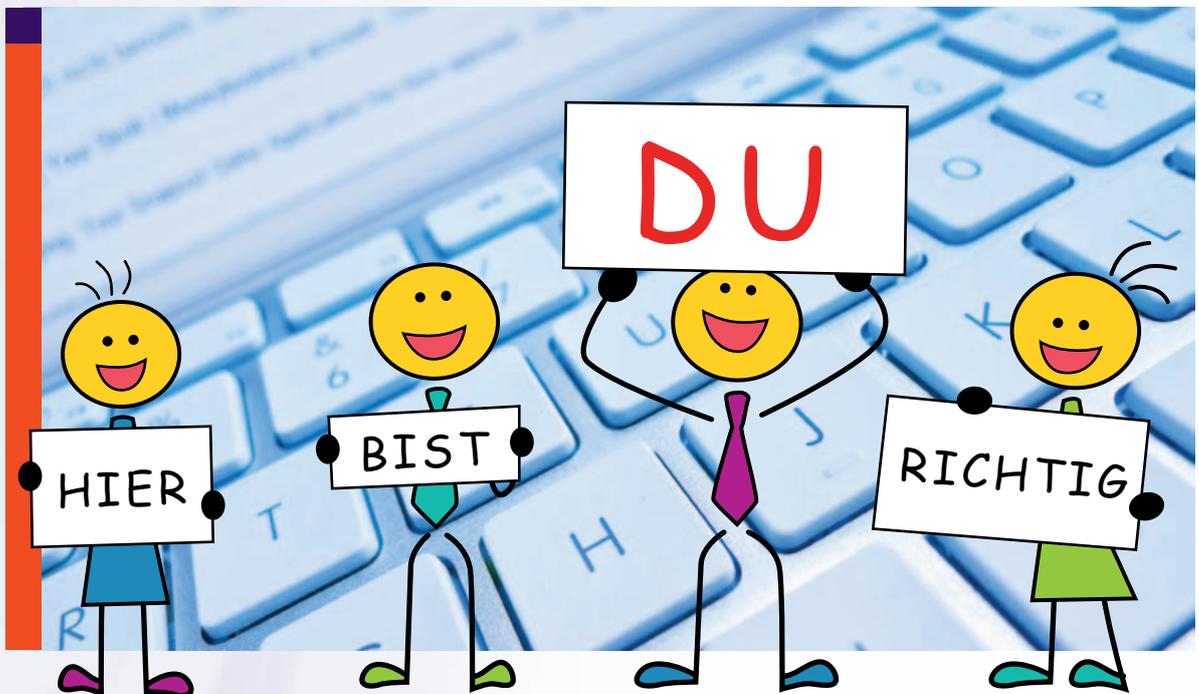




Landesverband für
Menschen mit Körper-
und Mehrfachbehinderung
Baden-Württemberg e.V.

Alle inklusive?!

Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit
schweren und mehrfachen Behinderungen



Dokumentation der Tagung am 23. September 2014
im Tagungshaus der Akademie der Diözese
Rottenburg-Stuttgart in Stuttgart-Hohenheim



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite	3
Arbeit und Teilhabe – Rechte und Würde der Erwerbsarbeit aus theologischer Sicht <i>Paul Schobel, Böblingen</i>	Seite	4
Inklusion gelingt! Wie Unternehmen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten können <i>Branko Schmidt-Bachaly, Industrie- und Handelskammer (IHK) Nordschwarzwald</i>	Seite	10
Arbeitsweltbezogene Tätigkeit für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen – Ergebnisse des Forschungsprojektes SITAS <i>Prof. Dr. Karin Terfloth, Pädagogische Hochschule Heidelberg</i>	Seite	16
Arbeiten und Teilhabe – Konkrete Erfahrungen		
„Lasst uns einen Arbeitsplatz erfinden!“ <i>Armin Bönisch, Schrozberg</i>	Seite	23
„Ich wollte nichts anderes!“ <i>Fabian Bönisch, Schrozberg</i>	Seite	24
„Wir können eine ganze Menge!“ <i>Eine Gesprächsrunde</i>	Seite	24
Forum 1: Allgemeiner Arbeitsmarkt		
„Inklusion gelingt!“ – Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt <i>Berthold Deusch, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)</i>	Seite	26
Wie geht es weiter... Eckpunkte für die Aktion 1000 – Perspektive 2020	Seite	42
Forum 2: Integrationsfirmen – Praxisbeispiele		
BioVelo, Café im Park, Golfen auf Gut Scheibenhardt, Flinke Hand – Beschäftigungsprojekte der IL-KA Integration + Leistung, Karlsruhe <i>Josef Held, Karlsruhe</i>	Seite	48
EinDRUCKsvoll sozial – Texdat-Service gGmbH, Weinheim <i>Joachim Brehmer, Weinheim</i>	Seite	58
Forum 3: Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)		
Beispiel Buchladen Rappertshofen – ein Außenarbeitsplatz der WfbM <i>Bettina Heuer, Clarissa Knittel und Hans Usemann – Reutlingen</i>	Seite	61
Forum 4: Gut arbeiten in einer Tagesförderstätte – Praxisbeispiele		
Das Tagewerk im Haus Spielberg, Karlsbad <i>Regine Aberle und Felicitas Becker – Karlsbad</i>	Seite	66
Hinz + Kunst bei leben+wohnen, Lörrach <i>Natalie Koch und Sabrina Gerdes – Lörrach</i>	Seite	71
Anhang	Seite	80
Impressum	Seite	83

Vorwort

Alle inklusive?! – Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen

„Schulzeit vorbei – und nun?“ Spätestens gegen Ende der Schulzeit fragen sich Schüler mit und ohne Behinderung sowie deren Eltern, wie es beruflich nach der Schule weiter geht. Arbeit und Beschäftigung gehört zum Erwachsenenleben dazu. Arbeit bedeutet für Menschen mit schweren Behinderungen mehr als „nur“ die finanzielle Basis für den Lebensunterhalt. Arbeit bedeutet auch Teilhabe an der Gesellschaft, ermöglicht berufliche Bildung und mehr.

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen enthält in Artikel 27 klare Vorgaben. Darin heißt es (in leichter Sprache): „Menschen mit Behinderungen sollen selber entscheiden, wo sie arbeiten wollen. Zum Beispiel, ob sie mit Menschen ohne Behinderung zusammen in einer Firma arbeiten wollen. Oder, ob sie in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten wollen.“

Die Entscheidung für den „richtigen“ Berufsweg ist nicht immer leicht. Welche Arbeit eignet sich? Welche Arbeit fordert ohne zu überfordern? Welche Perspektiven bietet sie für die persönliche Entwicklung? Welche Hilfen gibt es für Menschen mit Behinderungen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bestehen? Was können Selbsthilfefirmen, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen oder Tagesförderstätten bieten? Und wie durchlässig sind die einzelnen Arbeitsfelder? Ist ein Wechsel möglich? Die Fachtagung stellt die neuesten Forschungsergebnisse und Programme für Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen vor. Beispiele aus der Praxis zeigen, wie die Teilhabe am Arbeitsleben erfolgreich gestaltet werden kann.

Gemeinsam mit der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart hatten wir die eintägige Fachtagung „Alle inklusive?! – Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen“ organisiert. Anliegen der Fachtagung war es, Mut zu machen, die passende Arbeit oder eine angemessene und sinnvolle Beschäftigung zu finden. Vorgestellt wurden unterschiedliche Lebenswege und mögliche Nischenarbeitsplätze. Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige erzählten als „Experten in eigener Sache“ ihre Erfahrungen bei der Suche nach dem richtigen Job. Dabei wurde deutlich, dass es sich lohnt, sein eigenes Ding zu machen und seinen Platz in der Arbeitswelt zu suchen und zu finden. In den Foren am Nachmittag wurde ein bunter Strauß möglicher Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten vorgestellt. Die Fachtagung war zugleich ein Forum für Menschen mit Behinderungen, Angehörige, Fachkräfte aus der Behindertenhilfe und der Verwaltung, um sich auszutauschen.

In der nun vorliegenden Tagungsdokumentation haben wir sämtliche Beiträge aufgenommen sowie diese um Hinweise zum Nachlesen, zum Reinhören bzw. zum Surfen ergänzt.

Stuttgart, September 2015

■ Arbeit und Teilhabe

■ Rechte und Würde der Erwerbsarbeit aus theologischer Sicht

Paul Schobel, kath. Betriebsseelsorger i.R., Böblingen

1 Einführung

Kolumbus soll auf seinem Trip einem kleinen Antillenvölkchen begegnet sein, in dessen Wortschatz eine Vokabel fehlte: „Arbeit“. Als die Spanier diese Eingeborenen in die Plantagen jagten, wurde diesem Mangel rasch abgeholfen. Man wählte für diese Arbeit die Formel „fast sterben“.

Ob wahr oder nur Legende:

- Arbeit wird – seit es sie gibt – missbraucht, ausgebeutet. Sie eignet sich als Instrument der Unterdrückung. Die extremste Form ist die Sklaverei. „Fast sterben“.
- Arbeit – es geht auf jeden Fall um Leben und Tod. Denn – atypisch in diesem Fall – ohne Arbeit ist menschliches Leben nicht möglich: Der Mensch, das nacktste Wesen, braucht Kleidung, Wohnung, Nahrung, um zu überleben. Doch dies alles muss erst mühsam der Schöpfung abgetrotzt werden. In der arbeitsteiligen Welt geht es – im weitesten Sinn – um ein Einkommen zum Auskommen.
- Wer nichts anderes zu verkaufen hat, als seiner Hände oder seines Kopfes Arbeit, ist auf diese existentiell angewiesen. Wer da zu kurz kommt, „zieht wirklich den Kürzeren“. Arbeitslosigkeit bricht den arbeitsfähigen Menschen, zerbricht einen Lebensentwurf. Das erfahren bitter die Erwerbslosen. Leistungswillige, Leistungsfähige werden zu „Leistungsempfängern“. Statt Lohn beziehen sie „Lohnersatzleistungen“.

2 Arbeit in der Bibel

- Die Arbeit ist in der Bibel kein eigenes „Thema“, doch von Arbeit ist ständig die Rede, weil eigentlich alle – von den „Fettaugen“ auch damals abgesehen – arbeiten mussten.
- Arbeit im Sinne von nützlichem Tätigsein gehört zum Menschsein: *„Gott, der Herr, nahm den Menschen und setzte ihn in den Garten Eden, damit er ihn bebaue und bewahre“* (Gen 2,15). Zwei Dimensionen scheinen hier durch: Bebauen, d.h. der Erde abringen, was wir zum Leben brauchen, aber bitte schonend. Dieser Ökologie-Aspekt wurde bekanntlich jahrhundertlang gar nicht erkannt, so dass das christliche Arbeitsethos für den Raubbau an der Natur mit verantwortlich ist.
- Schöpferisch tätig zu sein, macht die Menschen „gottebenbildlich“. Denn der Schöpfergott ist es, der den Menschen *„nach seinem Bild und Gleichnis“* schuf, und ihm werden sie in der Arbeit ähnlich. Arbeit ist so schön und erfüllend, dass sich Gott selber ein „Stückle“ reserviert und gärtnerisch tätig wird. Man kann ihn sich damals anders gar nicht vorstellen. Auch er muss doch Spaß an der Arbeit haben (meint der Schwabe!). Diese Schönheit der Arbeit wird an vielen Stellen beschrieben, etwa in der Vorstellung der einzelnen Gewerke im Tempelbau, im Geschick und Können der Handwerker und Künstler, Steinschneider und Kunstweber usw. (1 Kö, 2 Chr), im Loblied auf die tüchtige Frau (Spr 31).

- Arbeit aber ist in der Bibel immer umgriffen von Ruhe. In ihr erst kommt sie zu sich selbst. Das ist der Sinn des Sabbats. Auf ihn läuft das Schöpfungswerk hinaus. Gott selber muss abschalten, durchschnaufen. Leben hat einen anderen Sinn als nur die Arbeit: Ruhe, Regeneration, Rekreation. Ganz entscheidend aber: Die Sabbat-Ruhe ist eine kollektive Ruhe. In der Er-Schöpfung sind alle gleich, die Herren und die Sklaven. Da heben sich die sozialen Unterschiede auf. Der Sabbat birgt in sich revolutionäres Potenzial!
- Arbeit unterliegt der Zwiespältigkeit unseres Daseins. Auch die Arbeit ist erlösungsbedürftig, denn sie bringt ja auch Arbeitsleid. Der Fluch des Sündenfalls gilt zwar nicht der Arbeit als solcher, sondern dem Acker, der Dornen und Disteln trägt: *„Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen“*. Das Arbeitsergebnis steht in Frage. Arbeit bedeutet immer auch Widerständigkeit in der Auseinandersetzung mit der Materie, sie macht kaputt und ist oft vergeblich.

Das meiste Arbeitsleid aber ist menschlich verursacht, wenn sie fremdbestimmt, missbraucht und unterdrückt wird.

Über dem Volk Israel liegt eine schicksalhafte Tragik: Es gerät selbst in Fronknechtschaft, in Arbeitssklaverei, muss sich schinden in den Steinbrüchen und Ziegelfabriken der Pharaonen. (Ex 5).

- Hier setzt die zentrale jüdische Glaubenserfahrung an: Sie beruht auf dem Exodus, der Befreiung aus der Versklavung an die Arbeit. Gott hört das Schreien und Klagen seines Volkes und handelt. Die befreiende Botschaft der Bibel macht also fest an der Befreiung aus Ausbeutung und Unterdrückung durch Arbeit.
- Die berühmten Gleichnisreden Jesu greifen oft auf die Arbeitserfahrung der damaligen Welt zurück: Sämann. Fischer, Hirten, Bauleute, Kaufmann.

Auch die damals schon gering geachtete Frauenarbeit erfährt eine Aufwertung: Das Gleichnis von der teigknetenden Frau, die Hausarbeit der Martha.

Die Bildvergleiche mit der Arbeit von damals sind geeignet, den „Subjekten“ dieser Arbeit das Reich Gottes zu erschließen.

- Jesus gehört als des Zimmermanns Sohn sozusagen der „arbeitenden Klasse“ an. Auch Paulus betont, dass er als Tuchmacher, Zeltmacher von seiner Hände Arbeit leben kann und niemand zur Last zu fallen braucht. Darin kann man eine Aufwertung niedriger Arbeit sehen. Die Orden der alten Kirche setzten sich dies zum Ziel: *„Ora et labora“*.
- Gerechter Lohn ist ein großes Thema in der Bibel: Lohnvorenthaltung schreit zum Himmel. *„Jede Arbeit ist ihres Lohnes wert...“* (Mindestlohngesetz).
- Das Gleichnis von der Arbeitern im Weinberg lässt erkennen, dass alle Arbeitsfähigen – unabhängig von ihrer Leistungsbereitschaft – sich besser über ihre Arbeit ein Existenzminimum erwerben statt über Sozialleistungen und Transfereinkommen.

3 Bedeutung der Arbeit in der Christlichen Sozialethik

Auf dem Hintergrund dieser positiven Einschätzung der Bibel, misst auch die Sozialethik beider Kirchen der menschlichen Arbeit große Bedeutung bei. Sie entscheidet maßgeblich über gelingendes Leben und Wohl und Wehe einer Gesellschaft.

Mit Arbeit (nicht automatisch Erwerbsarbeit) werden drei wichtige Dimensionen in Verbindung gebracht: Das „kreative Dreieck der Arbeit“ (Hengsbach):

- Arbeit dient der **Existenzsicherung** („Naturale Dimension“): Ohne Arbeit gibt es kein Überleben. Wir müssen der Schöpfung die lebensnotwendigen Dinge abringen. In einer arbeitsteiligen Gesellschaft läuft das über existenzsichernde Einkommen.
- Arbeit entspricht dem Menschen, hat mit seiner **Würde** und seiner **Entfaltung** zu tun („Personale Dimension“): Arbeitende wollen ihr Können, ihre Phantasie und Kreativität in ihre Arbeit einbringen.

GUTE ARBEIT bedeutet hohe Freiheitsgrade in der Ausgestaltung der Arbeit: Arbeitsautonomie, Verantwortung. Der Mensch will Verantwortung tragen. Arbeit ist für ihn eine Herausforderung. Er will Kräfte messen, Energie, Phantasie und Kreativität einbringen, planen und ausführen. Man muss ihm dies nur zutrauen. Die Arbeit sollte in Industrie und Verwaltung, in Handel und Dienstleistung so ausgestaltet werden, als „*arbeite der Mensch in seiner eigenen Werkstatt*“ (Johannes Paul II.). Um diesen „Werkstatt-Charakter“ der Arbeit geht es – Teil „guter Arbeit“. Eine solche macht Sinn und führt zu einer hohen Arbeits-Identität.

- Arbeit schafft und fördert **soziale Beziehung** („soziale“ Dimension): Arbeitsfähige ermöglichen das menschengerechte Leben der Arbeitsunfähigen. Menschliche Gesellschaft kenne nicht nur die „Brutpflege“ wie im Tierreich.

Arbeit ist aber auch selbst sozialer Raum und muss entsprechend ausgestaltet werden. In Arbeit muss man investieren, nur dann wird sie gewinnbringend, wenn sie menschenwürdig ausgestaltet wird und gebührende Anerkennung findet. Das kostet Zeit und Geld, aber trägt hundertfache Frucht.

Der Mensch ist ein Sozialwesen, auch und gerade in der Arbeit. Kommunikative Arbeit ist menschengerecht und produktiv.

GUTE ARBEIT ist vor allem mitbestimmte Arbeit. Die Arbeit gehört als Partner mit ins Boot wirtschaftlicher und unternehmerischer Entscheidungen. Gemeinsame Meinungs- und Willensbildung, Transparenz und Verantwortlichkeit schaffen eine hohe Arbeitsidentität. Daher muss sowohl die betriebliche als auch die wirtschaftliche Mitbestimmung weiter entwickelt werden.

Die menschliche Arbeit ist also unverzichtbar. Sie hat „*Vorrang gegenüber allen anderen Faktoren des wirtschaftlichen Lebens*“ (II. Vaticanum). Arbeit darf nicht den Marktkräften überlassen werden: „*Sache der Gesellschaft muss es sein, dass alle ausreichend Gelegenheit zur Arbeit haben...*“ (II. Vaticanum). Beide Kirchen bekennen sich zu einem „*Menschenrecht auf Arbeit*“ („Gemeinsames Wort“ 1997).

Dieses Menschenrecht auf Arbeit gilt auch für behinderte Menschen. Gerade sie, die permanent mit Einschränkungen leben müssen, wollen sich in Gesellschaft einbringen, wollen mitwirken und mitgestalten, Verantwortung übernehmen für sich und für die Gesellschaft.

