ein Arbeitsverhältnis vorstellen kann, besteht am ehesten die Möglichkeit, dass sich daraus eine Arbeitserprobung und später ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplatz entwickelt, wovon Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber profitieren sollen.

Nach der Schnupperphase beginnt eine dreimonatige Arbeitserprobung in dem Betrieb, in dem sich der Mensch mit Behinderung und der Arbeitgeber ein Anstellungsverhältnis vorstellen können. In dieser Probezeit werden verschiedene Rahmenbedingungen und günstige Faktoren abgeklärt. Der Arbeitsplatz wird an den Menschen mit Behinderung angepasst, z.B. durch spezielle Hilfsmittel, durch die Festlegung der Arbeitszeiten, durch den Abbau architektonischer Barrieren etc. Die Arbeitserprobungsphase dient auch dazu, einen geeigneten und potentiellen Mentor im Betrieb zu finden, der in seine neue Tätigkeit eingeführt wird.

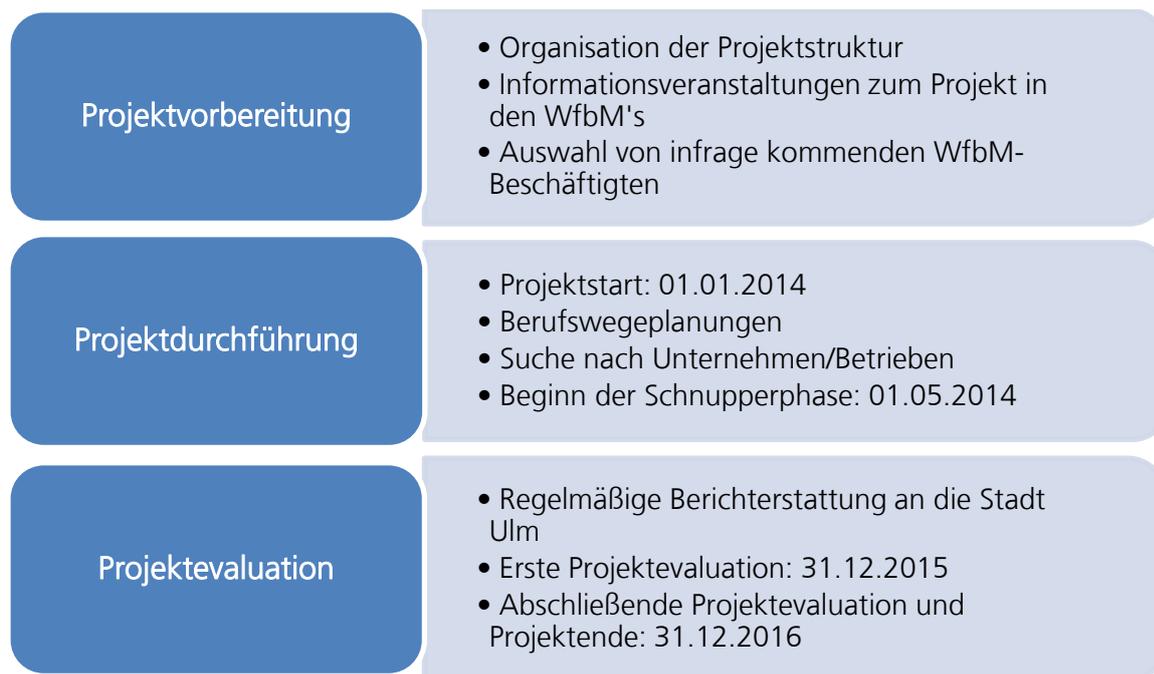
Bei einer anschließenden Anstellung des Menschen mit Behinderung erhält der Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss i.H.v. insgesamt maximal 70% des Arbeitsentgelts (30% durch Stadt Ulm, 40% durch Integrationsamt), sowie die Mentorenpauschale und ggfs. zusätzliche Integrationsleistungen der Bundesagentur für Arbeit.

3.2 Projektumsetzung

Das Projekt wird von der Stadt Ulm öffentlich ausgeschrieben und soll sich an Träger der Behindertenhilfe richten. Durch die Vergabe des Projekts an einen Träger der Behindertenhilfe erhält der Projektträger die finanzielle Förderung für die geplante Projektlaufzeit von 3 Jahren.

Das Pilotprojekt soll vorerst mit 6-8 Teilnehmern durchgeführt werden.

4. Denkbare zeitlicher Ablauf



5. Beteiligung der Stadt Ulm

Zur Durchführung des Projekts stellt die Stadt Ulm ein Finanzierungsbudget von 53.000 € pro Jahr zur Verfügung. Die finanziellen Mittel sind für die durch das Projekt entstehenden Personal-, Sach und Projektaufwendungen vorgesehen.

Der ergänzende Lohnkostenzuschuss, sowie die Mentorenpauschale wird monatlich von der Stadt Ulm direkt an den Betrieb bezahlt.

Die Stadt Ulm wird regelmäßig über den Projektverlauf informiert und an wesentlichen Fragen zur Projektumsetzung beteiligt.

Das Finanzierungsbudget basiert auf der folgenden Projektkostenberechnung:

Aufwendungen des Projektträgers	
1. Personalaufwendungen TvöD SuE 2013, S12 (100%)	40.608,72 €
2. Sachaufwendungen	3.000,00 €
Verbrauchsgüter	1.000,00 €
Miete und Ausstattung	2.000,00 €
3. Projektaufwendungen	9.500,00 €
Mentorenschulungen	4.000,00 €
Öffentlichkeitsarbeit	2.000,00 €
Organisation und Koordination	2.500,00 €
Sonstige Projektkosten	1.000,00 €
Summe Aufwendungen	53.108,72 €