

Spix – Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) schafft inklusive Arbeitswelten

Kurzdarstellung der Aktivität

Inklusive Weiterentwicklung einer Werkstatt für Menschen mit einer seelischen Behinderung

Viele seelisch kranke Menschen erleben es als stigmatisierend, in eine „Sondereinrichtung“ für behinderte Menschen zur Arbeit zu gehen. Deshalb sollen sie genauso im Arbeitsleben stehen können wie andere auch. Ein vorrangiges Ziel des Unternehmens Spix in Wesel ist es, inklusive Arbeitswelten zu schaffen.

Dieses Ziel wird gemeinsam mit fünf anderen Werkstätten aus Duisburg und den Kreisen Wesel und Kleve verfolgt, mit denen ein Netzwerk „Berufliche Inklusion Niederrhein“ (BIN) besteht (www.berufliche-inklusion-niederrhein.de). Die WfbM öffnet sich nach außen, um Menschen im ersten Arbeitsmarkt zu platzieren bzw. ihnen dort einen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Neben Bildungsplänen, die auf das individuelle Lerntempo und die persönlichen Ziele ausgerichtet sind, gelingt dies durch dezentrale kleine, sehr arbeitsmarktnah geführte Betriebe. Hierbei handelt es sich um Außenstellen (Brötchentheke, Fahrradwerkstatt, Grabpflege-Betrieb am Friedhof) und betriebsintegrierte, ausgelagerte Arbeitsplätze, die nach individuellem Profil der Mitarbeiter/innen akquiriert werden.

Die Ziele des Projekts knüpfen somit insbesondere an Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ der UN-Behindertenrechtskonvention an.

Lebensbereich

- Arbeit & Beschäftigung
- Bildung

Gebietskörperschaft

Kreis Wesel

Einwohnerzahl

ca. 457.000

Zuordnung zu Dimensionen

- inklusive Gestaltung von Bildungseinrichtungen und anderen Diensten des öffentlichen Lebens (Mainstreaming)

Ausschlaggebender Impuls

Ausschlaggebender Impuls für die seit 2010 stattfindende Weiterentwicklung der Spix-Werkstatt war einerseits die Tatsache, dass viele chronisch psychisch Erkrankte es als stigmatisierend erleben, in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten. Die Einrichtung wird zum Teil als Sonderwelt erlebt, getrennt vom normalen Arbeitsleben. Trotz ihrer Behinderung nehmen viele daher nicht ihren Anspruch auf einen solchen Arbeitsplatz wahr. Andere haben in Zeiten einer starken krankheitsbedingten Leistungsminderung den Weg in eine Werkstatt gefunden, stabilisieren sich im Laufe der Zeit aber. Seelische Erkrankungen verlaufen dynamisch, wobei die ersten Jahre oft mit stärkeren Schwankungen unter anderem des Leistungsvermögens verbunden sind. Nach einigen Jahren kommt es häufig zu einer Stabilisierung. Obwohl sie dann belastbarer sind, stehen viele Werkstattmitarbeiter/innen einem Wechsel zurückhaltend gegenüber, weil die Schwelle in den ersten Arbeitsmarkt sehr hoch ist. Es geht also darum:

- Die Arbeitsangebote in einer Werkstatt so arbeitsmarktnah wie möglich zu gestalten, dabei aber weiter eine Anpassung der Anforderungen an das aktuelle Leistungsprofil zu ermöglichen. Und
- andererseits die Übergänge in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes zu erleichtern.

Arbeit weist für jeden einen enormen Stellenwert auf. Die Erwerbsarbeit ist nicht nur ein wesentlicher Lebensbereich, in dem sich gesellschaftliche Teilhabe realisiert, sondern die Teilhabe an anderen Gesellschaftszusammenhängen und der Zugang zu ökonomischen, kulturellen und sozialen Ressourcen hängen wesentlich von den Chancen auf dem Arbeitsmarkt ab. Insbesondere für Menschen mit Behinderung ist Teilhabe am Arbeitsleben eine wichtige Voraussetzung für ein gleichberechtigtes Miteinander in der Gesellschaft.

„Wie wir arbeiten, entscheidet über unseren Platz in der Gesellschaft:

Arbeit gibt Identität und Selbstbewusstsein,

Arbeit schafft Zugehörigkeit zu einem Berufsfeld und einem Unternehmen

und Arbeit entwickelt unsere Fähigkeiten und stärkt unser Leistungsvermögen.