4 Arbeit im real-existierenden Kapitalismus:

Messen wir zunächst dieses „Dreieck“ an der gegenwärtigen Realität in der Arbeitswelt:

- *Arbeit schützt nicht mehr vor Armut*: Das Entlohnungsgefüge ist in den letzten Jahren völlig entartet: 25 Prozent der Erwerbstätigen erzielen im Niedriglohn-Segment kein existenzsicherndes Einkommen mehr. Mit fatalen Folgen auch auf Zukunft hin: Altersarmut.
Eine gewaltige Einkommens-Ungerechtigkeit belastet das Arbeitsleben: Hungerlöhne auf der einen, Managergehälter auf der anderen Seite. Sinkende Real-Einkommen bei gleichzeitig explodierenden Gewinnen. Abgesehen davon, dass vielfach gesellschaftlich und ökologische Tätigkeit gar kein Einkommen erzielt, wie etwa Familien- und Erziehungsarbeit, Beziehungsarbeit und bürgerschaftliches Engagement.
- Die personale *Entfaltung* durch Erwerbsarbeit ist unter Wettbewerbs- und Verwertungsbedingungen kaum noch gegeben. In der Massengüter-Industrie kehrt man wieder zu kleinsten Fertigungstakten zurück. Arbeit hat kein menschliches Gesicht mehr. Erworbenes Fachwissen wird in wenigen Jahren abgeschöpft, eine Weiterentwicklung kaum noch gefördert, Erfahrungswissen verschleudert. Nur in wenigen Berufen verbindet sich mit Erwerbsarbeit auch persönliche Entfaltung. Ziel müsste es sein, dass jede Arbeit nicht nur der Herstellung von Gütern, sondern auch der Darstellung des Menschen dient.
- Die *soziale Dimension* der Arbeit ist – von Steuern und Sozialabgaben einmal abgesehen, die auf der Arbeit liegen und das Leben der Arbeitsunfähigen ermöglichen – am Ort der Arbeit kaum noch erfahrbar. Für Kommunikation ist infolge Arbeitsverdichtung kaum noch „Luft“. Prekäre Arbeitsformen schaffen in den Betrieben eine Klassengesellschaft, die eine konflikt- und kampffähige Solidarität verhindert. Die Betriebsverfassung nimmt Schaden, weil in vielen Unternehmen Betriebsräte be- oder gar verhindert werden. Damit ist jede Mitbestimmung ausgeschlossen.

Im Mittelpunkt wirtschaftlichen Handelns steht ausschließlich die Kapitalrendite. Ihr wird alles andere untergeordnet.

- Arbeit wird zur Mehrung der Renditen extrem instrumentalisiert, mit analytischen Verfahren gemessen und optimiert, wo man sie noch braucht. Die Devise: „Immer besser, immer schneller, immer billiger.“ Wo man sie nicht mehr braucht, werden die Folgen der Arbeitslosigkeit der Gesellschaft aufgebürdet.
- Die Arbeit als der eigentlich wichtigste Produktionsfaktor wird degradiert zum „Kostenfaktor“. Kosten werden bekämpft, am besten eliminiert. Damit ist das Elend der Erwerbsarbeit vorprogrammiert: Auslagerungen, Druck auf Löhne und Standards, Arbeitsverdichtung, Leiharbeit, Werkverträge, Ökonomisierung der Zeit (Nacht- und Wochenendarbeit), Ausbeutung der Arbeitskraft.
- Man braucht nicht viel Phantasie, um festzustellen, dass Behinderte in einer solchen Arbeitswelt schlechte Karten haben. Immer noch wird Behinderung mit Leistungsminderung in Zusammenhang gebracht. Was zumeist gar nicht stimmt, auch wenn die Fehlzeiten in der Regel etwas über dem Durchschnitt liegen. Es sind vor allem die Sonderregelungen wie der erweiterte Kündigungsschutz: Man will keine sozialen Verpflichtungen übernehmen. In manchen Personalbüros fürchtet man auch ganz einfach den „Papierkram“. Der Loskauf aus der gesetzlichen Quotierung läuft über

die Portokasse oder Aufträge an Werkstätten – beides ist viel zu billig! Daher werden die Quoten nicht erfüllt. Behinderte sind daher durchschnittlich noch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.

- Die Erwerbsarbeit steht unter der Knute reiner ökonomischer Verwertbarkeit. Sie ist immer noch als Abhängigkeitsverhältnis organisiert und steht trotz Vertragspartnerschaft unter Fremdbestimmung. Verträge sind kündbar.

Die herkömmliche Erwerbsarbeit ist also im Kapitalismus ein Zerrbild dessen, was Arbeit anthropologisch und theologisch bedeutet. Der ethisch minderwertige Produktionsfaktor „Kapital“ führt das Kommando. Das Erscheinungsbild der Arbeit, ihr Charakter, entscheidet sich an der Machtfrage.

5 Eine neue Klassengesellschaft: Prekäre Arbeitsverhältnisse

In fast jedem Unternehmen gibt es inzwischen Arbeit erster und zweiter Klasse. Eine Übersicht:

- *Leiharbeit*: Eine Million Betroffene, hunderte von Leiharbeits-Firmen. Dieser „Zwischenhandel“ sorgt für zusätzlichen Stress. Das ist Arbeit mit „Waren-Charakter“. Die Kosten für Leiharbeit und „Werkverträge“ laufen in der Buchhaltung meistens als „Materialkosten“. Prekäre, ungeschützte Arbeit schafft zusätzliche Arbeitsplatzunsicherheit, sie ist untauglich für die Errichtung eines Lebensgebäudes. Das ist ein Leben im Provisorium.
- *Werkvertrag*: Nicht neu, aber exzessiv, um Mindestlöhne in Leiharbeit zu unterlaufen. Eine Aufgabe wird als „Werk“ ausgeschrieben und fremd vergeben. Vielfach ist das Schein-Selbständigkeit, Arbeit auf eigene Rechnung. Es wird gar kein Arbeitsverhältnis begründet, es entsteht keine personale Beziehung. Das ist Ent-Persönlichung der Arbeit über Selbstvermarktung. Geht meistens mit extremer Unterbezahlung einher.
- *Mini-Jobs*: Arbeit zu einem Festbetrag, nämlich 450 Euro. Seit kurzem zwar abgabepflichtig, aber mit der Möglichkeit, sich davon befreien zu lassen. So ist das Hauptproblem dieser „Pauschalarbeit“, dass sie keine soziale Sicherung gegen Arbeitslosigkeit und im Alter schafft.
7,5 Millionen, die meisten sind auf diese Arbeit angewiesen, weil ihnen nichts Besseres angeboten wurde. Mini-Jobs – einst einmal als „Ausnahmeregelung“ in der Gastronomie erfunden und zugelassen – bergen ein gewaltiges Missbrauchspotenzial. Immer mehr normale Arbeitsverhältnisse werden in solche Mini-Jobs umgewandelt. Zwar suchen viele Menschen Teilzeitarbeit, aber die müsste als ganz normale „geschützte Teilzeit“ ausgebaut und angeboten werden.
- *Befristung*: Ohne Begründungspflicht bis zu zwei Jahren. Verlängerte Probezeit, Wegfall des Kündigungs- und Mutterschutzes. Diese prekäre Arbeitsform trifft heute vor allem junge Arbeitssuchende und alte Arbeitslose. Sie erlaubt keine verlässliche Lebensplanung und schafft keine Grundlage für eine Familie.

Gelingendes Leben ist angewiesen auf „Verlässlichkeit“, in diesem Fall auf verlässliche Arbeitsbeziehungen. Prekarität hebt die Verlässlichkeit auf, wälzt Arbeitgeber-Risiko auf die Arbeitnehmer ab, macht das Leben unsicher, erlaubt keine Planung. Geht zumeist einher mit Unterbezahlung, daher kommt finanzielle Unsicherheit hinzu.

6 Macht braucht Gegenmacht

- Ausschöpfung aller rechtlichen Möglichkeiten: Wahl von Behindertenvertretern in allen Unternehmen.
- Loyalität und Solidarität mit den Gewählten: Sie können nur Stärke entwickeln, wenn sie gefordert, dann aber auch getragen werden.
- Behinderte müssen in Betriebsräten und bei Betriebsversammlungen in Erscheinung treten. Sie gehören dazu, sind – wenn auch Minderheit – keine Außenseiter. Diese Gesellschaft muss auf allen Ebenen lernen, mit Behinderung menschengerecht umzugehen. Inklusion.
- Bereitschaft zur Übernahme von Mandaten.
- Bereitschaft zur Weiterbildung.
- Ausgestaltung und Förderung behindertengerechter Arbeitsplätze. Anpassung von Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen.
- Verstärkung des gesetzlichen Schutzes: Quotierung, Einschränkung der „Freikauf-Möglichkeiten“ usw.
- Behindertenpolitik über starke Organisationen und Gewerkschaften.

Schluss

Wer kennt sie nicht – die berühmte Geschichte der drei Steinmetze am gotischen Dom. Alle Dombauhütten nehmen sie für sich in Anspruch:

„Was macht Ihr denn da,“ fragt ein vorbeilaufender Touri.

„Du siehst doch, ich behauete Steine...“, meinte der erste mürrisch.

Der zweite: *„Ich arbeite, um meine Familie zu ernähren“*.

Der dritte wischte sich den Schweiß von der Stirn:

„Ich baue mit am großen Dom.“

Eine wunderschöne Geschichte.

Arbeit bedeutet Identität, Entfaltung, schöpferische Kraft. Und das Gefühl, mitzubauen am großen Dom, an einem großen Ganzen.

Inklusion gelingt! **Wie Unternehmen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten können**

Branko Schmidt-Bachaly, Projektleiter Inklusionskompetenz der Industrie- und Handelskammer (IHK) Nordschwarzwald, Nagold

Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern (IvIK)

KOPI
Kooperationsprojekt
Inklusionskompetenz



Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

In welchem Zusammenhang steht IvIK?

- » Zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen wurde der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung (NAP) entwickelt.
- » Teil dieses NAP ist die "Initiative Inklusion" mit vier Schwerpunkten, zu denen u.a IvIK gehört:
"...um bei den Kammern [...] verstärkt Kompetenzen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen und durch gezielte Beratung mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bei den Mitgliedsunternehmen zu akquirieren."



Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

„KOPI“

Die IHK Nordschwarzwald wird zu Thema Inklusion von schwerbehinderten Personen in Ausbildungsberufe [...] Inklusionskompetenz aufbauen und diese ihren Mitgliedsunternehmen zur Verfügung stellen.

[...] das Einrichten einer festen Kontaktstelle (Beratung und Unterstützung) für Mitgliedsunternehmen zu Themen über Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sind geplant.

(Auszug aus dem Projektantrag)



Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Ziel von KOPI (Zusammenfassung)

Jugendliche mit Problemen beim Übergang in Ausbildung müssen gezielt unterstützt werden. Die Vermittlung in betriebliche Qualifizierung und Ausbildung hat dabei Vorrang.

Im Rahmen des Projektes soll zusammen mit den Partnern und weiteren regionalen Einrichtungen die Integration von benachteiligten Jugendlichen und das Zusammenführen von Bewerbern aus dieser Zielgruppe mit vorhandenen Ausbildungsstellen durch fundierte fachliche Beratung unterstützt werden.



Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Inklusion – was ist das?

- » In diesem Zusammenhang bedeutet Inklusion die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an Arbeit



Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Inklusion – warum?

- » Menschen mit Behinderung sind in der Lage, unter geeigneten Voraussetzungen ihre Potenziale zum Nutzen eines Unternehmens einzusetzen.
- » Nicht jede Behinderung ist zwangsläufig ein Ausschlusskriterium für ein reguläres Arbeitsverhältnis



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nordschwarzwald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Inklusion – Potenziale nutzen!

- » Oft ist es eine Frage der Rahmenbedingungen und der Unterstützung, dass behinderte Menschen einen Arbeitsplatz ausfüllen oder eine Lehre beginnen und dort ihre Fähigkeiten einbringen können.



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nordschwarzwald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Aktivitäten und Maßnahmen

1. Eine feste Kontaktstelle (Beratung und Unterstützung) für Mitgliedsunternehmen zu Themen über Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen wurde eingerichtet.
2. Die IHK baut Kontakt auf zu
 - Arbeitsagenturen in der Region
 - Integrationsfachdiensten
 - Schulen, welche die Zielgruppe begleiten
 - weiteren Institutionen, die Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe an Arbeit unterstützen
 - Betrieben, die bereits Erfahrung haben



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nordschwarzwald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Beratung und Information

Bei Bedarf bietet die IHK Nordschwarzwald ihren Mitgliedsunternehmen kompetente Unterstützung:

- bei der Auswahl geeigneter Personen für den Betrieb
- bei der Beratung der Ansprechpartner für behinderte Mitarbeiter in ihren Unternehmen
- bei der Schulung und beim Coaching der Ausbilder
- bei der individuellen behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung
- bei der Beantragung von Fördermitteln



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nordschwarzwald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Beratung und Information

Bei Bedarf stellt die Inklusionsberatung der IHK den Kontakt zu weiteren Institutionen und Einrichtungen her, die konkrete Hilfen in den verschiedenen Bereichen anbieten.

Dadurch ergeben sich **individuell ausgerichtete und lösungsorientierte Unterstützungsleistungen** für die Menschen mit Behinderung sowie für die Unternehmen.



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nordschwarzwald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Erste Ergebnisse

Kontakte zu:

- Agentur für Arbeit (Reha-Team)
- Integrationsfachdienste
- Bildungsträgern
- Schulen
- Weiteren Inklusionskammern
- Ausbildungsinitiative Schmalz in Freudenstadt
- Betriebe



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nordschwarzwald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Erste Ergebnisse

Mitwirkung bei:

- Ausbildungsinitiative Schmalz in Freudenstadt
- Arbeitskreis Inklusion der IHK Stuttgart
- Arbeitsgruppe Inklusion beim Bündnis für Familie in Pforzheim



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nord-schwarz-wald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Inklusion – ein Beispiel aus der Praxis

Ritterwand GmbH & Co KG, Nufringen

Ausgangslage:

- » Junger Mann (24) mit Ausbildung zum Holzbearbeiter und seit drei Jahren Arbeit suchend
- » Berufseingliederungsmaßnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen
- » Anfrage bei Ritterwand GmbH für ein Erprobungspraktikum



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nord-schwarz-wald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Inklusion – ein Beispiel aus der Praxis

Handicaps:

- » undeutliche und stotternde Sprechweise
- » Verständigungsprobleme im sozialen Kontakt
- » soziale Ängste und Hemmungen
- » im Umgang mit unbekanntem Personen und Vorgesetzten sehr nervös und ängstlich



IHK
Industrie- und Handelskammer
Nord-schwarz-wald

Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Inklusion – ein Beispiel aus der Praxis

Potenziale:

- » Vorkenntnisse durch Ausbildung
- » freundlich, höflich und anpassungsfähig
- » große Lernbereitschaft
- » interessiert an der Arbeit, hohes Engagement
- » pünktlich und zuverlässig



Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Inklusion – ein Beispiel aus der Praxis

Gelungene Inklusion durch:

- » Aufnahme des Praktikanten in die kollegiale Gemeinschaft
- » Vertrauen in die fachlichen Kompetenzen
- » ein konstanter Ansprechpartner im Betrieb
- » Beratung des Betriebes bei der Planung der Einarbeitung
- » kleine Lernschritte bei der Einarbeitung



Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

Haben Sie noch Fragen?



Die Region. Kompetenzen.
Zukunftslösungen.

■ Arbeitsweltbezogene Tätigkeit ■ für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen – Ergebnisse des Forschungsprojektes SITAS

Prof. Dr. Karin Terfloth, Pädagogische Hochschule Heidelberg



Arbeit ist ...

- ... weder ein Gegenstand
- ... noch ein Zustand,
- ... sondern vielmehr nur als ein Prozess greifbar

„Arbeit“ als Prozess wird durch einen Anfangs- und Endpunkt bestimmt, deren Festlegung im Kontext der Institution oder in dem Zusammenhang erfolgt, in dem Arbeit stattfindet.

(vgl. Osmetz 2003, 96)

Arbeitet David?



Arbeit

- ... ist ein bewusster Prozess
- ... umfasst zielorientierte Handlungen
- ... wird geplant und organisiert
- ... ist an Ergebnissen orientiert

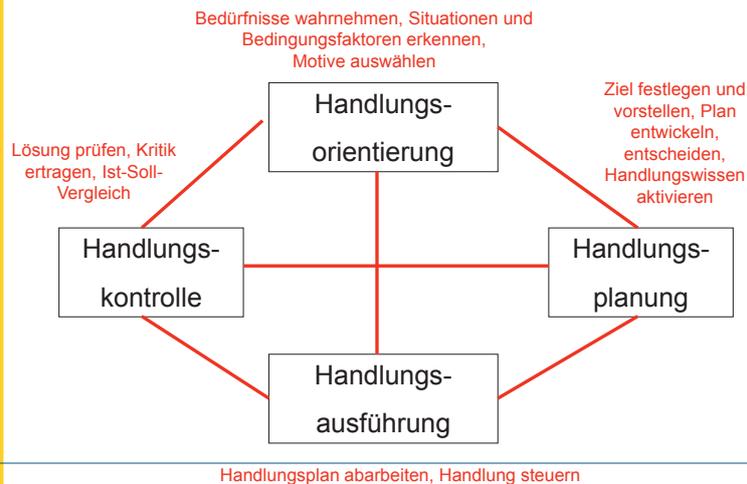
- ... gewinnbringend für das Erleben von Selbstwirksamkeit und Identität
- ... vermittelt ein strukturiertes Zeiterlebnis
- ... bestimmt Status und soziale Identität
- ... vermittelt die Notwendigkeit kollektiver Zusammenarbeit

(vgl. Terfloth/Lamers 2010)



http://www.lmbhh.de/uploads/media/Bildungs-und_Arbeitsfaehigkeit.pdf

Handlungskompetenz



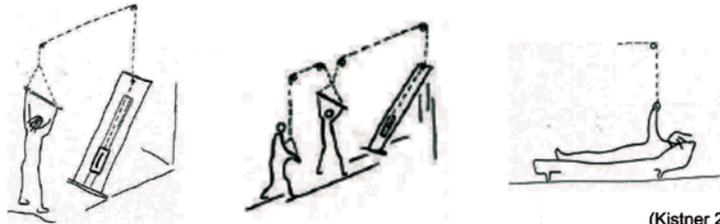
Arbeitsweltbezogene Tätigkeit

- grundlegende Tätigkeiten in einem Arbeitskontext- im Gemeinwesen
- Arbeits- und Handlungsfähigkeit können sich erst durch das Tun entwickeln
- Selbständigkeit im Handeln ist keine Voraussetzung/ Assistenz
- Prozessorientierung – und/ oder Produktorientierung
- Individuelle Kompetenzen zeigen können
- soziale Anerkennung und individuelle Sinnstiftung

(Terfloth & Lamers 2009)



Schleifen mit medialer und/oder personaler Assistenz



(Kistner 2003)

Ein Mensch strebt im Laufe seines Lebens danach, Aufgaben zu erkennen, mit denen er sich identifizieren kann und die er aus eigenem Entschluss erfüllen will.

Bewältigt der Mensch Aufgaben, die seinen Intentionen entsprechen, kann er sich als aktiver Gestalter seines Lebens empfinden und seine Entwicklung voranbringen.

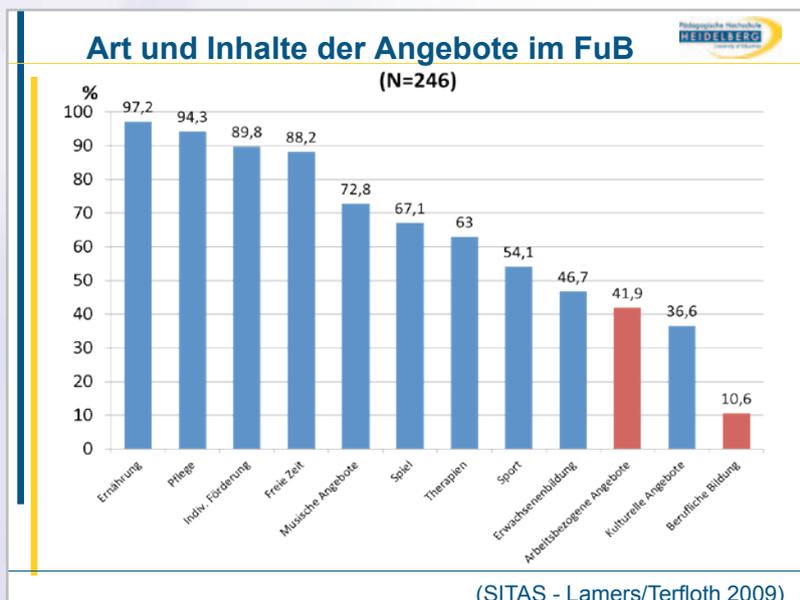
Andererseits drohen Krisen, wenn die Suche nach den eigenen Aufgaben über längere Zeit erfolglos bleibt.

