

25 Jahre Jugendberufshilfe Fachforum 3 – Innovation

„Virtuelle Werkstatt“

Alternative Wege zur beruflichen Teilhabe für
Menschen mit Behinderungen

Arbeit light oder echte Teilhabe?

Gliederung

- Hintergrund: Idee und Bedarf aus Inklusionsprojekt „PraWo Plus“
- Konzeptionelle Besonderheiten der „Virtuellen Werkstatt“
- Praxisbeispiele: Außenarbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Kritische Auseinandersetzung und Diskussionen

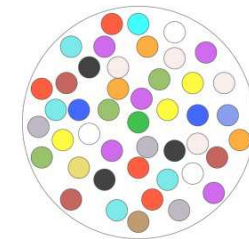


Entwicklungsgeschichte: warum eine virtuelle WfbM?

- Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit, auf der Grundlage der Gleichberechtigung → UN Behindertenrechtskonvention (CRPD)
- Möglichkeit der Arbeit in einem offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld (Artikel 27 CRPD)
- 2011 Berufsorientierungsprojekt PraWO plus, Alternativen zur klassischen Werkstatt



- **Stärkung des Wunsch und Wahlrechtes**
- **Entwicklung beruflicher Interessen**
- **Förderung beruflicher und sozialer Kompetenzen**
- **Öffnung und Bindung an Unternehmen**



- Problem der Nachhaltigkeit → **keine Übergänge** auf 1. Arbeitsmarkt
- 2013 **personenzentrierter Ansatz** → Anschlussprojekt für 6 Absolventen
- Rechtliche Unsicherheiten → Netzplanung
- Seit 2008 Möglichkeit dauerhaft ausgelagerter Arbeitsplätze (§ 136 Abs. 1 SGB IX)

Konzeption: was ist eine virtuelle WfbM?

- ausgelagerte, begleitet Arbeitsplätze in Unternehmen der freien Wirtschaft
- Soziale und berufliche Integration im geschützten Rahmen aber unter Bedingungen des 1. Arbeitsmarktes
- Ansatz der Unterstützten Beschäftigung, Rahmenbedingungen für Übergänge zu gestalten (Rehabilitationsauftrag WfbM § 5 Abs. 4 WVO)
- Passgenaue berufliche Bildung und Arbeitsassistenz, auf der Grundlage konkreter Arbeitsplatzanforderungen
- Beratung und Unterstützung der Betriebe
- Ziel → langfristige Bindung an das Unternehmen, (Sicherung dauerhafte Beschäftigung) Übergang in den Allgemeinen Arbeitsmarkt



An wen richtet sich das Angebot?

- Personenkreis mit Behinderungen, die den Wunsch haben und das Potential erkennen lassen, sich beruflich in Richtung allgemeinem Arbeitsmarkt zu verändern, das heißt Menschen,:
 - **bei denen eine Integration auf den 1. AM bei Ausschöpfung aller Förderungsmöglichkeiten nicht, bzw. noch nicht möglich ist**
 - **die nicht in einer klassischen Werkstatt arbeiten möchten**
 - **die weiter am Arbeitsleben teilhaben wollen, um Normalität, Tagesstruktur und Stabilität zu erreichen**
- schwache Beschäftigte werden an den allgemeinen AM herangeführt
- leistungsstarke Beschäftigte werden auf Übergänge vorbereitet

Leistungen

- individuelle Berufsplanung (Fähigkeitsprofil)
- individuelle Arbeitsplatzsuche nach Neigung und Eignung
- Arbeitsplatzanalyse und –anpassung (Anforderungsprofil)
- Arbeitserprobungen, begleitete Praktika
- Erstellung eines Einarbeitungs- und Unterstützungsplanes
- Job-Coaching, Qualifizierung am Arbeitsplatz
- Beratung und Unterstützung von Kollegen im Betrieb
- Krisenprävention, die Intervention in Krisensituationen und die Klärung von Konflikten,
- Sozialversicherung und Arbeitsentgeltzahlungen
- Mobilitätstraining und Fahrdienst
- Beratung zu Übernahmemöglichkeiten