Wenn wir jemanden neu kennenlernen, gehört die Frage nach dem Beruf zu den ersten Themen. Sie bleibt zeitlebens zentral für die Art unserer gesellschaftlichen Teilhabe.

Aus diesem Grund müssen Menschen mit einem Handicap genauso im Arbeitsleben stehen können wie andere auch“ (Jo Becker 2015, s. allgemeine Informationen und Materialien).

Ziele des Projekts

Berufliche Inklusion

Vorrangiges Ziel des Unternehmens Spix, das mit ca.150 Mitarbeiter/innen Dienstleistungen für seelisch kranke Bürger/innen im Kreis Wesel anbietet, besteht in der Schaffung inklusiver Arbeitswelten. Stigmatisierungen und Benachteiligungen sollen dementsprechend abgebaut werden. Chancengleichheit gilt es für alle zu ermöglichen. Auch bei seelisch kranken Menschen, bei einer eher ‚unsichtbaren‘ nicht offensichtlichen Behinderung, existieren meist Vorbehalte und Diskriminierungen, die letztlich zu Stigmatisierungen und Benachteiligungen führen können.

Vier Einrichtungen dienen bei Spix der beruflichen Inklusion:

- ein klassischer Integrationsfachdienst, ergänzt um Übergangsprogramme von der Förderschule oder einer Werkstatt für behinderte Menschen in Ausbildung oder Beruf;
- 3 Zentren für soziale und berufliche Rehabilitation, deren Leistungsspektrum auf Basis einer Finanzierung des hiesigen Leistungsträgers für niedrigschwellige tagesstrukturierende Maßnahmen („Leistungstyp 24“) entwickelt wurden;
- eine Praxis für Ergotherapie mit den Schwerpunkten der Behandlung von Menschen mit einem Handicap (als Leistung der Krankenkassen) und dem Jobcoaching, einem beruflichen Training schwerbehinderter Menschen an ihrem Arbeitsplatz (vermittelt über Fürsorgestelle oder Integrationsamt)
- und eine Werkstatt für seelisch behinderte Menschen, die sich in Richtung Inklusion weiterentwickelt. „Jeder der will soll in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes zur Arbeit gehen können – dafür setzen wir uns ein!“ (Jo Becker).

Die Ziele des Projektes knüpfen damit vor allem an Artikel 27 (*Arbeit und Beschäftigung*) der UN-Behindertenrechtskonvention an, in dem u.a. heißt: *„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts“*. Es wird hierbei ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit normaler tariflicher Entlohnung oder eine Ausbildung am ersten Arbeitsmarkt angestrebt.

Dies entspricht dem Ziel und Vorkehrung, die sich aus Art. 27 b ableiten - dem *gleichen Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Beschäftigungsmöglichkeiten und der beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche* werden hier gemäß Art. 27 e unterstützt. Auf Wunsch soll ihnen der Übergang in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes ermöglicht werden. Dies schließt die Zielsetzungen der UN-BRK in Art. 27 g-h mit ein; *Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen; die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können und die Sicherstellung, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden*.

Motivation wecken für die berufliche Weiterentwicklung

Wie bereits beschrieben (ausschlaggebender Impuls) wirken sich seelische Krankheiten auf die beruflichen Fähigkeiten anders aus als geistige Behinderungen, weil sie nicht gleichbleibend sind, sondern dynamisch verlaufen. In vielen Fällen tritt erst nach Jahren des Krankheitsverlaufs eine Stabilisierung ein. In dieser Phase haben sich viele Werkstatt-Mitarbeiter/innen darauf eingestellt, in einer Werkstatt zur Arbeit zu gehen. Sie haben dort ihren festen Platz gefunden und stehen einem Wechsel zurückhaltend gegenüber. Die größte Herausforderung ist daher, auch langjährig Beschäftigte zu gewinnen, die sich von Zeit zu Zeit in einem anderen Berufsumfeld erproben können. Auf ihre Motivation kommt es an, ein passender Platz findet sich bei fachgerechter Suche.