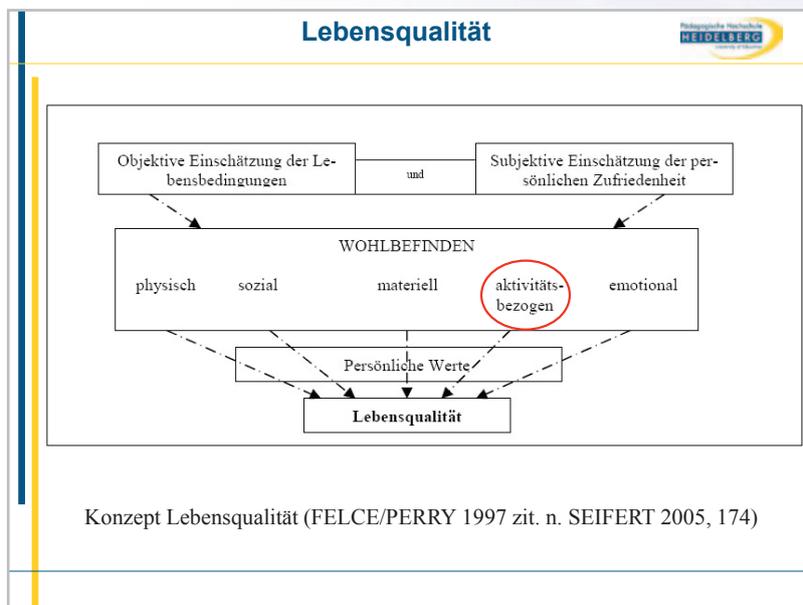
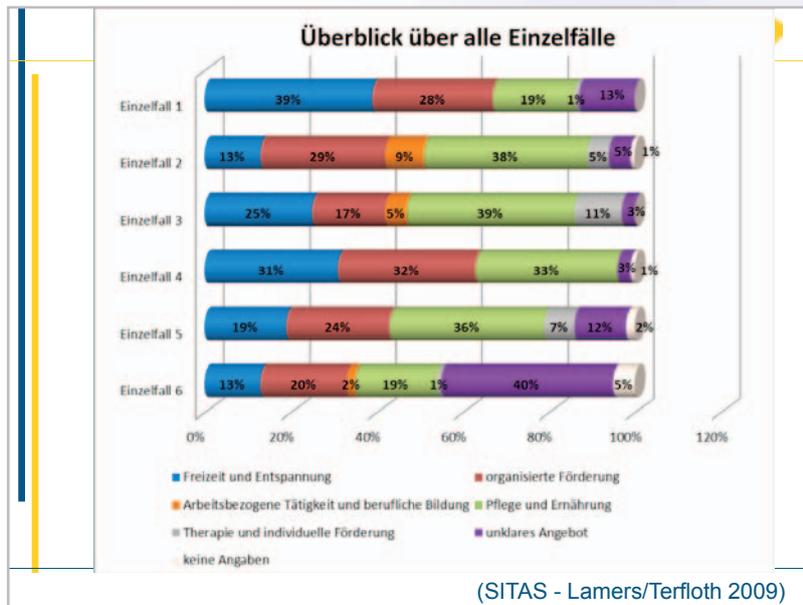
(vgl. Wais 1992)

Pädagogische Hochschule HEIDELBERG

S T A S

Wie läuft es vielerorts im FuB ?
bundesweit 2008-2011 dreischnittig



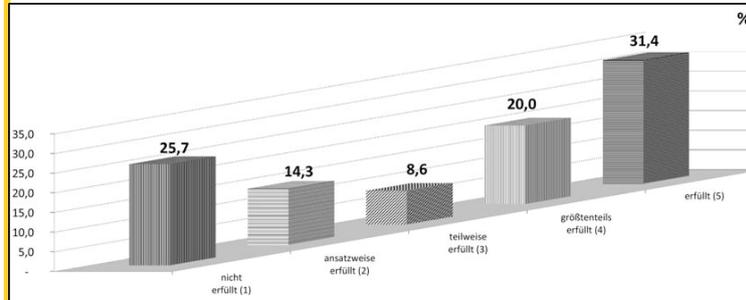


„Untersuchungsraster zum arbeitsweltbezogenen Wohlbefinden (vgl. TERFLOTH & SABO 2011)“

Kategorien	Untersuchungsindikatoren
Kategorie 1 Soziale Beziehungen/ Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung der Kommunikationsform auf die Kompetenzen der Betreuten • Partner- und gruppenorientierte Sozialformen ermöglichen • Hilfestellung bei der Kooperation mit anderen und der Unterstützung des wechselseitigen Bezuges • Zugewandter Interaktionsstil
Kategorie 2 Selbstbestimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz von Ablehnung und Widerspruch • Wahlmöglichkeiten anbieten • Entscheidungen treffen lassen • Toleranz von unerwarteten und nicht situationsangemessenen Verhaltensweisen • Eigene Vorschläge einbringen können
Kategorie 3 Kompetenzerfahrung	<ul style="list-style-type: none"> • Zuschreibung von Kompetenzen • Unterstützung bei der Handlungsorientierung • Unterstützung bei der Handlungsplanung • Balance zwischen Assistenz und Selbstdurchführung einer Handlung • Unterstützung bei der Handlungskontrolle • Selbstbestätigung durch den Wert des Handlungsergebnisses und das Erfahren von Selbstwirksamkeit
Kategorie 4 Nutzerorientierte Auswahl der Inhalte, Methoden und Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung von Transparenz und Nachvollziehen des Angebotsablaufs • Adäquatheit in Bezug auf das Lebensalter • Adäquatheit der Präsentationsform • Adäquatheit der Medien und Hilfsmittel • Abwechslung der Angebote über den Tag • Abstimmung des Inhalts mit den Interessen des Betreuten • Differenzierung innerhalb der Gruppe
Kategorie 5 Respektvolle Grundhaltung	Diese Kategorie wurde nicht anhand eigener Indikatoren untersucht, sondern stellt eher Schlussfolgerungen aus der Einschätzung und Bewertung der vorangegangenen Kategorien dar.

Terfloth & Lamers
2013

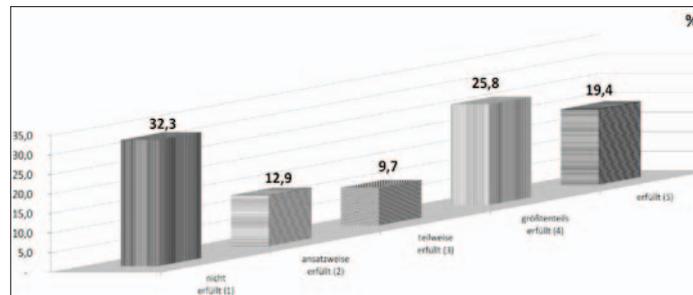
Zuschreibung von Kompetenzen



(N=35/ Mittelwert = 3,2)

(SITAS - Lamers/Terfloth 2013)

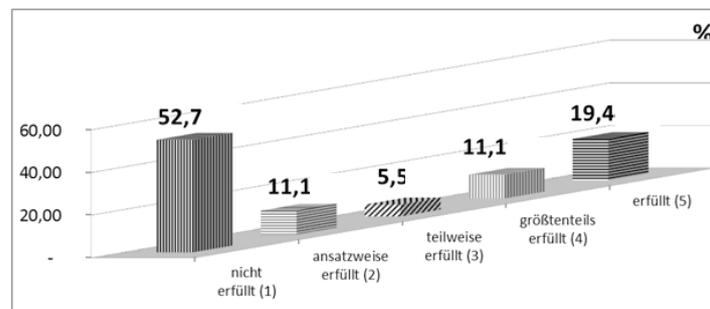
Selbstbestätigung durch den Wert des Handlungsergebnisses und das Erfahren von Selbstwirksamkeit



(N=31/ Mittelwert = 2,9)

(SITAS - Lamers/Terfloth 2013)

Wahlmöglichkeiten anbieten



(N=36/ Mittelwert = 2,3)

(SITAS - Lamers/Terfloth 2013)

Fazit -FuB

- viele gute Ideen und engagierte Mitarbeiter
- es fehlt oft an **verbindlichen** Konzepten und **verlässlichen** Angeboten in einer Einrichtung
 - es steht und fällt mit Einzelnen und deren Interessen
 - sporadische Angebote
 - der Arbeitsweltbezug fällt in „heißen Phasen“ am ehesten hinten runter
- es gibt oft noch einen „**Rest**“ von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung
- ...



Alsterdorf Assistenz West

Das Projekt hat zum Ziel, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und Mobilitätseinschränkungen in kooperativen Beschäftigungsprojekten im Rahmen von Tagesförderung zu vermitteln.

Ob Unternehmen, Schulen, Vereine:

- Sie werden von Tätigkeiten entlastet, für die oft keine Zeit bleibt.
- Sie gewinnen motivierte, engagierte und zufriedene Mitarbeitende hinzu.
- Sie zeigen, wie viel Wert Sie auf soziale Kompetenz in Ihrem Team legen.
- Sie pflegen ein Image, das Sie für Kunden und Mitarbeiter attraktiv macht.

<http://www.alsterdorf-assistenz-west.de/index.htm>

Wie kann „man“ es leisten?

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Welche Tätigkeiten/Themenfelder sind relevant und vielfältig? • Welche Aktivitäten bieten Partner in der Umgebung? • Soziale Anerkennung • konzeptionelle Sicherung <p style="text-align: center;">Sozialraumbezogene
Arbeitsweltorientierung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Was mag die Person? • Was kann die Person? • Welche Bewegungen bieten sich an? • Welche Medien braucht sie dafür? • Wie viel Assistenz braucht sie? <p style="text-align: center;">Personenorientierung</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Zeitfenster /Wochenstruktur schaffen • Qualifikation der Mitarbeiter (Handlungskompetenz, Didaktik, Diagnostik, Differenzierung, etc.) • Räumliche/materielle Ausstattung • Kooperation mit dem Sozialraum • Reflexion und Evaluation <p style="text-align: center;">Ressourcenorientierung</p> | |

Inklusion



Sicherstellung ...

- ... des Rechtsanspruchs auf (nach)schulische arbeitsweltbezogene Bildung und Tätigkeit für alle Menschen mit Behinderung, *unabhängig vom Umfang ihres Unterstützungsbedarfs (vgl. UN-BRK)*

(Weiter)entwicklung ...

- ... der gesetzlichen Regelungen; u.a. Abschaffung der in §136 SGB IX angelegten diskriminierenden Unterscheidung von "werkstattfähig" und "nicht werkstattfähig"
- ... bundesweit einheitlicher fachlicher Anforderungen und Qualitätsstandards bedarfsgerechter arbeitsweltbezogener Angebote
- ... eines bundesweit einheitlichen Bedarfsfeststellungsverfahrens

Arbeitsweltbezogene Tätigkeiten



- Flexibilität in Abhängigkeit zur Situation des tätigen Menschen
- Differenzierung in den Tätigkeitsangeboten (Zeit, Umfang, Assistenz)
- **Teilhabe statt ausschließlich Ergebniseffizienz**
- Arbeitsweltbezogenes Tätigsein in der Gemeinde

Literatur



- **Kistner, Hein (2003):** Arbeit in Bewegung. Zeitschrift für Seelenpflege.
- **Osmetz, D. (2003):** Arbeit am Problem der Arbeit – Eine systemtheoretische Beobachtung für Management und Organisation. Herrsching..
- **Radatz, J.; König, F.; Bausch, M.; Petri, C. & Humpert- Plückhahn, G. (2005):** Arbeitsfeldbezogene Bildungsbegleitung im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf. In: Impulse 36, S. 23-33.
- **Seifert, M.:** Teilhabe von Menschen mit schwerer Behinderung im Bereich des Wohnens - ein kritische Bestandsaufnahme. In: Wacker, E. et al. (Hrsg.): Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. 1. Auflage. Marburg: Lebenshilfe-Verlag 2005, S. 173-184.
- **Terfloth, K. & Lamers, W. (2009):** Untersuchung von Organisationsmerkmalen nachschulischer Angebote für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Janz, F./ Terfloth, K.: Empirische Forschung im Kontext geistiger Behinderung. Heidelberg, 215-240.
- **Terfloth, K. & Sabo, Th. (2011):** Lebensqualität durch tätigkeits- und arbeitsweltbezogene Angebote. In: Fröhlich, A.; Heinen, N.; Klauß, T.; Lamers, W. (Hrsg.): Schwere und mehrfache Behinderung -interdisziplinär. Impulse: Schwere und mehrfache Behinderung Bd. I Oberhausen, 345-366.
- **Terfloth, K. (2011):** Arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung von SchülerInnen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Ratz, Christoph (Hrsg.): Unterricht im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung im Spiegel der Fachdidaktiken. Oberhausen: Athena-Verlag, 355-377 .
- **Voß, N. (2011):** Feinwerk – Bildung und Orientierung für Menschen mit schwerer Behinderung. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hg.) Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen . Hamburg, 112-204.

■ „Ich kann eine ganze Menge!“ Arbeiten und Teilhabe – Konkrete Erfahrungen

„Lasst uns einen Arbeitsplatz erfinden!“

Armin Bönisch, Schrozberg

Wir leben in Schrozberg. Die Stadt hat etwa 6.000 Einwohner (verteilt auf den Hauptort und sechs Teilgemeinden und vielen Weilern) im nordöstlichen Teil des Landkreises Schwäbisch Hall. Alles ist überschaubar und vor allem: man kennt sich untereinander.

Ich war sehr unsicher, wie der weitere Weg meines Sohnes nach der Schule sein sollte. In meinen Augen war damals der beste Weg, in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten. Ich wollte Sicherheit für ihn. Ich wollte, dass er kranken- und sozialversichert ist, eine gute Altersversorgung hat, damit meine Frau und ich beruhigt sterben können. Doch mein Sohn sagte ganz klar: „Papa, in eine WfbM will ich nicht. Ich mache alles, nur das nicht!“

In einem Gespräch mit Carmen Kroll, einer Unternehmerin aus Schrozberg, über Fabian und wie es denn mit Fabian nach der Schulentlassung aus der Konrad-Biesalski-Schule in Wört (eine Schule für Körperbehinderte) weitergehe, erzählte ich von den vielen vergeblichen Versuchen und unseren Sorgen als Eltern. Ihr Kommentar dazu war, dass man doch sicherlich in ihrem Unternehmen eine Arbeit finden bzw. erfinden müsste. Sie wolle das mal mit dem Leiter Lager & Logistik besprechen. Dazu muss ich sagen, dass die Firma HAKRO ein mittelständischer Familienbetrieb ist, der seine unternehmerische Verantwortung für die Gesellschaft ernst nimmt. Die Firma unterstützt seit vielen Jahren ein Waisenhausprojekt in Bangladesch und fördert auch die Vereine in Schrozberg. Wir sind dann zwei Wochen in den Urlaub gefahren. Nach unserer Rückkehr rief mich Frau Kroll an und meinte, Fabian könne morgen bei HAKRO anfangen. Sie hätten eine Arbeit für ihn gefunden.

Man hatte aus verschiedenen Arbeitsabläufen für Fabian Arbeitsschritte herausgebrochen und so einen neuen Arbeitsplatz erfunden. Zu seinen Aufgaben gehört, Packmaterial für die Packerinnen bereitzustellen, Pakete für den Versand in einen Container zu räumen, den Müll zu entsorgen, usw. Da Fabian nicht lesen kann und er so am Anfang nicht erkannte, in welchen Container welches Paket kommt, hat man sich mit Farbpunkten geholfen.

Und wie wird seine Arbeitsleistung bezahlt? Wir gingen da richtig in Lohnverhandlungen wie man das von Tarifverhandlungen auch kennt. Die zentrale Frage war: Was ist die geleistete Arbeit – unabhängig von der Person, die sie erledigt – wert? Auch hier hat man eine gute Lösung gefunden: Vollbeschäftigung bei guter Bezahlung mit Lohnkostenzuschuss. Hier haben alle (Agentur für Arbeit, Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales sowie zunächst auch noch die Schule) gut zusammengearbeitet. Wie Zahnräder griffen alle ineinander. Fabian machte zunächst ein Praktikum. Er war vier Tage in der Firma und einen Tag in der Schule. Das klappte prima.

Ganz unbesorgt bin ich aber nicht: was wird, wenn z.B. mal der Arbeitsplatz wegfällt? Oder wenn die Chefs mal nicht mehr da sind? Denn der Weg in eine WfbM ist dann schwer. Eine weitere Sorge ist die Altersversorgung. Ich wünsche mir, dass die Altersversorgung so wie in einer WfbM geregelt wird. Denn dann tun wir Eltern uns auch leichter damit, uns auf das

Experiment Arbeit außerhalb der WfbM einzuzulassen. So ist und bleibt es für uns Eltern ein riskanter Schritt. Alle fragen und fragten: habt Ihr einen „Plan B“, wenn es nicht klappt? Nein, hatten wir nicht. Und wir haben ihn auch heute nicht.

Fabian ist mittendrin. Das weiß ich heute. Er wird von seinen Kollegen geschätzt. Das haben sie mir selbst erzählt. Es gab nämlich eine betriebsinterne Fortbildung mit einem externen Coach. Der stellte die Aufgabenliste für den Tag vor und lud die Mitarbeiter ein, ihre Anmerkungen dazu zu sagen. Und dann sagte ein Mitarbeiter ganz selbstverständlich: „Das ist unser Fabian. Der braucht mehr Zeit.“ Als ich das gehört habe, das tat richtig gut! Alexander Mohr, Leiter Lager & Logistik, meint, dass die Beschäftigung von Fabian eine win-win-Situation für alle Beteiligten ist. Und wir als Eltern gehören auch zu den Gewinnern, denn unser Sohn ist zufrieden und wir wissen, dass sich noch andere für Fabian verantwortlich fühlen. Das hilft uns beim Loslassen.

„Ich wollte nichts anderes!“

Fabian Bönisch, Schrozberg

Ich habe schon in der Schule gewusst, dass ich nicht in eine Werkstatt für behinderte Menschen will. Das habe ich auch meinen Eltern gesagt. Die waren davon nicht begeistert. Aber ich wollte nichts anderes als in einem normalen Betrieb schaffen.

Mein Papa ist ehrenamtlich aktiv und kennt viele Menschen bei uns in Schrozberg. Wir sind auch oft gemeinsam unterwegs. Wir haben gemeinsam den Angelschein gemacht. Mein Papa hat dann mal Frau Kroll getroffen und so sind sie ins Gespräch gekommen, dass ich eine Arbeit außerhalb der Werkstatt suche. Ich habe mich total gefreut, als sie mir dann erst ein Praktikum und dann später einen Arbeitsplatz angeboten haben. Die Firma habe ich ja gekannt, denn mein Bruder arbeitet auch dort.

In der Firma haben sie verschiedene Arbeiten, die erledigt werden müssen, neu zusammengefasst. Die erledige ich jetzt. Ich sortiere Pakete beim Versand, bringe den Müll raus. Ich mache lauter Dinge, die getan werden müssen und die ich gut machen kann. Ich habe ja eine Lese- / Rechtschreibschwäche. Und in der Firma haben sie gemeinsam mit mir ausprobiert wie das trotzdem geht. Die Arbeitsanweisungen haben sie umgestaltet. Beispielsweise haben mir Farbpunkte geholfen, um die Pakete für den Versand richtig zu sortieren.