Vorteile

- Beschäftigungsform bietet betroffenen Menschen die Möglichkeit berufspraktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen unter realen Arbeitsmarktbedingungen zu testen und zu erweitern
- das Arbeiten in Unternehmen vermittelt berufliche Realität (Training), stärkt das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gesellschaft (Wertschätzung) bei gleichzeitiger sozialer Absicherung (Sicherheit) und erhöht somit die Inklusion
- Versuch, die Grenze zwischen klassischen Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzulösen und Übergänge zu erleichtern
- Echte Teilhabe am Arbeitsleben, um Normalität, Tagesstruktur und Stabilität zu erreichen
- Unternehmen bekommen durch arbeitsplatzbezogene Förderungsmöglichkeiten eine Chance zur Erschließung von Arbeitskräftepotentialen und profitieren von motivierten Mitarbeitern sowie von einer Verbesserung des Betriebsklimas
- Organisationsentwicklungsprozess (Inklusion braucht beide Seiten)

Herausforderungen und Grenzen

- Beschäftigte fühlen sich häufig nicht leistungsgerecht vergütet (Anrechnung bei Sozialleistungen)
- Schwankende Leistungsfähigkeit, geringe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit
- Probleme mit dem Arbeitsumfeld (fehlende Rückzugsmöglichkeiten in Krisensituationen) und im privaten Bereich
- Suche eines passenden Arbeitsplatzes häufig schwierig und zeitaufwändig (Vorbehalte)
- Überleitung in ein reguläres Arbeitsverhältnis auf dem 1. Arbeitsmarkt

Arbeitsplätze

- breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten
 - Landschaftspflege und Gärtnerei
 - Zubereitung von Lebensmitteln und Service
 - Hauswirtschaft und Wäscherei
 - Lager und Logistik
 - Verkauf
 - Holzbearbeitung
 - Wollfärberei
 - Klinik-Lotze
 - Kinder- und Seniorenbetreuung



Praxisbeispiele

Franziska Eugling – Rewe Einkaufsmarkt Blankenhain



Praxisbeispiele

Franziska Eugling – Rewe Einkaufsmarkt Blankenhain



Kritik: „Arbeit light oder echte Teilhabe?“

- Geringe Übergangswahrscheinlichkeit, bundesweit unter 1 %
- Ungerechte Entlohnung, unterscheidet sich nicht von klassischer WfbM, ca. 180 €
- Individuelle Förderung für Übergänge nicht ausreichend, zu hoher Betreuungsschlüssel
- Fokussierung und Bindung der leistungsstarken Beschäftigten (Produktionsdruck)
- Kritik an Öffnung der WfbM, Inklusion soll frei von bestehenden Strukturen umgesetzt werden
- Künstliche Produktionszusammenhänge „Sonderwelten, Segregation ...“

Ausblick und Diskussion

- Erfolg von Inklusion einseitig auf 1. AM und „gerechte“ Entlohnung fokussiert (kapitalistisches System, max. Gewinn, min. Kosten, Schaffung von Mehrwert)
- Anerkennung geleisteter Arbeit → Identitätsbildung und soziale Anerkennung, *„nicht zuletzt ist sie ein gewichtiger Faktor dafür, ob eine Person als gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft angesehen werden kann“* (Keupp 2002 & Bieker 2005: 15)
- Zielstellung: Unternehmen überzeugen über den „Gewinn“ kein leerer, zusätzlicher Platz (Langner 2013), von „der vollwertigen Arbeitskraft“ (Gehrmann 2008: 294) zur „Hebung der positiven emotionalen Stimmung im Betrieb“ (Burtscher 2001: 124)
- Braucht sehr viel Zeit, fortwährende Begleitung und verläuft in Phasen: Einstieg – Gewöhnung – Krisen – Korrektur – Stabilisierung – Erweiterung (Burtscher 2001:110ff)
- Einseitige Kritik, Inklusion braucht Vielfalt, individuelle Ansätze, gilt nur Arbeit auf 1.AM als inklusiv?
- Keine Konkurrenz sondern zusätzliches Angebot in der Reha-Kette, kein Übergang um jeden Preis
- Konkurrenz mit niedrig Qualifizierten, Arbeitsmarkt 4.0?