Rechtlicher Rahmen

Gemäß dem SGB IX und der Werkstättenverordnung (WVO) hat eine WfbM folgende gesetzliche Pflichtleistungen für die Beschäftigten mit Behinderung zu erbringen:

- – fachliche Qualifizierung;
- – persönliche Qualifizierung;
- – **Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder auf Außenarbeitsplätze bzw. in Integrationsunternehmen**

Maßnahmen

Damit Mitarbeiter/innen der Werkstatt der Übergang in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes ermöglicht werden kann, haben sich dabei drei Vorgehensweisen als erfolgreich erwiesen:

- **Qualifizierung:** Die Werkstätten in Deutschland haben in den vielen Jahren ihres Bestehens ein hohes Niveau an beruflicher Diagnostik und regelmäßig aktualisierten Bildungsplänen, passend zum individuellen Lerntempo und zu den persönlichen Zielen entwickelt. Zusammen mit den Werkstatt-Partnern vom Netzwerk „Berufliche Inklusion Niederrhein“ BIN haben die Projektverantwortlichen darüber hinaus Bildungspläne für die verschiedenen Berufsbereiche entwickelt und an unterschiedliche Schweregrade einer Behinderung angepasst. Sie orientieren sich an den Ausbildungsrahmenplänen für Vollausbildungen, nach denen bei allen Industrie- und Handelskammern geprüft wird. Dadurch sind die Qualifikationsnachweise vergleichbar und für Arbeitgeber/innen verständlich.
- **Arbeitsmarktnahe Betriebe:** In vielen Bereichen der Werkstatt Spix sind die Gewerke so organisiert wie Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes. Das gilt besonders für die **Außenstellen** Fahrradstation, Brötchentheke, Friedhofsgärtnerei und Grünflächenpflege. Kundenkontakte und Kundenorientierung, wechselnde Einsatzorte, manchmal auch wechselnde Arbeitszeiten oder Überstunden, Qualitätskontrollen und das Einhalten von Lieferterminen gehören dazu.
- **Betriebsintegrierte, ausgelagerte Arbeitsplätze:** 16 % der rund 170 Werkstatt-Arbeitsplätze befinden sich in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes. Für eine Werkstatt der Regionalversorgung ist das ein hoher Anteil, den die Projektverantwortlichen in den letzten 6 Jahren systematisch ausbauen konnten. Darauf sind nicht nur „Leistungsstarke“ beschäftigt, sondern auch Mitarbeiter/innen mit erheblicher Leistungsminderung. Etwa 50 % davon sind Gruppenarbeitsplätze, bei den anderen ist ein/e einzelne/r Werkstatt-Mitarbeiter/in in einem Fremdunternehmen tätig. Alle behalten die Sicherheit und Rückkehrmöglichkeit des Werkstattvertrages, gehen aber in einem normalen Betrieb der Region zur Arbeit.

Beteiligte und Netzwerke

Das Ziel des Übergangs auf dem ersten Arbeitsmarktes verfolgt Spix gemeinsam mit fünf weiteren Werkstätten aus Duisburg und den Kreisen Wesel und Kleve, mit denen sie in einem Netzwerk „Berufliche Inklusion Niederrhein“ (BIN) zusammengeschlossen haben (www.berufliche-inklusion-niederrhein.de). In diesem Netzwerk arbeiten die verschiedenen

Akteure der 6 Werkstätten in unterschiedlichen Arbeitsgruppen zusammen: die Geschäftsführer, Verwaltungsleiter, Mitarbeiter des sozialen Dienstes, Werkstatt-Räte und projektbezogene Arbeitsgruppen.

Finanzierung und Ausstattung

Werkstätten sind regelfinanzierte Einrichtungen der Bundesanstalt für Arbeit, der Rentenversicherungsträger und der Eingliederungshilfe.

Projektlauf und zeitliche Rahmung

In den ersten Jahren wurden vor allem Praktikumsplätze in regionalen Betrieben akquiriert und in einem zweiten Schritt dazu passende Mitarbeiter/innen in der Werkstatt gesucht. Die Stellen wurden durch Aushänge bekannt gemacht. Die für die Projektverantwortlichen als geeignet erscheinenden Mitarbeiter/innen wurden gezielt angesprochen und bei Bedarf entsprechend dem Anforderungsprofil der Stelle innerhalb der Werkstatt vortrainiert. Hierzu wurde auch eine Ergotherapeutin eingestellt. Nachdem die Projektverantwortlichen immer öfter die Erfahrung gemacht haben, dass sie für die ausgeschriebenen Praktikumsstellen keine Interessenten finden konnten, versuchen sie nun vermehrt den umgekehrten Weg einzuschlagen: zuerst ermitteln sie die Fähigkeiten und Wünsche interessierter Mitarbeiter/innen und suchen dann gezielt einen dazu passenden Praktikumsplatz, oft zunächst innerhalb der Werkstatt, später in einem Fremdunternehmen.