Ich bin voll akzeptiert. Ich bin ein Kollege wie alle anderen auch. Inzwischen hat die Firma weitere Arbeitsplätze für Menschen mit schweren Behinderungen geschaffen. Wir haben alle ein tolles Betriebsklima. Ich schaffe gerne dort und fühle mich wohl.

„Wir können eine ganze Menge!“

Eine Gesprächsrunde mit Clarissa Knittel und Hans Usemann (beide Reutlingen), Peter Maier und Patrick Thurn (beide Stuttgart) sowie Sabrina Gerdes (Lörrach).

„Wir brauchen Zeit und Geduld, dann können wir eine ganze Menge“, erzählt Clarissa Knittel aus Reutlingen. Sie arbeitet in der Filiale Orschel-Hagen des Buchladens der WfbM Rappertshofen. Neben ihrer Arbeit ist sie ehrenamtlich aktiv, u.a. im Selbsthilfebeirat der Inklusionskonferenz des Landkreises Reutlingen. Für Kunden ist der Buchladen ein „ganz normaler Buchladen“. Aber die Arbeitsabläufe sind so gestaltet, dass auch Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen dort arbeiten können. Clarissa Knittel gefällt ihr

Job, der Kontakt zu den Kunden und zu den Kollegen. Auf die Frage, warum sie denn nicht beispielsweise in einem der großen Buchläden in der Reutlinger Innenstadt arbeitet, meint sie, dass es da zu hektisch zugehe. Sie brauche klare Strukturen und Arbeitsabläufe. Wenn zuviel auf einmal komme, da gerate sie schnell in Aufregung – „und dann wird das nichts“. Zeit und Geduld sind nicht nur für Clarissa Knittel zwei Faktoren, damit die Arbeit gelingt.

Für die Arbeit in dem „beschützten Rahmen“ einer Werkstatt für behinderte Menschen spricht noch mehr. „Ich habe viele Hilfsmittel, die extra an meine Bedürfnisse angepasst wurden und die mir das Arbeiten erst ermöglichen“, meint Clarissa Knittel. Die anderen nicken. Und wer den ganzen Tag im Rollstuhl sitzt, muss zwischendurch auch mal anders gelagert werden oder eine Zeitlang in ein Stehbrett. In der Werkstatt oder auch in der Tagesförderstätte ist das möglich. Arbeit und Beschäftigung gibt dem Alltag eine Struktur. Das ist allen wichtig.

„Wir wollen unseren Arbeitsplatz aussuchen und auch mal wechseln können wie andere auch“, meinen Patrick Thurn und Peter Maier. Patrick Thurn arbeitet in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Grundsätzlich fühlt er sich wohl. Aber er hat auch schon mal darüber nachgedacht, mal in eine andere Werkstatt für behinderte Menschen zu wechseln und so einen neuen Betrieb und neue Leute kennenzulernen. Ähnlich geht es Peter Maier. Er besucht eine Tagesförderstätte. Er fühlt sich wohl und dennoch ist da immer wieder mal der Wunsch, auch mal die Tagesförderstätte zu wechseln. „Einfach so.“ Denn im Unterschied zum allgemeinen Arbeitsmarkt können Mitarbeiter von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und von Tagesförderstätten „nicht einfach so“ den Arbeitgeber wechseln.

Sabrina Gerdes aus Lörrach malt gerne. „Kunst kennt keine Behinderung“, sagt sie. Denn einem Bild sieht man nicht an, wer das gemalt hat. Sie besucht eine Tagesförderstätte, in der das Künstlerische hoch im Kurs steht. Mit den Bildern, die immer wieder in einer Ausstellung zu sehen sind, hat sie schon viel Anerkennung und Wertschätzung für ihre Arbeit erhalten. Das macht Mut. Sabrina Gerdes und die anderen Gesprächsteilnehmer kennen die Enttäuschung nur zu gut, wenn der Wunsch nach einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht erfüllbar ist, weil die Anforderungen zu hoch sind. Oder wenn sich bei einem Praktikum zeigt, dass das auf die Dauer nicht zu schaffen ist. Das nagt schon am Selbstwertgefühl. Umsowichtiger ist es, eine Aufgabe zu finden, die passt. Für Sabrina Gerdes ist es das Malen. Mit ihren farbenfrohen Bildern macht sie Mut – sich selbst und anderen.

Spätestens seit dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention reden viele von Inklusion und Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Braucht es denn dann noch „Sonderarbeitsplätze“ in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen oder in der Tagesförderstätte? – „Ja“. Darin sind sich unsere Gesprächspartner einig: „Wir wollen wählen können, ob wir in einer Firma, in einer Werkstatt oder in einer Tagesförderstätte arbeiten. Wir wollen aber, dass ein Wechsel möglich ist. Von der Tagesförderstätte in den Arbeitsbereich der Werkstatt oder von der Werkstatt in eine Firma oder von einer Firma in die Werkstatt. Und wir wollen einen Lohn, der unsere Arbeit wertschätzt. Es ist nicht in Ordnung, weshalb Menschen mit Behinderungen in einer Tagesförderstätte oder im FUB-Bereich einer Werkstatt (Förder- und Betreuungsbereich) gar nichts verdienen.“



Allgemeiner Arbeitsmarkt

„Inklusion gelingt!“ – Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: Fortsetzung der Aktion 1000

Berthold Deusch, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)

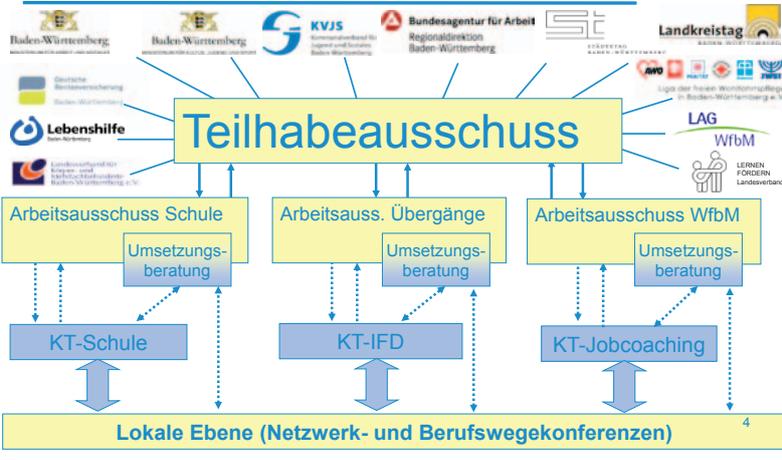


Aktion 1000 (2005 – 2008)		KVJS Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
Entwicklungen und Vereinbarungen Teil 1		
1. Integrationsfachdienste (IFD) durchgehend beauftragt	2005	
2. Integrationsunternehmen verstärkt auf- und ausgebaut	2005	
3. BVE und KoBV starten als ESF- co-finanzierte Modelle	2005	
4. Teilhabeausschuss und Arbeitsausschüsse eingerichtet	2006	
5. Netzwerk- und Berufswegekonferenzen starten	2006	
6. Teilhabeplan wird entwickelt und schrittweise eingeführt	2007	
7. Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen....	2008	
8. Eckpunkte und Schulversuchsbestimmung des KM zur Umsetzung von BVE und KoBV (vom 27.02. bzw. 27.10.2008)	2008	

Aktion 1000plus (2009 – 2013)		KVJS Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
Initiative Inklusion HF 1 und 2 (2011 – 2015)		
Entwicklungen und Vereinbarungen Teil 2		
9. Ergänzende Lohnkostenzuschüsse der Eingliederungshilfe	2008	
10. Aktion 1000plus mit erweiterter Evaluation startet ► Nachhaltigkeit wird Maßstab der Bemühungen	2009	
11. Kooperationsvereinbarung mit KM und RD zur flächendeckenden Einführung von BVE/KoBV (vom 16.12.2010)	2010	
12. Initiative Inklusion des Bundes wird im Rahmen der Aktion 1000 umgesetzt ► Zielgruppenerweiterung	2011	
13. Kompetenzinventar wird auf Basis der ICF weiterentwickelt	2011	
14. Förderprogramme: „Arbeit Inklusiv“ und „Ausbildung Inklusiv“	2012	
15. Kompetenzinventar und BWK gelten in allen Sonderschulen	2013	

Aktion 1000 plus

Beteiligte / Kooperation / Struktur

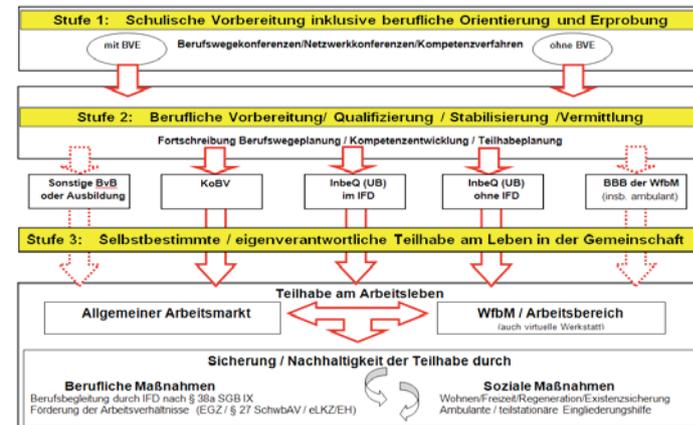


Aktion 1000plus *Perspektive 2020* - Initiative Inklusion - Wirtschaft Inklusiv



Aktion 1000plus

Evaluationsrahmen



Aktion 1000plus und Initiative Inklusion HF 1 und 2



Verzahnung der Angebote



7

BVE und KoBV

Regionale Verteilung (Stand: 31.12.2013)
Entwicklung 2007 – 2013 – Projektion bis 2015



8

BVE – Entwicklung

Regionale Verteilung (Stand: 31.12.2013)



- BVE in Betrieb (49) ▼
- BVE in Planung (2) ▼
- Keine BVE (2) ▼
- *1 ab SJ 2014/15 ▼
- *2 ab SJ 2014/15 ▼

9

KoBV – Entwicklung

Regionale Verteilung

(Stand: 31.12.2013)



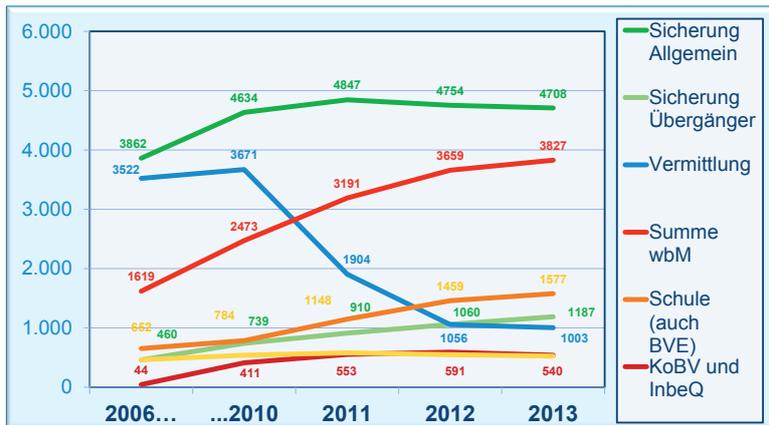
KoBV / BVE an öff. Berufsschule:	10	▲
KoBV an öffentlicher Berufsschule:	6	▲
KoBV in separat:	3	▲
KoBV ausgeschrieben für 14/15:	10	▲
KoBV in schulischer Planung:	3	▲

10

Aktion 1000plus und Initiative Inklusion HF 1 und 2

Fallzahlenentwicklung IFD

von 2010 bis 2013 im Vergleich zum Jahr 2006



11

Übergänger/innen aus WfbM

Unterstützungsfälle bei den IFD 2005 - 2013

Kumulierte Fallzahl (Personen) seit 2005 = 2905 Ⓞ 544 Fälle p.a.

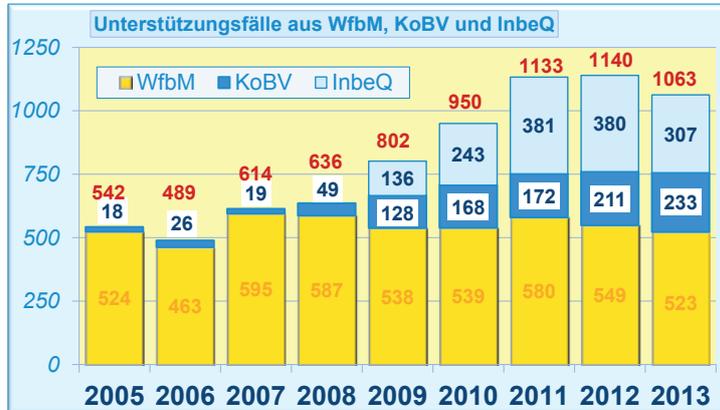


12

Übergänger/innen aus WfbM – plus KoBV und InbeQ

Unterstützungsfälle bei den IFD 2005 - 2013

Kumulierte Fallzahl (Personen) seit 2005 = 3439 658 Fälle p.a.

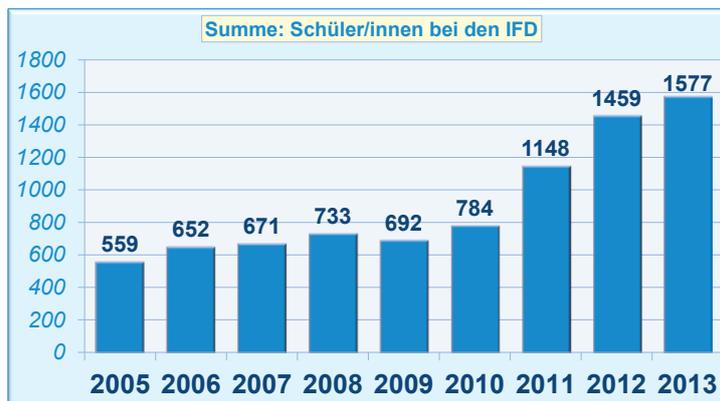


13

Schüler/innen

Unterstützungsfälle bei den IFD 2005 - 2013

Kumulierte Fallzahl (Personen) seit 2005 = 4614
(seit 09/2011 auch aus Initiative Inklusion HF1)

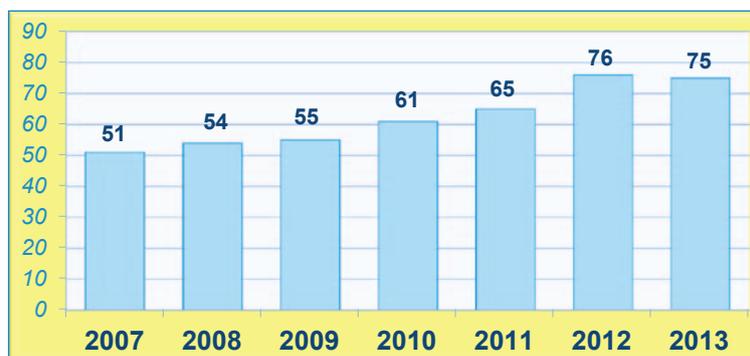


14

Aktion 1000plus

Integrationsunternehmen (IU)

IU Anzahl - Entwicklung 2007 bis 2013



Stichtag 31.12.2013

15

Aktion 1000 / 1000plus

Integrationsunternehmen (IU)

regionale Verteilung



- IU – Standorte
(unabhängig von Anzahl / Größe)
- IU in Planung
- Bisher noch kein IU/
keine Planung für ein IU

2013 wurden 75 Integrationsunternehmen gefördert



16

Aktion 1000 / 1000plus

Integrationsunternehmen

Entwicklung der Beschäftigung 2007 - 2013

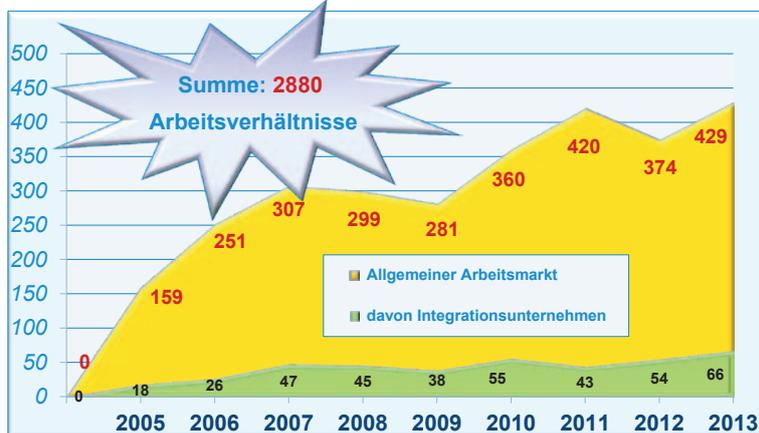


17

Aktion 1000plus

und Initiative Inklusion HF 1

Arbeitsverhältnisse 2005 - 2013
für wesentlich behinderte Menschen



18

Aktion 1000plus

Nachhaltigkeit Stand: 31.12.2013

Personen in Arbeit 2005 – 2013 n = 2266

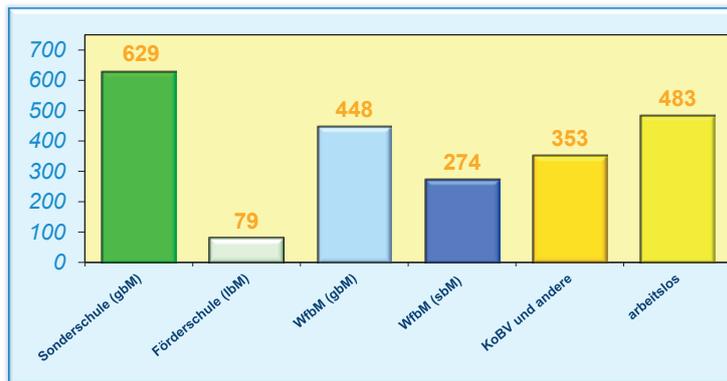


19

Aktion 1000plus

Nachhaltigkeit 2005 – 2013

Beruflicher Status zum Beginn n = 2266 Personen



20

Aktion 1000plus

Nachhaltigkeitsquote 2009 bis 2013

Stand: 31.12.2013 n = 2.266



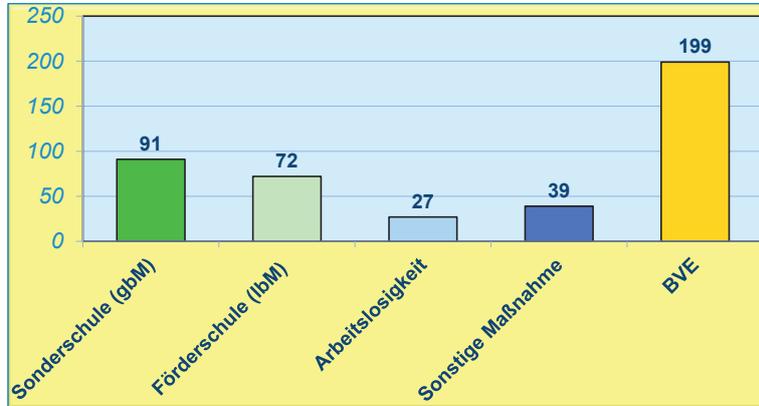
Bei den Absolventen von KoBV liegt die Nachhaltigkeitsquote 2013 bei **84,89 %**

