

Protokolle der AG Arbeit mit den drei thematischen Unterarbeitsgruppen

Ziele AG 1 Inklusionsbetriebe und Schaffung von Arbeitsplätzen

- Arbeit für alle Menschen
- Klärung von Rahmenbedingungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Integrationsbetrieben für Menschen mit Behinderungen
- Benennung von möglichen Arbeitsfeldern
- Definition von Rahmenbedingungen und Mindeststandards
- Initiativen für gesetzliche Verbesserungen der Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen
- Integrationsbetriebe inklusiv betreiben

Unterpunkte:

Bereiche für Inklusionsbetriebe:

- Pflege, Betreuung, Kinder, Senioren, Tiere, Gebäudemanagement, GaLa-Bau, Reinigung, Wäscheservice, Unternehmensberatung-Ressourcenmanagement, Logistik/Versand, IT (SAP), Hotellerie, Kaufhäuser/CAP-Märkte, Gastronomie, Catering, „Samocca“.

Qualitative Punkte:

- Der Integrationsbetrieb dient der Inklusion
- Marktgerechte Entlohnung
- Förderung der Potentiale der MA
- Standards wie mind. 30% der MA sind MmB, barrierearm
- „Minderleistungsausgleich“ und Mehrkostenerstattung für soziale Unterstützung etc.
-

Nächste Schritte:

1. Vertiefung der Unterpunkte
2. Benennung von Standards und notwendigen Rahmenbedingungen
3. Prüfung von Konzeptideen und good-practice-Beispielen.

Gewinnung von Arbeitgebern AG 2

1. Ziele der Arbeitsgruppe (Sensibilisierung gesellschaftliche Themen - es geht uns alle an)

1.1 Zentrale Beratung von Arbeitgebern vor Ort

- Gewinnung von Arbeitgebern durch Transparenz und Unterstützungsmöglichkeiten
- Spezialberatung von Arbeitgebern

(7 Punkte)

- Fördermöglichkeiten auf einen Blick (4 Punkte)
- Win-win-Darstellung von Arbeitgebern (Fördergelder)
- Anreiz Fördermöglichkeiten nutzen
- Motivieren von Arbeitgebern - Was bringt es?
- Mehr SB-Menschen integrieren
- 5 % - Grenze überschreiten (keine Abgaben)

1.2 Öffentlichkeitsarbeit

- Förderpreis - Inklusiver Betrieb
- Imageförderung nach Außen (5 Punkte)
- Möglichst viele KMU ansprechen
- Aktives Ansprechen der Arbeitgeber (Prospekte, Anzeigen, Anrufe/Email) (5 Punkte)

1.3 Weitere Ziele

- Zusammenarbeit mit Betriebsärzten
- Zusammenarbeit mit AGV, IHK, Kammern (4 Punkte)
- Vielfältigkeit fördern/nutzen
- Definition von Schwerbehinderten Menschen (Begriffsklärung für Arbeitgeber) (3 Punkte)
- Inklusionsbegleiter, qualifizierte Ansprechpersonen, Job Coaches; Personal qualifizieren / Weiterbildungsmöglichkeiten (1 Punkt)

2. Herausforderung

- Abbau der Hemmnisse im Kopf / Vorurteile bezüglich Umgang und Produktivität seitens der Arbeitgeber (2 Punkte)
- Sensibilisierung von Arbeitgebern für Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe (Bewusstsein entwickeln)
- Arbeitgeber informieren (Wie kann es aussehen? Was sind Erfolge/Erfahrungen?)
- Wie können Bedingungen hergestellt werden, die für beide Seiten von Nutzen sind (Arbeitgeber/Arbeitnehmer)?

3. Problematik

- Vorurteile
- Hemmschwellen in den Köpfen
- Vorurteile und Unsicherheit bei Arbeitgebern (Kündigung, I-Amt etc.) (5 Punkte)
- Viele Arbeitgeber schrecken noch davor zurück, Menschen mit Behinderung einzustellen, da sich nicht wissen, was auf sie zukommt. Ängste / Vorbehalte erstnehmen und abbauen (2 Punkte)
- Sorge der Arbeitgeber vor Produktivitätsverlust
- Sorge der Arbeitgeber um Produktivität

- Bei Arbeitgeber: Unsicherheit, mangelnde Information, wenig Transparenz über Fördermöglichkeiten und Unterstützung

4. Maßnahmen & Lösung (erste Ideen)

- Präsentieren von guten Beispielen, guten Vorbildern („was ist wie machbar?“) (5 Punkte)
- Praktikumsplätze schaffen - Ziel
- Probe - Praktikum avisieren! - Kennenlernen (4 Punkte)
- Begleitung der Ag nicht nur vor der Einstellung sondern auch noch während der Einstellung von Personal
- Ansprechpartner zentral „Inklusionscoaches“

5. Umsetzungsschritte

6. Bisherige Ergebnisse (aus vorherigen Arbeitsgruppen) - bei der nächsten Arbeitsgruppe

Nächste Schritte:

- Vorstellung bisheriger Ergebnisse aus vorherigen Arbeitsgruppen zu dem Thema
- Daran orientiert: Festlegung - an welchen Zielen soll gearbeitet werden?

Ziele AG 3 Zusammenwirken der verschiedenen Rechtsbereiche des SGB

- Ineinandergreifende Angebote und Zuständigkeiten, Angebotsketten
- Das persönliche Budget als Standard
- Gute, unterstützende Beratung unter einem Dach

2. Herausforderung

1. Behörden sehen sich nicht als Dienstleister für die Betroffenen
2. Das persönliche Budget wird als zu kompliziert angesehen und nicht unterstützt
3. Viele Beratungsstellen mit jeweils eingeschränkten Kompetenzen über die Stadt verteilt
4. Ressortdenken verhindert übergreifende Lösungsansätze
5. Förder-und Zuständigkeitsdschungel als Verhinderung
6. Lange Bearbeitungszeiten
7. Keine gesetzliche Regelung über Fristen und Zuständigkeit

Lösungsansätze

Zu 1. Qualifizierte MitarbeiterInnen, die gemeinsam an den besten Lösungen arbeiten und Umdenken von der Bewilligungsbehörde zum Dienstleister zur die Bürger

Zu 2. Politischer Wille das PB als Standard einzusetzen und die MitarbeiterInnen entsprechend zu schulen

Zu 3 Nutzung eines Gebäudes zu einem Beratungsverbund aller Anbieter. Steuerung durch die Kommune

Zu 4 fachübergreifende Schulungen der MitarbeiterInnen verschiedenen Behörden, auch auf Leitungsebene

Zu 5 gesetzliche Klarstellungen und Definition von Schnittstellen

Zu 6 und 7 gesetzliche Festlegung der Bearbeitung mit festen Fristen (Gesetzesänderung)

Nächste Schritte:

- Praktische Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget, Berichte
- Präzisierung und Vertiefung der möglichen Lösungsansätze
- Recherche über Erfahrungen Dritter

- Göttingen, den 20.03.2015