Während der Praktikumsphase zahlt das Unternehmen nichts, manchmal viele Monate lang. Das liegt am unterschiedlich langen Prozess der Anpassung eine/r/s Werkstatt-Mitarbeiter/in/s an die neuen beruflichen Anforderungen. Erst wenn ein verlässlicher, wirtschaftlich messbarer Mehrwert für die Firma erreicht ist, wird mit dem Unternehmen eine Vergütung entsprechend der Leistung ausgehandelt, die deren Mitarbeiter/in für die Firma erbringt. Davon erhält er oder sie 80 % (180 bis 640 €) - ein neuer betriebsintegrierter Arbeitsplatz ist entstanden. Zu diesem Zeitpunkt sind die Mitarbeiter/innen bereits in das Fremdunternehmen „hineingewachsen“, sie haben neue Beziehungen am Arbeitsplatz und z.B. in der Kantine entwickelt, wodurch sie ein fester Teil der Belegschaft geworden sind. Im weiteren Verlauf wird darauf geachtet, dass ihr Lohn mit zunehmendem Leistungsvermögen auch steigt. In einigen Fällen ist die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis gelungen.

Vor zwei Jahren wurde in der Werkstatt ein Jobcoaching-Team gegründet, in dem eine Mitarbeiterin des Sozialdienstes und ein Gruppenleiter zusammenarbeiten. Aufgabe des Teams ist es, Praktikumsplätze in Firmen zu akquirieren, motivierte Werkstatt-Mitarbeiter/innen auf passende Plätze zu vermitteln und dort weiter zu begleiten. Das Konzept hat sich bewährt, weil die beiden freigestellt sind für ihre „ambulante“, aufsuchende Arbeit: die Akquise von Arbeitsplätzen, oft durch kreative Zusammenfassung von Zuarbeiten zur Entlastung des Stammpersonals (jobcarving), die Qualifizierung der Mitarbeiter/innen dort unter Realbedingungen (training on the job), Kontakt zu den Vorgesetzten im Betrieb, „Krisenintervention“ bei Bedarf. Die Begrenzung liegt in der Zahl der Mitarbeitenden, die ein Praktikum wollen. Anfang 2012 wurde eine Quote betriebsintegrierter Arbeitsplätze von 13 % erreicht, seit 2 Jahren stagniert sie bei 15-16 %. Aus diesem Grund wurde das Jobcoaching-Team verdoppelt, aus einem Tandem wurden zwei. Sie sind nun auch für die Vermittlung und

Begleitung von werkstattinternen Praktika zuständig. Dadurch soll die Hürde, sich auf ein Praktikum einzulassen, weiter gesenkt werden,.

Inklusive Ausrichtung des Projektes und Gemeinwesenbezug

Bei diesem Projekt öffnet sich die WfbM, die eine ‚Sondereinrichtung‘ darstellt, nach außen, um Menschen, hier insbesondere mit einer seelischen Erkrankung, am ersten Arbeitsmarkt zu platzieren bzw. ihnen dort einen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Es werden also bestehende - im Ursprung her ‚exkludierende‘ bzw. segregierende - Strukturen aufgebrochen und dem Inklusionsgedanken entsprechend ‚umfunktioniert‘ und weiterentwickelt durch dezentrale kleine, sehr arbeitsmarktnah geführte Betriebe und betriebsintegrierte, ausgelagerte Arbeitsplätze. Ebenso wird die Öffnung der WfbM darin unterstützt, dass Kooperationen mit Regelbetrieben bestehen, die sich im Gemeinwesen, im unmittelbaren Lebens-/Sozialraum befinden und in denen ein Praktikum oder Ausbildung ermöglicht werden kann.