21

KoBV

Beruflicher Status vor KoBV 2005 – 2012

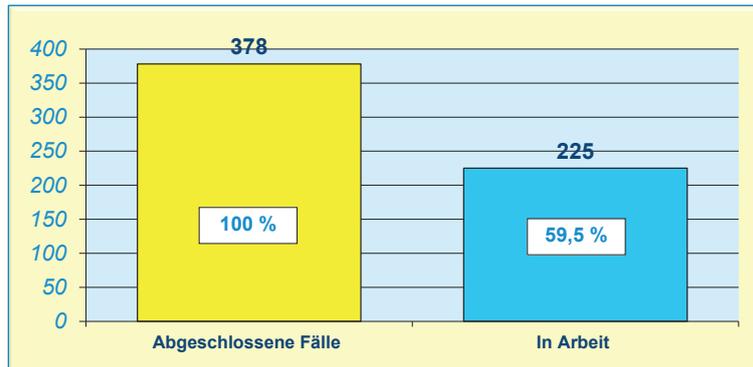
(kumulierte Fallzahl = 428)



22

KoBV

Vermittlungsquote abgeschlossene Fälle 2005 - 2013 n = 378

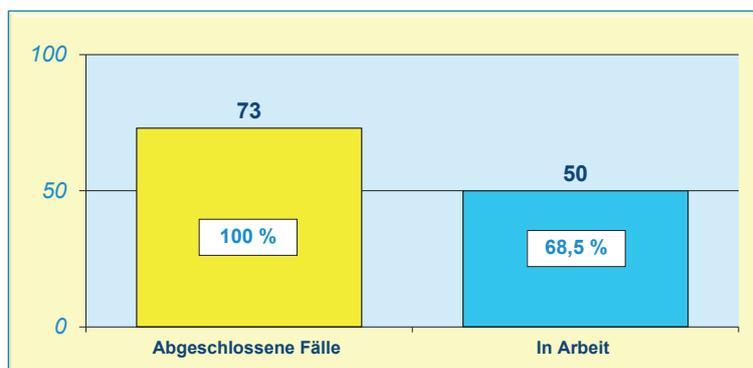


Vermittlungsquote lag über die Jahre 2005 bis 2013 bei 59,5 %

18

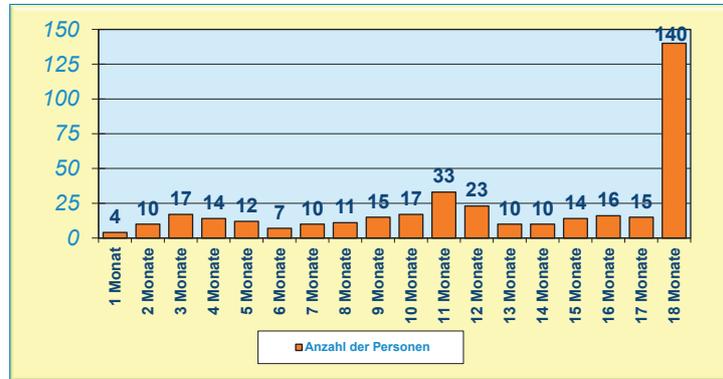
KoBV

Vermittlungsquote abgeschlossene Fälle im Jahr 2013 n = 73



Vermittlungsquote lag im Jahr 2013 bei 68,5 %

24

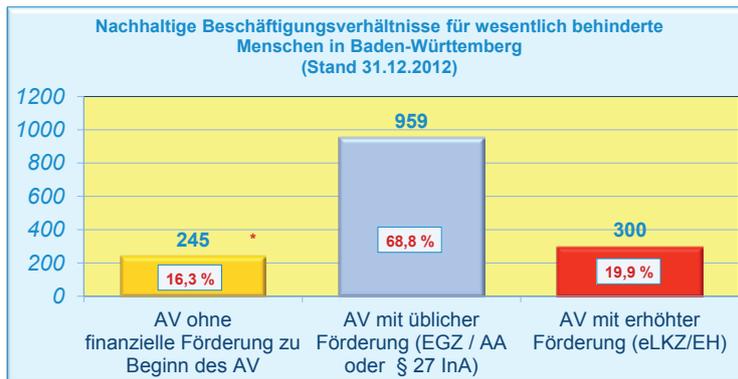


Gesamtsumme: 4846 Monate / Verweildauer Ø: 12,8 Monate

25

Förderung Übergänge

Finanzielle Förderung der Arbeitsverhältnisse

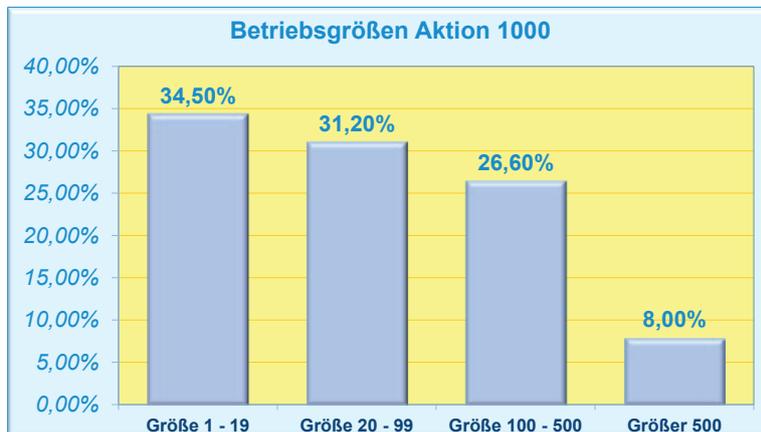


* Im Zeitraum von 2005 bis 2010 blieben insgesamt 7,7 % aller bis dahin erreichten bzw. bestehenden Arbeitsverhältnisse ohne finanzielle Förderung

26

Förderung Übergänge

Größe der Unternehmen Stand: 31.12.2012



27

Förderung Übergänge

Lohnhöhe und Beschäftigungsumfang

(im Durchschnitt der Neufälle 2011 und 2012)



- Durchschnittslohn:
- 1.430 € Brutto bei
 - 32,92 h/Woche



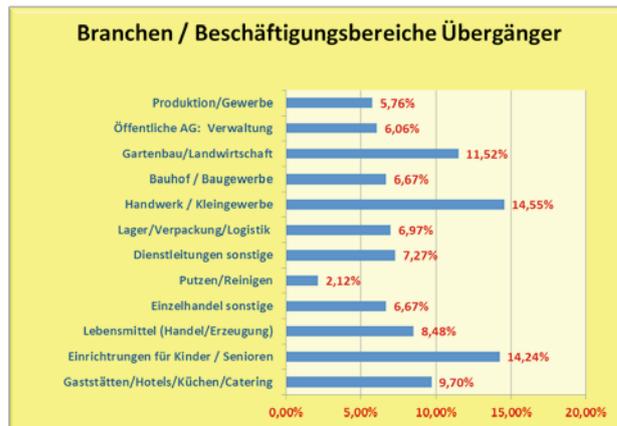
Hochrechnung auf
38,5 h/Woche:
1.666 € Brutto

28

Förderung Übergänge

Branchen und Beschäftigungsbereiche

(Neufälle: 2011 und 2012)



29

Förderung Übergänge

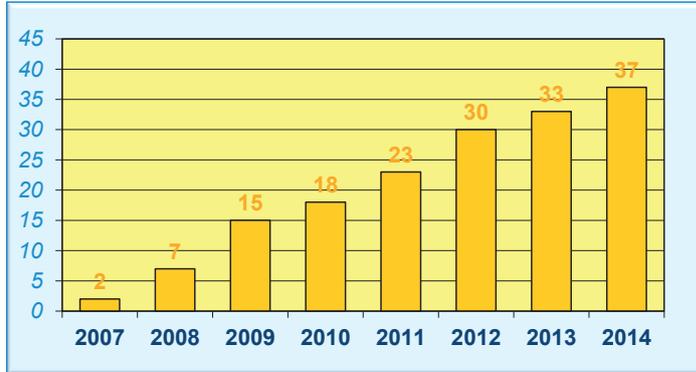
„Arbeit Inklusiv“ Laufzeit: 2012 bis 2017



30

Ergänzende Lohnkostenzuschüsse

Anzahl Verwaltungsvereinbarungen
mit Stadt- und Landkreisen zur Umsetzung eLKZ/EH



Stand: 24. Juni 2014

31

Ergänzende Lohnkostenzuschüsse

Regionale Verteilung
Verwaltungsvereinbarungen eLKZ/EH



- 37 Verwaltungsvereinbarungen
30 Landkreise, 7 Städte
- 4 VwV in Vorbereitung
4 Landkreise
- 3 individuelle Lösungen
1 Landkreise, 2 Städte

Stand: Juni 2014



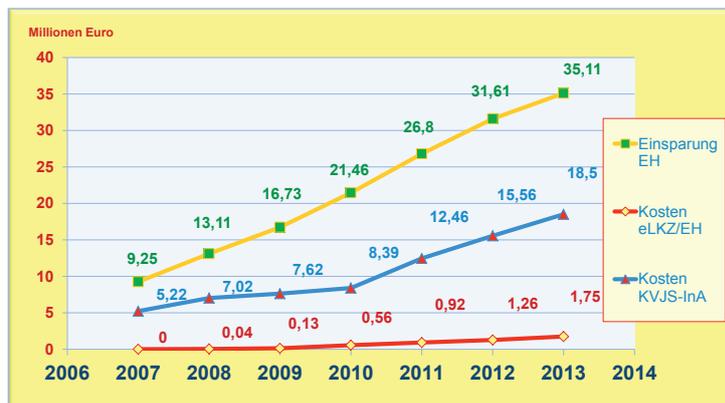
32

Aktion 1000plus

Einsparungen Eingliederungshilfe - Kosten InA



Kumulierte Einsparungen EH 2005 – 2013 = 154 Mio. € / Kosten InA = 75 Mio. €

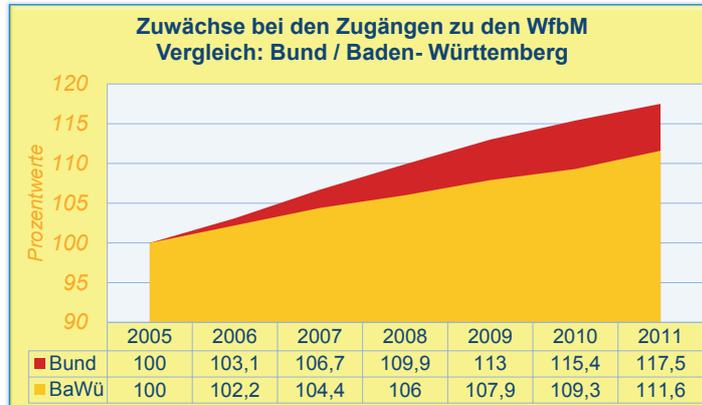


33

Aktion 1000plus

Zugänge zu den WfbM – 2005 bis 2011

Zuwächse in Prozent



Datenbasis: Erhebungen der BAG-üS / KVJS – Dezernat 2

34

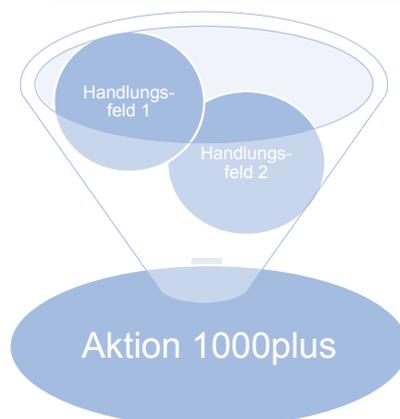
Initiative Inklusion

4 Handlungsfelder:



35

Initiative Inklusion



Umsetzung erfolgt in



Baden-Württemberg
in den Strukturen der

Aktion 1000plus

auf Basis der
Verwaltungsvereinbarung
vom 6. Dezember 2011

36

Aktion 1000 / Initiative Inklusion

Kompetenzinventar Grundaussagen



- Behinderung ist kein bestimmendes Merkmal einer Person (nach ICF und SGB IX).
- Die Beschreibung einer Behinderung ist daher keine normative Festlegung, sondern ein deskriptiver Vorgang.
- Schädigung ist statisch - Behinderung hängt vom Kontext ab (Kontextbezug).
- Teilhabe ist das Maß in dem Aktivitäten selbstbestimmt, eigenverantwortlich und gleichberechtigt entfaltet werden können.

40

Aktion 1000 / Initiative Inklusion

Kompetenzinventar / Kontextbezug



41

Aktion 1000 / Initiative Inklusion

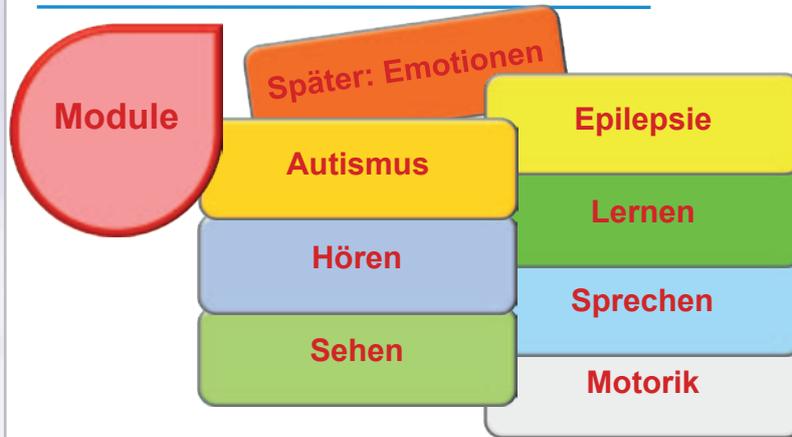
Kompetenzinventar Übersicht zu den Materialien



Der Mantelbogen und die Module beinhalten die Items der Gesamtbeurteilung der Schule für die „Berufsberatung“ der Bundesagentur für Arbeit.

42

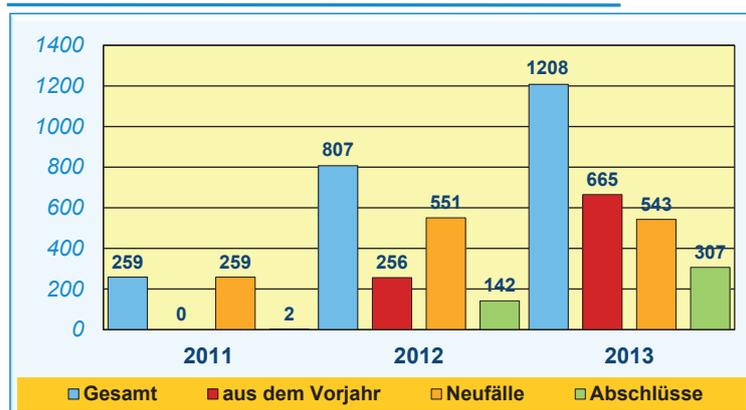
Aktion 1000 / Initiative Inklusion
Kompetenzinventar
 Übersicht zu den Materialien



43

Initiative Inklusion HF 1

Fallzahlen Entwicklung 2011 - 2013

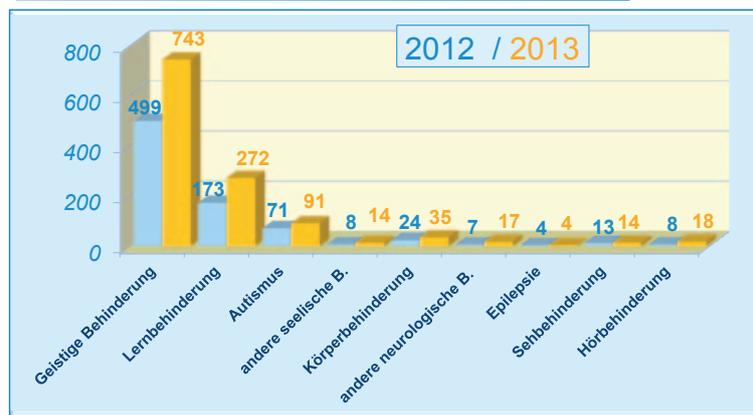


44

Initiative Inklusion HF 1

Betreuungsrelevante Schädigung

2012 n = 807 2013 n = 1208



45

Initiative Inklusion HF 1

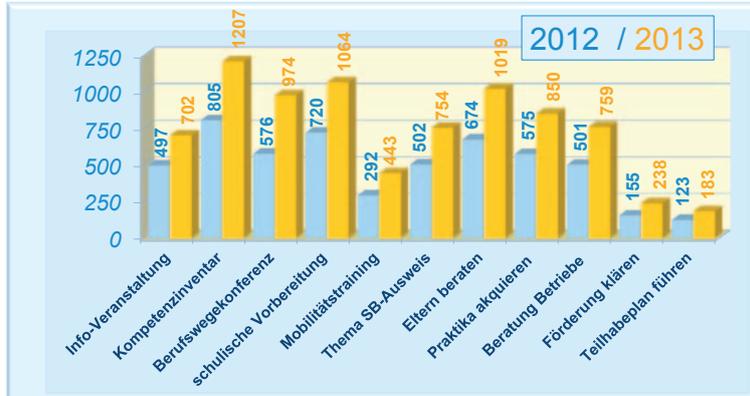
Unterstützungsprozesse durch Schule und IFD

2012 n = 807

2013 n = 1208



KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg



46

Initiative Inklusion HF 1

Ergebnisse der abgeschlossenen Fälle

2012 n = 142

2013 n = 307



KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg



47

Aktion 1000

Kontinuierlicher Unterstützungsprozess
Leistungsträger übergreifende Komplexeleistungen

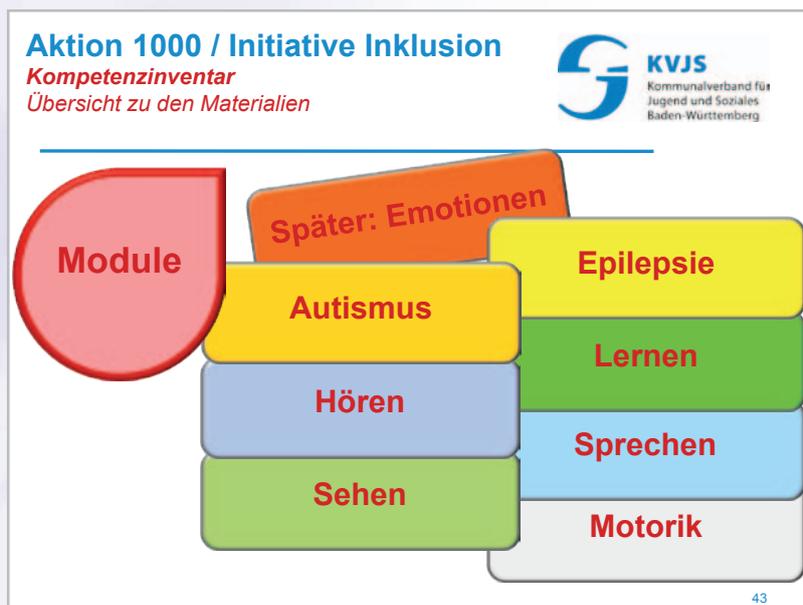


KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

KM Sonder- schulen	KM Berufliche Schulschulen	Arbeitsagentur	Integrationsamt	Eingliederungs- hilfeträger
-----------------------	-------------------------------	----------------	-----------------	--------------------------------



Von der beruflichen Orientierung bis zur Erreichung des Rentenalters



Wie es weitergeht ...

Eckpunkte für die Aktion 1000 – Perspektive 2020

Die Aktion 1000plus ist formal zum 31.12.2013 ausgelaufen. Der Teilhabeausschuss hat in seiner Sitzung am 13.06.2013 die Erweiterung und Verlängerung der Aktion 1000 unter dem Titel **Aktion 1000 – Perspektive 2020** beschlossen. Der Beratende Ausschuss beim Integrationsamt hat der entsprechenden Vorlage des KVJS-Integrationsamts hierzu am 10.10.2013 zugestimmt und bei einer weiteren Sitzung am 24.04.2014 den Entwurf der Eckpunkte zur Aktion 1000 – Perspektive 2020 gebilligt. Die Eckpunkte zur Perspektive 2020 wurden dann auf Landesebene mit den Partnern und Beteiligten – insbesondere in den Arbeitsausschüssen „Schulen“ und „WfbM“ abgestimmt und vom Teilhabeausschuss in seiner Sitzung am 03. Juni 2014 verabschiedet.

