



Regionalstrategie Daseinsvorsorge Kreis Schleswig-Flensburg: Chancen für Innovationen

Umsetzungsprojekt:
Neue Wege in den Beruf für
Menschen mit Behinderungen

September 2012





Projektskizze zum Thema

Neue Wege in den Beruf für Menschen mit Behinderungen

Ausgangssituation

Derzeit wird im Kreis Schleswig-Flensburg eine Regionalstrategie Daseinsvorsorge zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels erarbeitet. Zahlreiche Arbeitsgruppen bearbeiten ausgewählte Infrastrukturen. Darunter sind die Arbeitsgruppen „Senioren und Menschen mit Behinderungen“, die sich in zwei Unterarbeitsgruppen zergliedert, und die Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt und Grundsicherung“.

In der Unterarbeitsgruppe „Menschen mit Behinderungen“ und in der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt und Grundsicherung“ wurde deutlich, dass sich durch den demographischen Wandel ein Arbeitskräftemangel abzeichnet. Alle Teilnehmenden sind sich einig, dass die Bedeutung jedes Einzelnen steigen wird und sich neue Chancen im Sinne der Inklusion ergeben können. Der Kreis Schleswig-Flensburg möchte nun in einer vertiefenden Studie mit Unterstützung durch die Universität Flensburg, Institut für Heilpädagogik, Möglichkeiten und Grenzen für neue Wege in den Beruf für Menschen mit Behinderungen erfassen und die Gestaltung der Rahmenbedingungen für neue Modellvorhaben diskutieren.

Zielgruppe sind zum einen die Leistungsbezieher nach dem SGB II mit Schwerbehinderung und zum anderen Menschen, die Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII beziehen.

Für den Bereich der Eingliederungshilfe geht es darum, die Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt für die ca. 1.000 Menschen zu verbessern, die derzeit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form von Beschäftigungen in Werkstätten für behinderte Menschen, Arbeits- und Beschäftigungsprojekten u.a. beziehen und diejenigen, die in einer entsprechenden Einrichtung eine Ausbildung durchlaufen. Ziel ist es, bessere Angebote für ein selbständiges Leben zu machen. Bisher wird in Berufswegekonferenzen der Förderzentren für geistige Entwicklung jährlich für ca. 60 (Anzahl 2012: 57) Schülerinnen und Schüler eine Perspektive gesucht.

Im SGB II-Bereich hatten 741 Personen im Alter zwischen 0 und 65 Jahren im August 2012 eine Schwerbehinderung. Davon hatten mindestens 490 Kunden einen Schulabschluss, ca. 251 verfügten nicht über einen Schulabschluss. Eine Berufsausbildung hatten mindestens 293 dieser Personen mit Schwerbehinderung, ca. 197 blieben folglich ohne. Es bleibt zu konstatieren, dass sich unterschiedlichste Projekte um die Vermittlung schwerbehinderter Klienten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder die Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen bemühen. Die Gruppe der Schwerbehinderten ohne Schulabschluss



bzw. mit Schulabschluss aber ohne entsprechende Kompetenzen zur Aufnahme einer regulären oder geschützten Berufsausbildung bleibt jedoch bislang weitgehend unberücksichtigt.

Für diese Menschen sollen mit niedrighschwelligen Angeboten neue Wege in den Beruf gefunden werden und neue sozialversicherungspflichtige Tätigkeitsfelder auf dem ersten Arbeitsmarkt erschlossen werden. Gleichzeitig sollen Lücken auf dem Arbeitsmarkt geschlossen werden. Grundsätzlicher Projektansatz ist dabei die Vermittlung des Klienten auf den ersten Arbeitsmarkt durch eine passgenaue, d.h. ressourcenorientiert am Klienten und sozialräumlich unter Berücksichtigung des regionalen wirtschaftlichen Bedarfes, (Anpassungs-) Qualifizierung.

Ziele des Projektes

Die Ziele des Projektes lauten:

- Bessere Umsetzung des Inklusionsgedankens durch Steigerung der Selbständigkeit (tägliches Leben, Lebensunterhalt, klar erkennbare Strukturen) und Verbesserung der Integration (Kontakt zu Menschen ohne Behinderungen , Steigerung des Selbstwertgefühls)
- Bessere Identifizierung und Nutzung von Arbeitskräftepotenzialen für den Arbeitsmarkt insbesondere unter dem Aspekt des identifizierten Arbeitskräftemangels 2030
- Identifizierung von Teilaufgaben in den Betrieben/ Branchen, die von Menschen mit Behinderungen ausgeführt werden können (getrennt nach Arten und Graden von Behinderungen bzw. speziellen Teilhabebeeinträchtigungen)
- Identifizierung von Hemmschwellen, die dazu führen, dass Betriebe wenig Menschen mit Behinderungen einstellen (Abführen der Ausgleichsabgabe, Kündigungsschutz, Recht etc)
- Motivierung und Akquise von Betrieben, die eine sozialversicherungspflichtige Anstellung in Aussicht stellen.
- Betriebsorientierte, individuelle Vermittlung fachlicher Grundkenntnisse in Abstimmung mit den akquirierten Betrieben.
- Gestaltung von nutzerorientierten Wegen in den Beruf und neuen Wegen im Beruf: Entwicklung von Modellvorhaben zur Stärkung der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung, zur zielorientierten Gestaltung der Hilfe
- Aufzeigen von Finanzierungsmodalitäten, Ausgestaltung des rechtlichen Rahmens, ggf. Vorschläge zur Neugestaltung des rechtlichen Rahmens und der Finanzierung.

Welche Arbeitsschritte müssen geleistet werden, um die Ziele zu erreichen?

1. Problembeschreibung
 - a. Erfassung der Größenordnung der Betroffenen
 - i. Analyse der Anzahl der Menschen mit Behinderungen und der Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen (Arbeitslose, Menschen im Arbeitsleben, EGH), Typisierung
 - ii. Erfassung der Menschen mit Behinderungen, die sich am Übergang Schule und Beruf befinden und derer, die im Laufe des Arbeitslebens Behinderungen erwerben.



Wie zeigt sich in der Schule und Arbeitsalltag neben einer wesentlichen Behinderung auch die wesentliche Einschränkung der Teilhabefähigkeit?

- iii. Menschen ohne Arbeit mit Behinderung, Typisierung

- b. Das Arbeitsangebot für Menschen mit Teilhabeeinschränkungen
 - i. Welche Betriebe des ersten Arbeitsmarktes arbeiten mit Menschen mit Behinderungen zusammen? Befragung der Kreismitarbeiter der Fachdienste, der Arbeitsvermittler, der Betroffenenverbände, der IHK und der HWK, um Firmen und Ansprechpersonen zu identifizieren. Weiter Hinweise kann ggf. die BIB gGmbH Flensburg geben. Diese Gesellschaft begleitet Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und sucht individuelle berufliche Lösungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf.
 - ii. Welche anderen Angebote sind im Kreis SL-FL vorhanden: Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften .etc. Hierbei sind alle Rehaträger zu berücksichtigen.

- c. Bisherige Hilfs- und Unterstützungsangebote
 - i. in Schule und Berufsschule,
 - ii. berufliche Bildungsmaßnahmen in und außerhalb von Werkstätten
 - iii. unterstützte Beschäftigung
 - iv. weitere Maßnahmen?

2. nutzerorientierte Bewertung der bisherigen Hilfestellungen und Veränderungswünsche
 - a. Menschen mit Behinderungen, ggf. Gruppendiskussion mit (rechtlichen) Betreuern/Unterstützern
 - b. Betriebe, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten: Einzelinterviews zu Branchenzugehörigkeit, Erfahrungen mit dem Einsatz von Menschen mit Behinderungen (Art und Grad der Behinderung, Einschränkung der Teilhabefähigkeit) Benennung von besonderen Fähigkeiten/ Vorteilen, Fragen nach der Inanspruchnahme von Hilfen und nach Unterstützungsbedarf, Sammlung von Best practise
Recherche und Workshop
 - c. Betriebe mit mehr als 20 MA, die bislang keine Menschen mit Behinderungen einstellen: Wo liegen die Hemmnisse? Besteht Arbeitskräftemangel und wenn ja in welchen Bereichen
 - d. Befragung der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sowie der Arbeits- und Beschäftigungsprojekte zur Struktur, Dauer und Durchlässigkeit zum 1. Arbeitsmarkt, Veränderungsbedarf, Gesprächsleitfaden
 - e. 5 Gespräche mit Gesprächsleitfaden
 - f. Erfahrungen weiterer stakeholder



3. Exploration des individuellen Leistungs- und Biografieprofils der Klienten
4. Durchführung einer Fachkonferenz „Arbeit für Menschen mit Behinderungen“ mit Ausstellung von best practise
5. Entwicklung von Modellvorhaben zu neuen Wegen in den Beruf und im Beruf
Diese sollen Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Behinderten stärken, persönliche Wünsche in Erfahrung bringen und Hinweise für eine zielorientierte Gestaltung der Hilfe geben. Für die Betriebe sollen Vorschläge zu einer veränderten Arbeitsorganisation und zur Begleitung des Übergangs erarbeitet werden, um langfristig den Arbeitskräftemangel abzuwenden.