Das Projekt geht zunächst ausschließlich von der spezifischen Zielgruppe von Menschen mit einer seelischen Erkrankung und Behinderung aus. Durch das Ziel der beruflichen Inklusion dieser Personengruppe setzt das Projekt insgesamt aber auf einen gemeinsamen Arbeitsalltag und selbstverständlichen Umgang in Regel-/Fremdbetrieben. Insbesondere die Maßnahmen zur Qualifizierung und zum Jobcoaching folgen dem Leitbild der Selbstbestimmung und tragen der Individualität Rechnung. Berücksichtigt werden das individuelle Lerntempo und die persönlichen Ziele. Zusammen mit den Werkstatt-Partnern von BIN wurden Bildungspläne für die verschiedenen Berufsbereiche entwickelt und an unterschiedliche Schweregrade einer Behinderung angepasst. Durch deren Orientierung an den Ausbildungsrahmenplänen für Vollausbildungen, sind die Qualifikationsnachweise von Spix vergleichbar und für Arbeitgeber verständlich.

Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit wird dadurch erzielt, dass die Mitarbeiter/innen, die sich den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt wünschen und die dahingehend individuell unterstützt und begleitet werden, umso motivierter sind. Zudem können sie sich durch die Möglichkeit eines Praktikums erst einmal herantasten und das neue Arbeitsumfeld kennenlernen und testen. Ebenso ist die Ausbildung im Regelbetrieb und die Vorbereitung dahingehend (Qualifizierung) von vornherein auf Nachhaltigkeit angelegt. Es wird angestrebt, dass die Mitarbeiter/innen dauerhaft in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit normaler tariflicher Entlohnung übergehen, die gleichen beruflichen Chancen haben und genauso im Arbeitsleben stehen sollen wie andere auch.

Insbesondere andere segregierende Einrichtungen wie Werkstätten können sich inklusiv weiterentwickeln und sich stärker in Richtung Gemeinwesen öffnen. Dazu ist eine Vernetzung mit Regelbetrieben und auch eine individuelle – personenzentrierte Unterstützung und Qualifikation unabdingbar. Als sehr hilfreich und gewinnbringend erweist sich hier insbesondere das Jobcoaching – die intensive Vorbereitung und Akquise von Praktikumsplätzen. Zudem können Betriebsbereiche so umstrukturiert und inklusiv ausgerichtet werden (betriebsintegrierte Arbeitsplätze), dass sie als eine Arbeitsstelle für Menschen mit Behinderungen geeignet sind.

Gesamteinschätzung

Das Projekt leistet insgesamt einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne von Art. 27 der UN-BRK. Wenngleich es sich zunächst auf die Personengruppe von Menschen mit einer seelischen Erkrankung bezieht, macht es insgesamt auf die Schwierigkeiten, die meist nicht sichtbar sind, aufmerksam. Hier werden bestehende Strukturen dahingehend weiterentwickelt, dass sie die gemeinsame Arbeit und soziale Kontakte zwischen bzw. von Menschen mit und ohne Behinderungen fördern. Arbeit trägt wesentlich zur Sozialintegration bzw. zur sozialen Einbindung bei. Sie ermöglicht regelmäßige gemeinsame Erfahrungen, Kontakte, aber auch Austauschmöglichkeiten.

Das Projekt erhöht die Chance der Vermittlung von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt. Die Hürde zum ersten Arbeitsmarkt wird hier abgebaut. Mit geeigneten Formen des Übergangsmangements, wie hier die Qualifizierungsmaßnahmen oder das Jobcoaching, kann die Brücke von den Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt tragfähiger und erfolgreicher als bisher werden. Wie es auch Jo Becker vermerkt, kann ein Unternehmen durch die Entlastung seines Stammpersonals, weniger Ausgleichsabgaben, einen Imagegewinn und vor allem ein verbessertes Betriebsklima gewinnen. All das dürfte einen Anreiz zum Nachahmen darstellen. Eine einfache Übertragung kann dadurch gelingen, dass Firmen sich öffnen und so ausgerichtet werden, dass sie gezielt die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen fördern. Entsprechend wäre in Werkstätten ein Jobcoaching-Team einzurichten – zum einen für die individuelle Unterstützung und Begleitung der Werkstatt-Mitarbeiter/innen, zum anderen als Vermittlungs-/Anlaufstelle und Bindeglied zu den Regelbetrieben.

Alle WfbM sind dazu angehalten und verpflichtet, möglichst viele Menschen mit Behinderung nicht nur auf Tätigkeiten im gesellschaftlichen Arbeitsleben, sondern auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln und eine arbeitsbezogene oder berufliche Eingliederung zu unterstützen.