Ziel der Aktion 1000 – Perspektive 2020

Junge Menschen mit erheblichen funktionalen Einschränkungen sollen auf Ihrem Weg zu einem selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Leben systematisch unterstützt werden, so dass ihre **Teilhabe am gesellschaftlichen Leben** gleichberechtigt, barrierefrei und inklusiv ermöglicht werden kann. Diese ist insbesondere dann zu erreichen, wenn es in gemeinsamer Verantwortung und mit gemeinsamen Anstrengungen gelingt, die individuelle **berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt** zu erreichen.

Bis zum 31.12.2020 sollen die Strukturen und Angebote hierzu weiterentwickelt und die bisher erreichten Wirkelemente verstetigt werden, so dass bis zu diesem Zeitpunkt die Zahl der seit dem Jahr 2005 erreichten **Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen** zusammen mit der Zahl der **Ausbildungsverhältnisse für besonders betroffene schwerbehinderte junge Menschen** mit erheblichen funktionalen Einschränkungen auf insgesamt **5000** gesteigert werden kann.

Zielgruppe

Mit der Aktion 1000 – Perspektive 2020 sollen langfristig alle (schwer-)behinderten jungen Menschen erreicht werden, die wegen der Auswirkungen ihrer funktionalen Schädigung auf besondere schulische, berufsschulische oder berufliche Unterstützung angewiesen sind. Zielgruppe der Aktion 1000plus waren bis zum Beginn der Initiative Inklusion ausschließlich wesentlich behinderte (sowie von einer wesentlichen Behinderung bedrohte) Menschen beim Übergang aus Schulen und WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit der Umsetzung der Initiative Inklusion des Bundes wurde die Zielgruppe im Handlungsfeld 1 (Berufsorientierung) und im Handlungsfeld 2 (betriebliche Berufsausbildung) auf (schwer-)behinderte junge Menschen, die wegen der Auswirkungen ihrer funktionalen Schädigung auf besondere schulische, berufsschulische oder berufliche Unterstützung angewiesen sind, erweitert.

Eckpunkte:

1. Die **Kooperations- und Vernetzungsstrukturen** aus der Aktion 1000plus haben sich grundsätzlich bewährt und **sollen verstetigt werden**. Dabei werden die Entwicklungen auf Landesebene weiterhin im **Teilhabeausschusses Baden-Württemberg** sowie in dessen **Arbeitsausschüssen „Schulen“, „WfbM“** und **„Übergänge“** abgestimmt, bewertet und weiterentwickelt. Der **Teilhabeausschuss** wird einen weiteren **Arbeitsausschuss** mit dem Arbeitsschwerpunkt **„Berufsausbildung“** einrichten. In diesem **Arbeitsausschuss** sollten unter **Federführung der Regionaldirektion** auch die **BBW**, das Wirtschaftsministerium, die Kammern – insbesondere die Beteiligten an der Umsetzung des **Handlungsfeldes 4** der Initiative Inklusion (Inklusionskompetenz bei den Kammern) sowie die Arbeitgeberverbände – insbesondere die Beteiligten an dem Projekt **„Wirtschaft Inklusiv“** (Inklusionslotsen) vertreten sein.
2. Durch die Aktion 1000plus wurden unter der Federführung der Stadt- und Landkreise lokale **Netzwerkkonferenzen (NWK)** eingeführt. Mit der **Umsetzung der Initiative Inklusion** hat sich sowohl die bisherige Zielgruppe als auch die Zahl der Akteure erweitert, so dass Anpassungen der NWK erforderlich werden können. Die NWK sollten deshalb in Abstimmung mit den Stadt- und Landkreisen **entsprechend erweitert werden**.
3. In den Modellregionen zur Initiative Inklusion hat sich gezeigt, dass es sehr hilfreich sein kann, wenn die NWK behinderungs- bzw. angebotsspezifische **Arbeitsgruppen einsetzen**. Diese Arbeitsgruppen können anlassbezogen auf Zeit oder auch auf Dauer eingerichtet werden (Beispiele: Arbeitsgruppe berufliche Qualifizierung; Arbeitsgruppe zur Umsetzung von BVE und KoBV, Arbeitsgruppe zur Einführung des Kompetenzinventars usw.)
4. In Baden Württemberg sollen auch **junge Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen und einem daraus resultierenden spezifischen Unterstützungsbedarf** bei der beruflichen Orientierung durch eine individuelle Berufswegeplanung auf Grundlage der Berufswegekonferenz unterstützt werden können. Dabei soll die individuelle Berufswegeplanung mit den Materialien aus dem **Kompetenzinventar** vorbereitet, begleitet und ausgewertet werden können.
5. Dies gilt auch und insbesondere für junge Menschen die nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erprobt, qualifiziert und/oder beschäftigt werden können und die deshalb die Aufnahme in den Eingangs- und Berufsbildungsbereich einer WfbM wünschen.

6. Der Teilhabeausschuss Baden-Württemberg geht weiter davon aus, dass auch junge Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen nach Beendigung der Schul- ausbildung durch eine individuelle Förderung im Eingangsverfahren und Berufsbil- dungsbereich der WfbM angemessen beruflich vorbereitet und qualifiziert werden können, so dass im Anschluss daran die Chance eröffnet werden kann, im Arbeitsbe- reich der WfbM berufliche Teilhabe zu erfahren. Eine unmittelbare Aufnahme aus der Schule in eine Förder- und Betreuungsgruppe soll in der Regel vermieden werden.
7. Das **Kompetenzinventar** soll hierzu in zwei Stufen flächendeckend eingeführt wer- den: Im Schuljahr 2013/2014 sollen die **Sonderschulen** (und Förderschulen) und ab dem Schuljahr 2014/2015 zunehmend **alle allgemeinen Schulen** informiert und bei Bedarf eingebunden werden. Damit dies gelingen kann, wird aus Projektmitteln ein **landesweites Fortbildungs- und Austauschforum** für Multiplikator/innen in Gültstein eingerichtet. Das Forum umfasst in erster Linie Multiplikator/innen aus dem Bereich Schulen. Bei Bedarf können auch Multiplikator/innen aus den Bereichen IFD, Arbeits- agenturen und Eingliederungshilfeträger sowie ggf. aus den WfbM, Berufsbildungswer- ken oder anderer Beauftragter beteiligt werden.
8. Junge Menschen mit einer schweren Behinderung, denen auf Grundlage des schulischen Kompetenzinventars Chancen auf die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt eingeräumt werden, können **durch die Integrationsfachdienste (IFD) unterstützt** werden.
9. Das **Kompetenzinventar** sollte auch während der **Maßnahmen zur beruflichen Qua- lifikation** (KoBV, andere BvB, Berufsausbildung oder im Berufsbildungsbereich der WfbM) sowie der sich anschließenden **beruflichen Teilhabe** am allgemeinen Arbeits- markt (auch in Integrationsunternehmen), im Arbeitsbereich der WfbM sowie in den Förder- und Betreuungsgruppen fortgeschrieben werden können.
10. Die „**Gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich be- hinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt**“ sollen der **aktuellen Entwicklung angepasst** werden.
11. Bei der Aufnahme und nachhaltigen Absicherung geeigneter sozialversicherungs- pflichtiger **Arbeitsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt** sollen die individuellen Förderbedarfe durch den IFD ermittelt, mit den beteiligten Leistungsträgern abgestimmt und im **Teilhabeplan** dokumentiert werden. Dabei werden die beruflichen Anforderun- gen sowie die individuellen Kompetenzen mit **Elementen aus dem Kompetenzinventar** (Arbeitsanalyse durch den IFD) abgebildet. Die Arbeitgeber erhalten die notwendigen Leistungen wie aus einer Hand (zu Beginn der Beschäftigung noch getrennt, aber ab- gestimmt später dann aus einer Hand).
12. Die Förderprogramme des KVJS „**Arbeit Inklusiv**“ bzw. „**Ausbildung Inklusiv**“, teilweise finanziert aus **Mitteln der Initiative Inklusion**, werden – soweit erforderlich – auch bis **zum 31.12.2020 verlängert**. Zur Erreichung von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis- sen am allgemeinen Arbeitsmarkt wurden zielgruppenspezifische Förderprogramme entwickelt. Die **Förderprogramme** des KVJS „**Arbeit Inklusiv**“ bzw. „**Ausbildung Inklusiv**“ können derzeit bis zum 31.12.2017 genutzt werden. Arbeitgeber, die sich auf

Beschäftigungsverhältnisse mit Menschen aus dieser Zielgruppe beschäftigen, benötigen hierzu Rechts- und Planungssicherheit. Diese Sicherheit soll den Arbeitgebern auch über den 31.12.2017 hinaus in jedem Fall ermöglicht werden, so dass diese Programme – abhängig von der entsprechenden Gesetzgebung – soweit erforderlich – auch bis zum 31.12.2020 verlängert werden können.

13. Die **gemeinsame Förderung von Arbeitsverhältnissen** für wesentlich behinderte Menschen durch das Integrationsamt beim KVJS (Mittel der Ausgleichsabgabe) und die Stadt- und Landkreise (in ihrer Eigenschaft als Träger der Eingliederungshilfe) durch ergänzende Lohnkostenzuschüsse aus kommunalen Mitteln ist sehr wirksam. Sie soll zur Anbahnung und Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen für wesentliche behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt weiter ausgebaut werden. Bislang haben 36 Stadt- und Landkreise zur Ermöglichung bzw. Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen mit dem KVJS-Integrationsamt hierzu eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung abgeschlossen. Die ergänzenden Lohnkostenzuschüsse aus kommunalen Mitteln werden nur dann eingesetzt, wenn die vorrangigen Förderleistungen der Arbeitsagenturen bzw. des Integrationsamts nicht ausreichen, um die Belastungen der Arbeitgeber auszugleichen und deshalb diese Arbeitsverhältnisse nicht zu Stande kämen oder bestehende Arbeitsverhältnisse scheitern würden. Durch die Verwaltungsvereinbarungen wird sichergestellt, dass die Leistungen nur bei einer Stelle (dem KVJS-Integrationsamt) beantragt und bewirtschaftet werden müssen. Die Arbeitgeber erhalten somit die erforderliche Förderung aus einer Hand. Das Ziel, eine entsprechende bundesgesetzliche Regelung zur Förderung zu erreichen, wird unterstützt.
14. Bei der **Implementierung regelhafter Strukturen und Verantwortlichkeiten** beim Übergang Schule / Beruf ist eine tragfähige Rechtsgrundlage für eine (Mit-) Finanzierung dieser Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Länder bzw. die Integrationsämter zu schaffen. Mit der **Verlängerung der Initiative Inklusion – Handlungsfeld 1**, wird der **Einsatz der IFD** beim Übergang Schule / Beruf noch für die Schuljahre 2014/15 und 2015/16 vom Bund mitfinanziert. Bereits im Vorfeld der „Initiative Inklusion“ wurden in verschiedenen Ländern Modellvorhaben durchgeführt, um insbesondere wesentlich behinderte Schülerinnen und Schüler beim Übergang ins Erwerbsleben zu unterstützen. Nach § 110 Abs. 2 SGB IX gehört die Organisation und Begleitung derartiger Maßnahmen zum Aufgabenkatalog der Integrationsfachdienste. Trotz der Verortung der Aufgaben von Integrationsfachdiensten in § 110 SGB IX lässt das Gesetz die Zuordnung von Finanzierungsverantwortlichkeiten weitgehend offen. Die Integrationsämter haben sich deshalb in der Vergangenheit einer Reihe von Hilfskonstruktionen bedient, um die Finanzierung der beauftragten Integrationsfachdienste aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zu begründen. Die regelhafte Finanzierung vertiefter Berufsorientierungsmaßnahmen mit Mitteln der Ausgleichsabgabe erfordert eine tragfähige Rechtsgrundlage. Das Land Baden-Württemberg wird sich an der Erarbeitung einer Finanzierungsgrundlage im Rahmen einer **Bund/Länder Arbeitsgruppe** beteiligen. **Ziel ist es, die Unterstützung durch die IFD auf Dauer zu sichern und dafür zu sorgen, dass die erheblichen Anstrengungen des Landes bei der schulischen Vorbereitung und beruflichen Orientierung als Ko-Finanzierungsanteil des Landes bei einer künftigen Finanzierung auf Basis des § 48 SGB III (Berufsorientierungsmaßnahmen) durch den Bund akzeptiert werden kann.**

15. Die flächendeckende Einführung von BVE und KoBV ist bereits weit fortgeschritten. Im Laufe des Schuljahres 2014/2015 soll es ein flächendeckendes BVE-Angebot (Ausnahmen sind aus heutiger Sicht der Hohenlohekreis sowie der Stadtkreis Heidelberg) geben. Bisher besteht jedoch noch nicht an jedem BVE-Standort auch ein entsprechendes KoBV-Angebot. Teilweise sind BVE und KoBV noch räumlich und organisatorisch getrennt. Ziel ist es, dass BVE und KoBV inhaltlich, personell und organisatorisch verzahnt wird und als regionales Angebot – wenn möglich an einer öffentlichen Berufsschule – vorgehalten werden kann. Auch eine umfassendere und systematische Beteiligung der Förderschulen sollte zukünftig für dort beschulten wesentlich behinderten jungen Menschen gewährleistet sein. Hier gibt es ebenso noch Entwicklungsbedarf wie beim Zugang von jungen Menschen in eine BVE /KoBV aus inklusiven Bildungsangeboten.
16. Die **Regelungen und Strukturen zur Förderung von Übergängen aus Werkstätten für behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt** sind in Baden-Württemberg auf einem guten Weg. Aufgabe der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist gemäß § 136 SGB IX die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Diese Teilhabe sichert sie durch spezielle Settings, Zergliederung der Arbeit, passgenaue Vorrichtungen und pädagogische Anleitung – ein erfolgreiches System, um das uns viele Länder beneiden. Unter anderem hat die WfbM den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Die WfbM tragen durch geeignete Maßnahmen und differenzierte Unterstützungsleistung wesentlich dazu bei, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten und zu gestalten – in Kooperation mit anderen Beteiligten, wie den IFD, den Rehabilitationsträgern und Trägern der Eingliederungshilfe. In diesem System sind jedoch lokale Unterschiede festzustellen in Bezug auf Bedingungen, Kooperationen, Angebote und Maßnahmen.

Ziel ist es, die Strukturen und Angebote so weiter zu entwickeln, dass wesentlich behinderte Menschen in ganz Baden-Württemberg durch vergleichbare, transparente Angebote Chancen zum Übergang nutzen können.

Die WfbM wirken im Alltag auf eine möglichst gleichberechtigte Mitwirkung und Verantwortungsübernahme von Menschen mit wesentlicher Behinderung hin. Das erleichtert die Vorstellung, eine neue Rolle zu übernehmen und macht sie auch als Entwicklungsschritt attraktiv. Durch die im Teilhabeausschuss erarbeiteten Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt wurde ein verlässlicher Rahmen vereinbart. Um die fördernden und hemmenden Faktoren sowie die adäquaten Bedingungen für gelingende Übergänge zu identifizieren, wird eine entsprechende Studie in Auftrag gegeben.

17. **Umvermittlung von Übergängern – neue Förderkonzeption erforderlich**
Von 2005 bis 2013 konnten bisher insgesamt 2880 Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. Aus der Evaluation zur Nachhaltigkeit dieser Beschäftigungsverhältnisse wissen wir, dass bisher ca. 15 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse im Laufe der Zeit beendet werden mussten.

Für die meisten der dann Arbeit suchenden Menschen wird bereits deutlich vor dem Ende des auslaufenden Beschäftigungsverhältnisses nach einem neuen „passenden“ Arbeitsverhältnis durch den IFD gesucht. Dies ist besonders dann erfolgreich, wenn das künftige Arbeitsverhältnis umfassend erprobt und ggf. individuell angepasst werden kann. Tritt Arbeitslosigkeit ein, verengen sich die Erprobungsmöglichkeiten durch die Regelungen nach § 45 SGB III auf wenige Wochen (6 bis maximal 8 Wochen). Dieser Zeitraum ist in der Praxis für diese Zielgruppe häufig nicht ausreichend. Darüber hinaus sollten sich die Leistungsträger zur künftigen Ausgestaltung und Förderung eines neuen Arbeitsverhältnisses frühzeitig abstimmen, so dass der IFD den gemeinsamen Teilhabeplan fortschreiben kann. Soweit im Einzelfall erforderlich, erfolgt die persönliche Abstimmung zwischen den Beteiligten in der Teilhabekonferenz (= Fortschreibung der Berufswegekonferenz). Gemeinsam mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit werden hierzu Lösungsansätze entwickelt.

18. Evaluation und Nachhaltigkeit

Die bisherige **Evaluation** der Strukturen, Prozesse und Ergebnisse sowie der **Nachhaltigkeit** der erreichten **Arbeitsverhältnisse** wird fortgesetzt. Zusätzlich werden die entsprechenden Strukturen und Unterstützungsprozesse, die mit der Initiative Inklusion – Handlungsfeld 2 – in einer Modellphase entwickelt wurden und die beginnend mit dem Schuljahr 2014/15 Zug um Zug flächendeckend zur Verfügung gestellt werden, systematisch erfasst und ausgewertet. Dabei wird auch die **Nachhaltigkeit** der erreichten **Ausbildungsverhältnisse** sowie die daran anschließende berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt evaluiert. Die bisherige Evaluationsstelle beim KVJS wird deshalb bis zum 30. Juni 2021 um eine Personalstelle aufgestockt werden.

19. Finanzierung und Projektorganisation

Die Projektorganisation wird weiterhin vom **KVJS-Integrationsamt** getragen und vom dortigen Referat 34 umgesetzt. Das Projekt wird aus **Mitteln der Ausgleichsabgabe** – ganz überwiegend als regionales Modellprojekt nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 17 Abs. 1 Satz 2 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) – teilweise auch unter Nutzung von Mitteln aus dem Ausgleichsfonds des Bundes, die im Kontext der regionalen Umsetzung der Initiative Inklusion nach § 41 Abs. 1 Nr. 4 SchwbAV vom BMAS zur Verfügung gestellt werden – finanziert. Insgesamt werden für das Projekt Personal- und Sachkosten in Höhe von 1,75 Mio. Euro (250.000 Euro pro Jahr) veranschlagt.

20. Kooperationsvereinbarung auf Landesebene

Zur wirksamen Umsetzung des Projektes (inklusive der Verlängerung der Initiative Inklusion) wird eine **Kooperationsvereinbarung** zwischen dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und dem KVJS-Integrationsamt abgeschlossen.

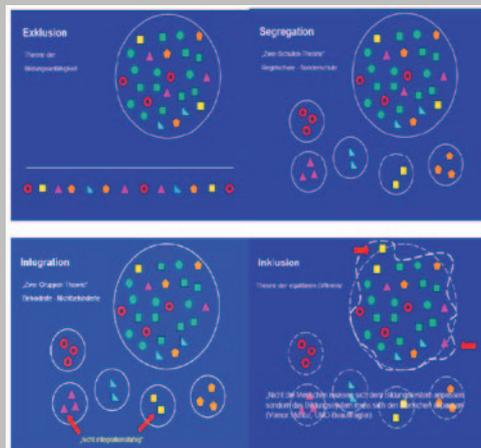
Integrationsfirmen

Beschäftigungsprojekte der IL-KA Integration + Leistung, Karlsruhe

Josef Held, Karlsruhe



Theorie der egalitären Differenz



„Nicht die Menschen müssen sich dem System anpassen, sondern das System muss sich den Menschen anpassen.“

Vernor Munoz / UNO-Beauftragter

und ebenso gilt:

Keine Inklusion ohne Exklusion —

— keine Exklusion ohne Inklusion

Quelle für Folien 3-10: Peter Fuchs Keine Inklusion ohne Exklusion, keine Exklusion ohne Inklusion. In: www.gib.info.de/
Inklusionssysteme. Vorbereitende Überlegungen zu einer Ethik der Amicalität. Manuskript aufgeschaltet auf www.fsn.ch, am
09.03.2010

Keine Inklusion ohne Exklusion — keine Exklusion ohne Inklusion

**Inklusion incl. Exklusion läuft Gefahr,
zum Modewort zu werden.**

Wie schon zuvor „Integration“ oder „Partizipation“
ohne begrifflichen Anspruch aufgenommen oder
besser eingemeindet in die Phraseologie
als Schlagwörter, nicht als Begriffe.

Keine Inklusion ohne Exklusion — keine Exklusion ohne Inklusion

Der Denkfehler:

Inklusion oder Exklusion werden - mit Bezug auf ihre
lateinische Bedeutung - räumlich verstanden.

Als Einschluss oder Ausschluss in oder aus sozialen
Systemen; etwa so, als seien die Gesellschaft und ihre
Subsysteme Kästen, aus denen Menschen herausfallen
oder in die sie hinein gesteckt werden.

These aus Sicht der Systemtheorie:

1. Kommunikation ist die elementare Einheit sozialer Systeme
2. Inklusion/Exklusion = Schema
Ausdruck für Markierung(en) von Menschen im Sinne der Adressabilität
 - jemand ist als mitteilende Instanz von Belang
 - jemand oder etwas ist für Kommunikation relevant oder irrelevant bzw. kommt in Betracht oder kommt nicht in Betracht.

Adressabilität = (Über)Lebenschance
Nicht-Adressabilität = sozialer Tod

Inklusion — Exklusion

Wer sich in der Behindertenarbeit des Schemas "Inklusion/Exklusion" bedient, ist nicht automatisch ethisch-moralisch nobilitiert.

Anders ausgedrückt ist Inklusion nicht automatisch etwas Positives. Denn auch negative Zuwendung wie z.B. das Anschreien eines anderen, verstanden als Relevanzmarkierung, ist dennoch Zuwendung.

Das Schema eignet sich nicht für moralische Emphasen wie „Achtung vs. Missachtung" oder „gut vs. böse".

Inklusion — Exklusion

Das Prinzip der Legitimität bzw. überhaupt die Bedingung der Möglichkeit funktionaler Differenzierung kann nur sein, dass Menschen die Chance zur Inklusion durch alle Funktionssysteme hindurch in gleicher Weise haben.

Jeder und jede muss (!) partizipieren können: an Geld, an Recht, an Wahrheit, an Schönheit, an Glauben, an Erziehung, an kollektiv bindenden Entscheidungen...

Genau dies „muss" fungiert als Detektor von Ungleichheit:

Exklusionen werden nicht nur entdeckt, sondern mehr und mehr unerträglich.

Diese Unerträglichkeit wird schließlich zum Attraktor ethisch-moralischer Skandalisierung von Ungleichheiten.

Inklusion — Exklusion

Ein Vorgang, der dazu geführt hat, dass ein Theoriebegriff wie das Schema "Inklusion/Exklusion" plötzlich ethisch und moralisch in Anspruch genommen wird, obwohl es mit Ethik und Moral nichts zu tun hat.

Der Präferenzwert = Inklusion. Der Negativwert = Exklusion.

Erst von da aus gibt es eine *nicht exklusive Ethik* bzw. *nicht exklusive Schutzbereiche*.

So als sei die Inklusion in „Zonen der Nichtexklusivität" nicht zugleich die Exklusion aus „Nicht- Schutzbereichen".

Inklusion — Exklusion

Ergebnis:

Gerechtigkeitsarbeit mit Tendenz zur Selbstbeweihräucherung.

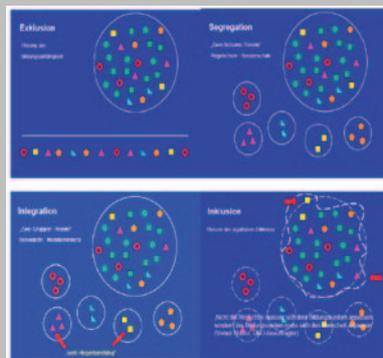
Der moralische Heroismus wird im Rahmen sozialer Arbeit "gefühltes Bedürfnis"....
...ein Moralin saures "Suppen und Dampfen".

Das alles lässt sich jedoch über den Habitus des Personals als funktional für das System umdeuten:

trotz hoher Belastung und schlechter Bezahlung sind die Leute hoch motiviert.

„Inklusion gelingt!“

...excluded?



...included?

Café im Park
BEGEGNEN UND GENIEßEN

Café im Park

BEGEGNEN UND GENIEßen



feinen Café.

*Liebe Gäste,
herzlich willkommen
in unserem kleinen,*

Wir laden Sie ein, in ruhiger Atmosphäre schöne, entspannte Momente ganz für sich allein oder gemeinsam mit netten Menschen zu genießen.

Café im Park

BEGEGNEN UND GENIEßen



Lassen Sie sich von unserem Service mit Kaffeespezialitäten und Getränken, Kuchen, Snacks und kleinen Mittagsgerichten verwöhnen.

Café im Park

BEGEGNEN UND GENIEßen

Unser "Café im Park" ist seit 2006 in der ehemaligen Kantine der städtischen Klinik für Psychiatrie und psychotherapeutische Medizin Karlsruhe als inklusiver Bistro-Zweckbetrieb angesiedelt.



Was zunächst als Qualifizierungsprojekt für Menschen mit Behinderung begann, hat sich mit großer Beliebtheit bei Patienten, Mitarbeitern und Besuchern der Klinik zu einem gut funktionierenden CaféBistro entwickelt.



Unser Team besteht derzeit aus vier Personen, davon zwei Festangestellte mit Schwerbehinderung.

Wir arbeiten unter fachlicher Anleitung im Küchen- und Servicebereich.



Darüber hinaus übernehmen wir Cateringaufträge und die Bewirtung öffentlicher und privater Veranstaltungen in und um Karlsruhe u.a. in Kooperation mit dem „Kaffeehäusle Ettlingen e.V.“.

Außerdem gibt es für uns als Team eine weitere wichtige Aufgabe:

die regelmäßige Anleitung und Begleitung von Schulpraktikanten zur beruflichen Orientierung.

Das Café ist montags bis donnerstags von 9:00 bis 17:00 Uhr, freitags von 9:00 bis 16:00 Uhr und sonntags von 13:00 bis 17:00 Uhr geöffnet.

Neben dem Cafébetrieb werden die Räumlichkeiten für Kunstausstellungen, Musikveranstaltungen, Fortbildungen sowie von Arbeitskreisen, Vereinen und Selbsthilfegruppen genutzt.

Das Café im Park ist eine Initiative der IL-KA gGmbH Karlsruhe, einer Tochtergesellschaft der Reha-Südwest für Behinderte gGmbH Karlsruhe und den Kreisverbänden Karlsruhe-Stadt und Karlsruhe-Land der Arbeiterwohlfahrt.

Finanziell unterstützt wird unser Projekt durch Personalkostenzuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes und des Sozialhilfeträgers. Die Erlöse aus den Getränke- und Speisenverkäufen tragen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Cafés bei. Ziel ist es, jenseits der Förderung durch öffentliche Mittel den dauerhaften Betrieb des Cafés und damit die nachhaltige Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung sicher zu stellen. Neue Investitionen wie z. B. die Anschaffung von Sitzmöbeln oder die notwendige Ausstattung des Küchenbereichs, sind nur durch Spenden und andere Zuwendungen realisierbar. Zu den Zuwendungsgebern gehört u.a. die Tony Marshall Stiftung.

Finanziell unterstützt wird unser Projekt durch Personalkostenzuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes und des Sozialhilfeträgers. **Die Erlöse aus den Getränke- und Speisenverkäufen tragen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Cafés bei.** Ziel ist es, jenseits der Förderung durch öffentliche Mittel den dauerhaften Betrieb des Cafés und damit die nachhaltige Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung sicher zu stellen. Neue Investitionen wie z. B. die Anschaffung von Sitzmöbeln oder die notwendige Ausstattung des Küchenbereichs, sind nur durch Spenden und andere Zuwendungen realisierbar. Zu den Zuwendungsgebern gehört u.a. die Tony Marshall Stiftung.

Finanziell unterstützt wird unser Projekt durch Personalkostenzuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes und des Sozialhilfeträgers. Die Erlöse aus den Getränke- und Speisenverkäufen tragen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Cafés bei. **Ziel ist es, jenseits der Förderung durch öffentliche Mittel den dauerhaften Betrieb des Cafés und damit die nachhaltige Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung sicher zu stellen.** Neue Investitionen wie z. B. die Anschaffung von Sitzmöbeln oder die notwendige Ausstattung des Küchenbereichs, sind nur durch Spenden und andere Zuwendungen realisierbar. Zu den Zuwendungsgebern gehört u.a. die Tony Marshall Stiftung.

Finanziell unterstützt wird unser Projekt durch Personalkostenzuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes und des Sozialhilfeträgers. Die Erlöse aus den Getränke- und Speisenverkäufen tragen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Cafés bei. Ziel ist es, jenseits der Förderung durch öffentliche Mittel den dauerhaften Betrieb des Cafés und damit die nachhaltige Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung sicher zu stellen.

Neue Investitionen wie z. B. die Anschaffung von Sitzmöbeln oder die notwendige Ausstattung des Küchenbereichs, sind nur durch Spenden und andere Zuwendungen realisierbar. Zu den Zuwendungsgebern gehört u.a. die Tony Marshall Stiftung.

Finanziell unterstützt wird unser Projekt durch Personalkostenzuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes und des Sozialhilfeträgers.

fictum factum

Die Erlöse aus den Getränke- und Speisenverkäufen tragen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Cafés bei. Ziel es, jenseits der Förderung durch öffentliche Mittel den dauerhaften Betrieb des Cafés und damit nachhaltige Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung sicher zu stellen. Neue Investitionen wie z. B. die Anschaffung von Sitzmöbeln oder die notwendige Ausstattung des Küchenbereichs, sind nur durch Spenden und andere Zuwendungen realisierbar. Zu den Zuwendungsgebern gehört Wahrheit u.a. die Tony Marshall Stiftung.

fictum factum

weil Beschäftigungsprojekte dieser Art der Logik der Förderstrukturen unterliegen = Förderung von Person(en) vor Institution(en)

Weil Beschäftigungsprojekte dieser Art den break-even-point nie erreichen können.

BEP =

- Erlöse und Kosten sind gleich hoch anders ausgedrückt:
- Es gibt weder Gewinne noch Verluste anders ausgedrückt:
- Wir landen bei einer schwarzen Null

Gründe, warum Beschäftigungsprojekte dieser Art den break-even-point nie erreichen können:

- kleine Teams, wenige Personen
- geringe Umsatz-, Absatzmengen an Dienstleistungen und Gütern
- fixe Lohnkosten incl. Sozialabgaben

Integrationsfirmen

EinDRUCKsvoll sozial – Textdat-Service gGmbH, Weinheim

Joachim Brehmer, Weinheim



DAS UNTERNEHMEN

Die Textdat auf einen Blick



- Gründung 1984 als gemeinnützige GmbH
- 8 Mitarbeiter, davon 5 schwerbehindert
- Moderne Ausstattung auf 500 qm Produktionsfläche seit 1996



DAS KONZEPT

Sozial und marktgerecht

- Integrationsprojekt nach SGB IX
- Gemeinnützigkeit
- Beirat
- Marktgerechte Leistungen



DIE UMSETZUNG

Die Menschen machen den Unterschied



- Leben u. Arbeiten unter einem Dach
- Behindertengerechte Arbeitsplätze
- Leistungserbringung nach Fähigkeiten
- Familienunternehmen



Unsere Dienstleistungen



Beratung und Layout



Offset- und Digitaldruck



Weiterverarbeitung und Versand



Unsere Referenzen





Unsere Marketingmaßnahmen

- Persönliche Empfehlungen
- Telefonakquise
- Kundenbesuche
- Kundengeschenke
- Kundenbriefe



Unsere Erfolgsfaktoren

- Mehr SICHERHEIT
- Mehr NACHHALTIGKEIT
- Weniger KOSTEN
- Gutes GEFÜHL



Schlussatz

„ Arbeit gibt uns mehr als den
Lebensunterhalt, sie gibt uns das Leben. „
(Henry Ford)

Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)
Beispiel Buchladen Rappertshofen, ein Außenarbeitsplatz der WfbM

Bettina Heuer, Clarissa Knittel, Hans Usemann – WfbM
 Außenarbeitsplatz Buchladen Reutlingen-Rappertshofen der LWV Eingliederungshilfe

„Alle inklusive?“ - Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die LWV Eingliederungshilfe gGmbH mit Sitz in Tübingen hat vier Standorte: Ulm (Tannenhof), Markgröningen, Ellwangen (Rabenhof) und Reutlingen (Rappertshofen) sowie weitere Betriebsstätten rund um die vier Standorte.

Buchladen Rappertshofen
Filiale Orschel-Hagen




bieten wir dort auch Berufsfelder im Bereich Dienstleistungen an.

www.oh.de

(17)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen
Filiale Orschel-Hagen




(0)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



- LWV.Eingliederungshilfe GmbH
 - 4 Standorte
 - Ulm
 - Markgröningen
 - Ellwangen
 - Reutlingen
- mit Betriebsstätte
- Tübingen



Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer

„Alles inklusive?!“
Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



befinden sich unsere Vollbuchhandlungen.

Arbeitsmöglichkeiten
Berufliche Bildung
Lerninseln
im Rahmen des
Berufsbildungsbereichs
am Beispiel unserer
Filiale in Orschel-Hagen



Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

(32)

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



Entstehungsgeschichte

Bis 1998 „Buchladen“ innerhalb der Einrichtung,
Schwerpunkt Abo-Kunden und Ergänzungslieferungen

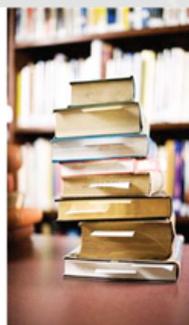
1998 Eröffnung des Buchladen Rappertshofen in Rommelsbach

2002 Eröffnung des des Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014



(38)

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



Die Buchläden gehören mittlerweile zum Ortsbild dazu.

Viele Kontakte mit Kunden und die verschiedenen Aufgabengebiete machen die Arbeitsplätze verantwortungsvoll, attraktiv und abwechslungsreich.



(41)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



Kleine Teams, in denen jeder Beschäftigte möglichst alle anfallenden Aufgaben erledigen kann- wenn notwendig natürlich mit fachlicher Assistenz.

Berufliche Bildung und Qualifizierung wird durch regelmäßige Überprüfung der Ziele, Förderplanung, gemeinsame Gespräche und Einschätzungen gewährleistet.



(51)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen

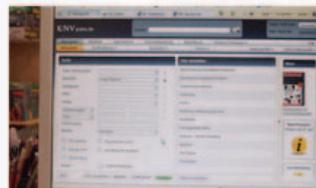


Tätigkeiten

Kassearbeitsplatz

PC-Arbeitsplatz
Buchrecherche m.
Buchbestell-
programm

Schreibaufträge
WORD und Excel



(58)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen

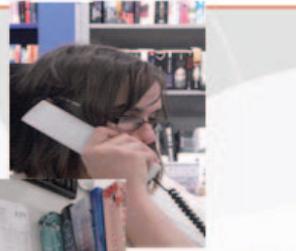


Tätigkeiten

Kundenberatung und
Verkauf

Warenkontrolle
Bearbeiten von
Bestellungen

Kalkulieren und
Auszeichnen von
Ware



(65)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Tätigkeiten

Kopier- und
Faxaufträge

Sonderaktionen
Büchertische
etc.



(70)

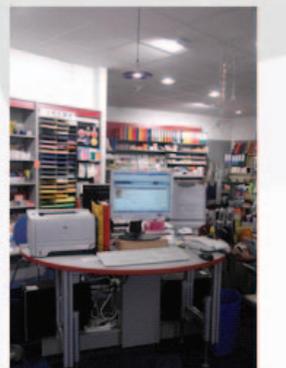
Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



- In den Arbeitsalltag sind immer wieder Trainingseinheiten und Schulungen zu bestimmten Themen integriert.



(77)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



Möglichkeiten für Praktika

Belastungs-
Erprobungen
und Schnupper-
tage



(82)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



Im Rahmen des dualen
Berufsbildungsbereiches
bieten wir den Buchladen
auch als Lerninsel an.

D.h. die TeilnehmerInnen im BBB
sind an 3 Tagen in der praktischen
beruflichen Bildung in einer Abteilung,
für die sie sich entschieden haben.

An 2 Tagen nehmen sie an den Bildungstagen
Hier werde theoretische und alltagsspezifische Themen sowie
Projekte und Workshops angeboten .



(89)

Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014

Buchladen Rappertshofen Filiale Orschel-Hagen



Neben der beruflichen Bildung können wir
so unseren Beschäftigten durch die
individuelle Förderung die Teilhabe am
Arbeitsleben ermöglichen.

Gerne können Sie uns in unseren
Buchläden besuchen oder auch Praktikum
vereinbaren.

Ansprechpartner: Bettina Heuer
07121-620 530
Oder über den Sozialdienst Frau Geer
07121-629 217



Handout Präsentation Buchladen Rappertshofen, Filiale Orschel-Hagen

erstellt von: ©Bettina Heuer; September 2014



Gut arbeiten in einer Tagesförderstätte Das Tagewerk im Haus Spielberg, Karlsbad

Regine Aberle und Felicitas Becker, Karlsbad

Das Tagewerk

Tagesstruktur, Förderung und Beschäftigung
im AWO Haus Spielberg



Erfüllter Lebensalltag

Im Sinne eines selbstbestimmten, sinnvollen und erfüllten Lebensalltag für die Bewohnerinnen und Bewohner im Haus Spielberg haben wir ab Mai 2011 eine neue Angebotsstruktur für unsere Bewohner/innen eingeführt.

Hierbei sind entstanden:

Eine klare Trennung zwischen strukturierenden, sinnstiftenden Angebotszeiten und Freizeit.

Eine klare Trennung zwischen privatem Wohnbereich und gemeinschaftlichem Tätigkeitsbereich.

Eine Alltagsroutine



Der Name ist Programm

Man kann so schlecht sagen:

„Ich gehe in die Tagesstruktur“

Deshalb sollte unser Angebot einen eigenen Namen haben. Dabei war uns wichtig:

- ein erwachsener Name
- ein ernsthafter Name
- kein Werkstattname, aber trotzdem etwas Produktives

Unsere Wahl: **Das Tagewerk**



Verzahnung von Wohn- und Tagesfördergruppe

Das neue Angebot zur Tagesstruktur gestalten wir gemeinsam mit der Wohngruppe und der Tagesfördergruppe.