Einschätzung der Projektverantwortlichen

Wie dargestellt, ergeben sich für Mitarbeiter/innen mit einer seelischen Erkrankung besondere Schwierigkeiten, sich auf ein neues Berufsumfeld einzulassen oder ein Praktikum anzutreten. Damit sie dahingehend motiviert werden können ist nach Einschätzung der Projektverantwortlichen ein externer Praktikumsplatz ein wichtiger Schritt der beruflichen Rehabilitation. Der nächste sei die Umwandlung in einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz. Die gemeinsame Arbeit von Menschen mit und ohne Behinderung, neue soziale Kontakte und ein höheres Arbeitsentgelt führen in der Regel zu einer hohen Arbeitsplatzzufriedenheit und Identifikation mit dem neuen Unternehmen. Manche Mitarbeiter/innen seien sogar so stolz auf ihre neue Arbeit, dass sie am liebsten keinen Urlaub mehr nehmen würden, so Jo Becker. Das Unternehmen gewinne durch die Entlastung des Stammpersonals, weniger Ausgleichsabgaben, einen Imagegewinn und vor allem ein verbessertes Betriebsklima.

In einer an Kosten und Leistung orientierten Arbeitswelt findet der soziale Faktor wieder mehr Raum. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze tragen laut Jo Becker zur Rekultivierung der Arbeitswelt bei. Sie verschaffen Menschen mit einem Handicap einen individuell angepassten Arbeitsplatz, entsprechend ihren Fähigkeiten und Wünschen. Die nichtbehinderten Mitarbeiter/innen können erleben, dass in diesem Unternehmen auch Kolleg/innen willkommen sind, die nicht 100 % der Durchschnittsleistung erreichen, etwas das jedem anderen im Betrieb auch passieren kann. Das entlastet, macht den Betrieb menschlicher. Zunächst können die Kolleg/innen mit einer

Leistungseinschränkung profitieren, langfristig aber gesehen die gesamte Unternehmenskultur (Jo Becker, Geschäftsführer von Spix).

Ausblick

Nur 0,1 bis 0,2 % aller Mitarbeiter/innen einer Werkstatt für behinderte Menschen schaffen es im bundesweiten Durchschnitt pro Jahr, aus der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, sei es in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis oder eine Ausbildung. Um diese ernüchternd niedrigen Übergangserfolge zu steigern, haben sich besondere Anstrengungen bei einer frühzeitigen Qualifizierung und Vermittlung bewährt, also während der Zeit im Berufsbildungsbereich, sowie eine Weiterentwicklung des Werkstattmilieus in Richtung allgemeine Arbeitswelt z.B. durch dezentrale, kleine Einheiten und Arbeitsabläufe wie in regulären Betrieben. Der Königsweg in den ersten Arbeitsmarkt ist jedoch nach unseren Erfahrungen der „betriebsintegrierte Arbeitsplatz“. Er kann sich im besten Fall zu einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis mit normaler tariflicher Entlohnung weiterentwickeln.

Deutschland verfügt über ein flächendeckendes Netz an Werkstätten für behinderte Menschen, seit Jahrzehnten spezialisiert auf die berufliche Förderung von Menschen mit Behinderungen und sachlich wie personell auf hohem Niveau tätig. Mit geeigneten Formen des Übergangsmangements kann die Brücke von den Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt tragfähiger und erfolgreicher als bisher werden. Die Reform der Eingliederungshilfe zu einem Bundesteilhabegesetz wird die Chancen dazu erhöhen, nämlich durch den geplanten dauerhaften Rechtsanspruch von Menschen mit Handicap auf einen Minderleistungsausgleich im Beruf. Menschen mit einem Handicap sollen in normalen Betrieben arbeiten, wenn sie das wollen. Die Werkstätten für behinderte Menschen stehen dafür in der Verantwortung.

Allgemeine Informationen und Materialien

Inklusive Weiterentwicklung einer Werkstatt für seelisch behinderte Menschen. Psychosoziale Umschau 3/2015, 36-37.

Auch unter Spix (2015): Spix-Info. Ausgabe Juni 2015. Online verfügbar unter: <http://www.spix-ev.de/menue-left/spix-info.html>, zuletzt geprüft am 24.06.15.

Projekthomepage von Spix online verfügbar unter: <http://www.spix-ev.de>, zuletzt geprüft am 24.06.15.

Ansprechpartner/in

Dr. Jo Becker
Kaiserring 16
46483 Wesel
Tel.: 0281/ 163330
Fax: 0281/ 1633329
Email: j.becker@spix-ev.de