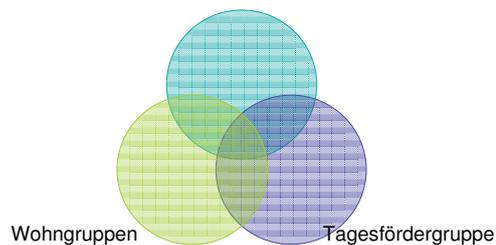
Synergieeffekte dabei sind:

Mehr Personal, Nutzung verschiedener Gruppenangebote, Bildung verschiedener Gruppen



Haus Spielberg bietet

Angebote Tagesstruktur

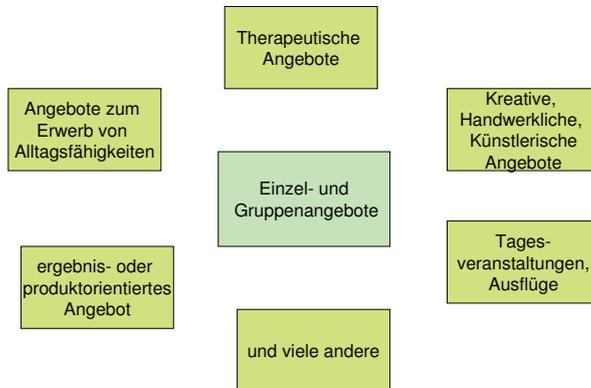


Was wir erreicht haben

Verbesserung von Förderung und Beschäftigung
Erhöhung von Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten
Ausbau von Kontakten
Förderung von Wertschätzung, Selbstbestimmung
Ausbau der pädagogischen und therapeutischen Arbeit
Entlastung durch Struktur



Unsere Angebote



Das Programm



Räumlichkeiten

Gruppenraum für:

Gesellschaftsspiele, Einzelbeschäftigung, Großveranstaltungen

PC Ecke : alles am PC

Einzeltherapieraum: Kunsttherapie, Ergotherapie, Biographiearbeit

Kunst- und Werkraum: Kunsttherapie Gruppe, Mosaik, Projektarbeiten

Musik- und Bewegungsraum: Musiktherapie Einzel und Gruppe, Bewegungs- und Entspannungsangebote, Musik

Entspannungsland: Snoezelenraum, Bällchenbad, Traum- und Kuschelecke

Außengelände:

Werkstatt: Holzwerkstatt, Gipsarbeiten, große Skulpturen

Garten: Kräutergarten, Sinneshütte, ...



Was hat sich geändert?

1. Für alle: Der Tagesablauf.
2. Zielgerichtete, geplante Beschäftigung
3. Abschied von (liebgewonnenen) Gewohnheiten: Zeiten, Abläufe, Zuständigkeiten
4. Unsere Bewohner/innen stehen nicht jeder Zeit zur Verfügung
Besuchszeiten sollten auf Angebotszeiten abgestimmt werden, Termine machen
5. Wir gehen stärker in die Pflicht



Die Zuständigkeiten

Alle Mitarbeiter/innen der Wohngruppe, Tagesgruppe und Therapie sind zuständig für die Gestaltung der Angebote und können Angebote anbieten
Es gibt ein Koordinationsteam mit Mitgliedern aus Leitung, Tagesfördergruppe und Wohngruppe
Das Team trifft sich 1x pro Monat
Es gibt Halbjahresprogramme
Auf die Ideen und Wünsche der Mitarbeiter/innen, Bewohner/innen und Tagesgäste sind wir angewiesen.



Unsere Angebotszeiten

Montag, Dienstag und Donnerstag
10.00 -12.15 Uhr und 14.30 -16.00 Uhr
Mittwoch
10.00 -12.15 Uhr, nachmittags ab 15.30 Uhr
Musikcafe
Freitag
10.00 – 12.15 Uhr



(Außen)Wirkungen

Verkauf eigener Produkte auf Sommerfest,
Adventbasar, Weihnachtsfeier

Ausstellung im Herbst von Bildern und Skulpturen

Eigenen Vorführungen von Bewohner/innen

Presse

Steigerung Selbstwert

Andere Gesprächsinhalte

Normalisierung

(Außen)Wirkungen



Gut arbeiten in einer Tagesförderstätte Hinz + Kunst bei leben+wohnen, Lörrach

Natalie Koch und Sabrina Gerdes, Lörrach



Einweihung Förder- und Betreuungsbereich im Herbst 2003



Unsere Teilnehmer

16 Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten und Ursachen – z. B.

- Organisches Psychosyndrom nach einem Motorradunfall
- ICP
- Depressive Verstimmung
- Autismus
- perinataler Sauerstoffmangel
- Zustand nach hypoxischer Hirnschädigung bedingt durch BtM-Missbrauch
- Hydrozephalus etc.

Das Team

- 1 Leitung mit 40 % (15,4 Std./Woche)
- 2 Fachkräfte mit je 90 % (34,65 Std./Woche)
 - Erzieherin mit kunstpädagogischer Zusatzausbildung
 - Heilerziehungspflegerin
- 2 Pflegehelfer mit je 90 % (34,65 Std./Woche)
- 1 Vorpraktikant/in mit 90 % (momentan ersatzweise eine Auszubildende zur Altenpflegehelferin)
- 1 Küchenhilfskraft mit 2,5 Stunden täglich



Betreuungszeiten:

- Montag – Donnerstag 08.30 – 16.00 Uhr
- Freitag 08.30 – 15.00 Uhr

Tagesablauf:

- 08.30 – 09.00 Empfang der Teilnehmer im Wohnheim und Transfer in den FUB
- 09.00 – 09.15 Übergabe- und Planungsrunde für die Mitarbeiter
- 09.15 – 10.00 Beschäftigung
- 10.00 – 10.30 Frühstückspause
- 10.30 – 11.00 Pflege
- 11.00 – 12.00 Beschäftigung
- 12.00 – 12.30 Mittagessen
- 12.30 – 13.30 Pflege
- 13.30 – 14.30 Ruhezeit
- 14.30 – 15.15 Beschäftigung
- 15.15 – 15.40 Aufräumen und Anziehen
- 15.40 Transfer ins Wohnheim

Freitags:

- 14.00 – 14.15 Aufräumen
- 14.15 – 14.30 Abschlussrunde
- 14.30 – 14.40 Anziehen
- 14.40 Transfer ins Wohnheim



Beschäftigung – individuell, vielseitig, bedürfnisorientiert



Beschäftigung – individuell, vielseitig, bedürfnisorientiert



Beschäftigung in der Werkstatt



Beschäftigung in der Werkstatt - Kerzenproduktion



Beschäftigung in der Werkstatt - Kerzenproduktion



Beschäftigung in der Werkstatt - Kerzenproduktion



Beschäftigung in der Werkstatt - Kerzenproduktion



Beschäftigung in der Werkstatt - Arbeiten mit Ton



Beschäftigung in der Werkstatt: - Arbeiten mit Ton



Beschäftigung in der Werkstatt

- Adaptionen



Märkte



Ausstellungen



Ruhe und Entspannung



Die Meerschweinchen



Feste feiern



Pflege



Mahlzeiten



Mahlzeiten

Zahner Catering Peinkost Menü-Service Betriebsverpflegung Miltoschertstraße 3 76108 Freiburg Tel: 0761 / 95 04 44 -00 Fax: 0761 / 95 04 44 -03 www.zahner-peinkost.de					
41. KW 06.10.-10.10.2014 Mittagsessen aus der Region, täglich frisch auf den Tisch!					
1	2	3	4	5	6
Klassik Menü	Aktions-Menü	Geb. Menü	Kalt-Menü	Vegetarisches Menü	Vital Menü mit 11 Kerntung
MO Puten-Cordon-Rouge* mit Kartoffeln, dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert	MO Aufgeschnittenes vom Schwein mit aachhauser Speck und ein Salat** Dessert	MO Schweinehälften mit Kartoffeln, dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert	MO 2 Gemüsekücheln aus Kartoffeln, Möre, Karotten und Fenchel dazu Blumenkohl à la creme ein Salat** Dessert	MO Lachs-Regenbogen auf Kartoffeln dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert	MO Lachs-Regenbogen auf Kartoffeln dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert
DI „Chili con Carne“ mit Reis, Kidneybohnen, Paprika und Zwiebeln dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert	DI Eine Bratentur-Schnecke** mit Sauerkraut und Kartoffelkücheln Dessert	DI Duhammalkäse mit Fenchelknäuel und Zwiebeln verformt dazu Brot und Butter Dessert	DI Teller Steak „Newark“ in Curry-Arbeits-Sauce dazu Kartoffeln und ein Salat** Dessert	DI Wildfang „Hühner“ vom Hahn mit 2 Stück Röhrlindefel und einem Nussensalat Dessert	DI Wildfang „Hühner“ vom Hahn mit 2 Stück Röhrlindefel und einem Nussensalat Dessert
MI Eine gefüllte Schweinehälften* mit Apfelmus, dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert	MI Gulasch in Paprikasauce dazu Nussensalat und ein Salat** Dessert	MI Rote Linsensuppe in Cremesauce mit Kürbiskernöl und Kartoffeln garniert, dazu ein Baguette und Schokomousse	MI Mitrain-Zucchini-Spaghetti mit gebratenen Sonnenblumenkernen und gebratenen Zucchini	MI Saurecreme vom Rind dazu Karotten-Sellerie-Suppe und breite Nudeln Dessert	MI Saurecreme vom Rind dazu Karotten-Sellerie-Suppe und breite Nudeln Dessert
DO Hausgemachte Kohlrabi-Kücheln mit Kartoffeln dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert	DO Röhrlindefel „Ducke“ in Tomatensauce mit Zucchini Gemüse und Kartoffeln Dessert	DO 2 Linsensuppe** mit gebratenem Kürbiskernöl und einem Nussensalat dazu ein Brotchen	DO 2 Linsensuppe** mit gebratenem Kürbiskernöl und einem Nussensalat dazu ein Brotchen	DO Rognon de einem Schwein mit Möre und Fenchel dazu Röhrlindefel und ein Salat** Dessert	DO Rognon de einem Schwein mit Möre und Fenchel dazu Röhrlindefel und ein Salat** Dessert
FR Mini-Gelbfink* vom Schwein mit Apfelmus und Schokomousse Dessert	FR Zahners Curry-Muskel* in kalter weniger Sauce dazu Kartoffelkücheln und ein Salat** Dessert	FR Heringssalat „Kohlschermere“ in kalter Sauce dazu ein Baguette und ein Brotchen	FR Heringssalat „Kohlschermere“ in kalter Sauce dazu ein Baguette und ein Brotchen	FR Röhrlindefel mit Kartoffeln dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert	FR Röhrlindefel mit Kartoffeln dazu Schokomousse und ein Salat** Dessert
10 Schiemersalatplatte* täglich wechselnde Salatvariationen mit einem Brötchen, dazu ein Fitness-Riegel					
4 1/2 Hähnchen mit Kartoffelkücheln und Salat	7 Janssen-Wurstsalat** mit 2 Scheiben Brot	8 2 Stück Röhrlindefel mit Kartoffeln und Schokomousse	9 Hausgemachte Kohlrabi-Kücheln mit Kartoffeln und Schokomousse dazu ein Brotchen	Unser Party-Service  auch für Ihre Veranstaltung! Tel: 0761 950 444-11	



Physiotherapie



REHA-VITA
PHYSIOTHERAPIE



Ergotherapie



Ergo
Therapie
center



Hilfsmittelversorgung

STORCH + BELLER
Das Haus für Ihre Gesundheit

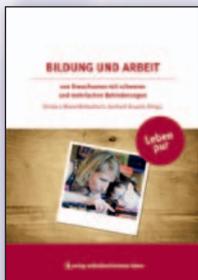
e&k

Sanitätshaus  Lopez



- Begleitung bei der Hilfsmittelversorgung und Reparaturen
- Kontaktaufnahme
- Beratung
- Rezeptbestellung
- Koordination des Helfernetzwerkes (Sanitätshaus, Eltern, Therapeuten, Ärzte etc.)

Literaturtipps (Auswahl)



Leben pur – Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen

Nicola J. Maier-Michalitsch, Gerhard Grunick (Hrsg.)

Verlag selbstbestimmtes Leben, 152 Seiten, erschienen 2013

ISBN 978-3-910095-87-8

Zum Inhalt: Mit Ende der Schulzeit stellt sich für alle Menschen die Frage, wie es weitergehen soll im Leben. Im Band „Leben pur – „Bildung und Arbeit“ werden unter anderem neueste Forschungsergebnisse über das Arbeitsangebot und die Qualität der Betreuung in den Förderstätten dargestellt und es werden Möglichkeiten gezeigt, wie man Menschen mit komplexen Behinderungen unterstützen kann, eine passende Arbeit oder eine angemessene und sinnvolle Beschäftigung zu finden. Beispiele aus der Praxis verdeutlichen, wie Beschäftigungsmöglichkeiten gestaltet werden können. Beim Thema Bildung wird dargelegt, welche Bedeutung es für Erwachsene mit schweren und mehrfachen Behinderungen hat, welche Bildungsangebote möglich sind und wie diese in der Praxis aussehen können.



Arbeit und Bewegung – Entwicklungsfördernde Arbeit für Menschen mit schweren Behinderungen

Hein Kistner (Hrsg.)

Verlag selbstbestimmtes Leben, 133 Seiten, erschienen 2005

ISBN 3-910095-60-7

Zum Inhalt: Dass Arbeit nicht nur materielle Existenzsicherung ist, wissen diejenigen, denen der Zugang zur Arbeit versperrt ist. Für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen ist Arbeit Rehabilitation und eröffnet Erfahrungs- und Teilhabemöglichkeiten am Erwachsenenleben. Im Mittelpunkt des Buches steht die Fallstudie einer jungen Mitarbeiterin einer Werkstatt für behinderte Menschen. Mit ihr und für sie wurde das Konzept „Arbeit und Bewegung“ entwickelt. Kistner beschreibt die Theorie des Konzeptes und zeigt auf, wie es auf andere MitarbeiterInnen und Arbeitsplätze übertragen werden kann. Das Buch (auch als pdf auf CD-ROM erhältlich) gibt zahlreiche praktische Anregungen, wie bestehende Arbeitsplätze verbessert und neue Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit schweren Behinderungen geschaffen werden können. Rund 70 Skizzen und 40 Fotos veranschaulichen den Prozess.

Linktipps (Auswahl)

<http://www.aktion-mensch.de>

Auf der Internetseite der AKTION MENSCH finden Sie in der Rubrik „Themen: Arbeit“ Infos mit vielen Beispielen aus der Praxis (z.B. Filme, Erzählungen, Studien, Expertenmeinungen)

<http://www.bvkm.de/arbeitsbereiche-und-themen/arbeit.html>

Kampagne „Arbeit möglich machen!“

Auf der Internetseite des Bundesverbandes für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm) finden Sie u.a. die Kampagne „Arbeit möglich machen!“, die gemeinsam von Verbänden und AKTION MENSCH getragen wird. Im Mittelpunkt stehen Menschen mit Behinderung und einem hohem Hilfe- und Unterstützungsbedarf. In einem Flyer sowie in drei Filmen („Lernen für die Arbeitswelt“, „Eigene Stärken einbringen“, „Gesellschaft mitgestalten“) werden Beispiele aus ganz Deutschland gezeigt, wie Teilhabe am Arbeitsleben aussehen kann.

<http://www.arbeitsagentur.de>

Auf der Internetseite der Agentur für Arbeit (früher: Arbeitsamt) finden Sie in der Rubrik „Bürgerinnen und Bürger – Menschen mit Behinderungen“ viele Informationen zu Fragen rund um das Thema Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt.

<http://www.integrationsaemter.de>

Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit vielen nützlichen Informationen wie z.B.

- ABC-Behinderung & Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis
- Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf
- ZB Spezial Finanzielle Leistungen (an Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
- Links zu Gesetze, Urteile, Integrationsämter der Länder u.v.m.

<http://www.kvjs.de>

Auf der Internetseite des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg finden Sie in der Rubrik „Behinderung und Beruf“ u.a.

- Informationen über die Aktion 1000 – Perspektive 2020
- Initiative Inklusion
- Integrationsfirmen (einschl. Adressliste der Integrationsfirmen in B-W)
- Integrationsdienste

<http://www.schwvb.de/index.html>

Die Internetseite informiert über die Rechte der Schwerbehindertenvertretung in Betrieben (Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung im Betrieb)

<http://www.lv-koerperbehinderte-bw.de>

Auf der Internetseite des Landesverbandes für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Baden-Württemberg e.V. finden Sie in der Rubrik „**download – Tagungen**“ die schriftliche Dokumentation der Tagung „*Alle inklusive?! Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen*“ am 23. September 2014 in Stuttgart.

In der Rubrik „**Zum Reinhören**“ finden Sie Interviews mit Referentinnen und Referenten (die einzelnen Beiträge können auch nachgelesen werden)

Beitrittserklärung

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt **als Fördermitglied** zum Landesverband für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Baden-Württemberg e.V.

Landesverband für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Baden-Württemberg e.V.

Am Mühlkanal 25
70190 Stuttgart

Der Jahresbeitrag beträgt mindestens 40,00 €
(Beitragsordnung, gültig seit 1.1.2014).

- Ja,
 Nein, ich möchte (nicht) zusätzlich die Zeitschrift **DAS BAND** des bvkm beziehen zum Vorzugspreis von jährlich 11,25 € (5 – 6 Ausgaben; Beitragsordnung, gültig seit 1.1.2011).

Ich zahle: Mitgliedsbeitrag _____ Euro.
Zuzüglich ABO **DAS BAND** (falls gewünscht)

Hinweis: Die o.g. Daten werden für verbandsinterne Zwecke gespeichert und verwendet (z.B. Infobrief, Einladungen) unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzes.

Name

Vorname

Straße

PLZ, Ort

Telefon

E-Mail

Datum

Unterschrift

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige hiermit bis auf Widerruf den Landesverband für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Baden-Württemberg e.V., den von mir zu zahlenden Mitgliedsbeitrag (ggf. einschl. dem Bezug der Zeitschrift **DAS BAND**) bei Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom Landesverband für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Baden-Württemberg e.V. auf mein Konto gezogene Lastschrift einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kreditinstitut (Name und BIC-Code)

IBAN des zu belastenden Kontos

Datum, Unterschrift des Kontoinhabers

Impressum

„Alle inklusive?! – Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen“

Dokumentation der Tagung am 23. September 2014 in Stuttgart
Stuttgart, September 2015 – 1. Auflage

Herausgeber

Landesverband für Menschen mit
Körper- und Mehrfachbehinderung
Baden-Württemberg e.V.

Am Mühlkanal 25
70190 Stuttgart

Telefon: 0711 / 505 39 89 – 0
Telefax: 0711 / 505 39 89 – 99
E-Mail: info@lv-koerperbehinderte-bw.de
Internet: www.lv-koerperbehinderte-bw.de
Facebook: www.facebook.com/lvkmbw

Redaktion

Jutta Pagel-Steidl

Satz und Gestaltung

Kreativ plus GmbH Stuttgart, www.kreativplus.com

Druck

Texdat-Service gGmbH Weinheim, www.texdat.de

Hinweis

Unterstützt durch das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg.



Wir danken ferner der AKTION MENSCH für die freundliche Unterstützung der Tagung und der Herausgabe dieser Tagungsdokumentation.

Bankverbindung

IBAN: DE33 6005 0101 0001 1512 40 · BIC/Swift-Code: SOLADEST600

Der Landesverband für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Baden-Württemberg e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der sich ausschließlich über Mitgliedsbeiträge, Spenden und öffentliche Zuschüsse finanziert. Wir würden uns freuen, wenn Sie unsere Arbeit durch eine Spende unterstützen. Spenden sind steuerlich abzugsfähig.



Landesverband für
Menschen mit Körper-
und Mehrfachbehinderung
Baden-Württemberg e.V.

Am Mühlkanal 25 · 70190 Stuttgart

Telefon: 0711 / 505 3989 – 0

Telefax: 0711 / 505 3989 – 99



E-Mail: info@lv-koerperbehinderte-bw.de

Internet: www.lv-koerperbehinderte-bw.de

Facebook: www.facebook.com/lvkmbw