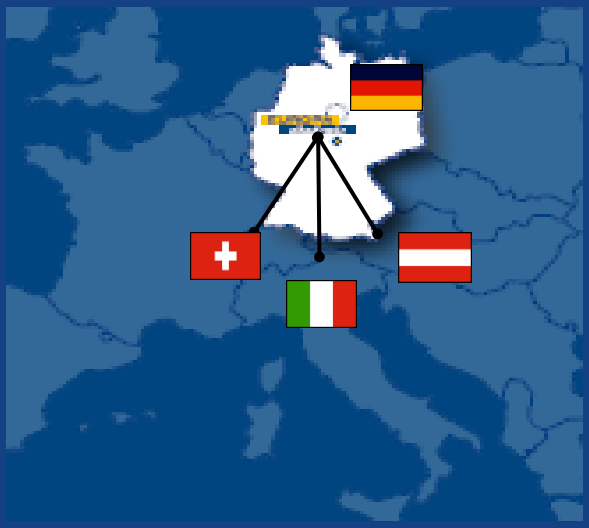
EUROPA akademie

Institut für Teilhabe und Inklusion

Europäische Modelle

Berufliche Teilhabe in Europa

Best Practice aus den Ländern



- Werraland Werkstätten Eschwege e.V.
- Stiftung Züriwerk, Bubikon
- ifs Spagat
- Arbeitsvermittlungszentrum Neumarkt

Zusammenfassung der Fachvorträge auf der Werkstätten:Messe Nürnberg

14.03.2014

Europäische Modelle
Berufliche Teilhabe in Europa

Inhaltsverzeichnis

Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe aus den Ländern

Schweiz
Ausbildung auf dem 1. Arbeitsmarkt mit Unterstützung durch Jobtraining
Gabriele Rauser - Stiftung Züriwerk, Bubikon S. 3

Österreich
Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe für Menschen mit großem Unterstützungsbedarf
Beispiel ifs-Spagat
Guido Güntert - Geschäftsführer Lebenshilfe Salzburg S. 11

Deutschland
Projekt Zukunft:
Arbeiten in Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes in einer strukturschwachen Region
Werraland Werkstätten e.V. Eschwege S. 12

Italien
Übergang Schule – Ausbildung/ Beruf
Alois Schmid - Arbeitsvermittlungszentrum Neumarkt, Südtirol S. 19

Zusammenfassung

➢ **Bedingungen, damit berufliche Teilhabe gelingen kann**
Moderation Wolfgang Schrank, 1. Vorsitzender LAG WfbM Hessen S. 25

Kontakt S. 27

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Europäische Modelle Berufliche Teilhabe Werkstätten:Messe 2014

Schweiz

Gabriele Rauser, März 2014

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Stiftung Züriwerk

- Züriwerk ist die grösste Stiftung im Kanton Zürich
- Für: Menschen mit Lernschwierigkeiten, geistiger Behinderung oder im autistischen Spektrum
- Gründung 1967, einzelne Standorte früher
- 486 Arbeits- und 172 Wohnplätze und 7 befristete Wohnplätze für Lernende
- Kernbereiche:
  - Arbeit, Ausbildung, Wohnen, Atelier
  - Teillohn Bereich (Sozialhilfeempfänger)
  - Theater HORA

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Warum integrierte Ausbildungs- oder Arbeitsplätze?

- Züriwerk setzte sich mit dem Prinzip Supported Employment auseinander:
  Zuerst platzieren, dann trainieren
- Auf Wunsch der Jugendlichen oder Mitarbeitenden nach Integration in den 1. Arbeitsmarkt
- Grössere Berufswahl- oder Arbeitsmöglichkeiten
- Soziales Engagement der Betriebe im 1. Arbeitsmarkt unterstützen
- Wichtig: keine Behindertenquote in der Schweiz

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Finanzierung

Ausbildung:

- Invalidenversicherung = IV
- Institutionen erhalten Beiträge der IV
- Der Tarif für Ausbildungen im geschützten Rahmen ist höher als der Tarif für Ausbildungen direkt im ersten Arbeitsmarkt
- Bezahlt werden sogenannte „behinderungsbedingte Mehrkosten"

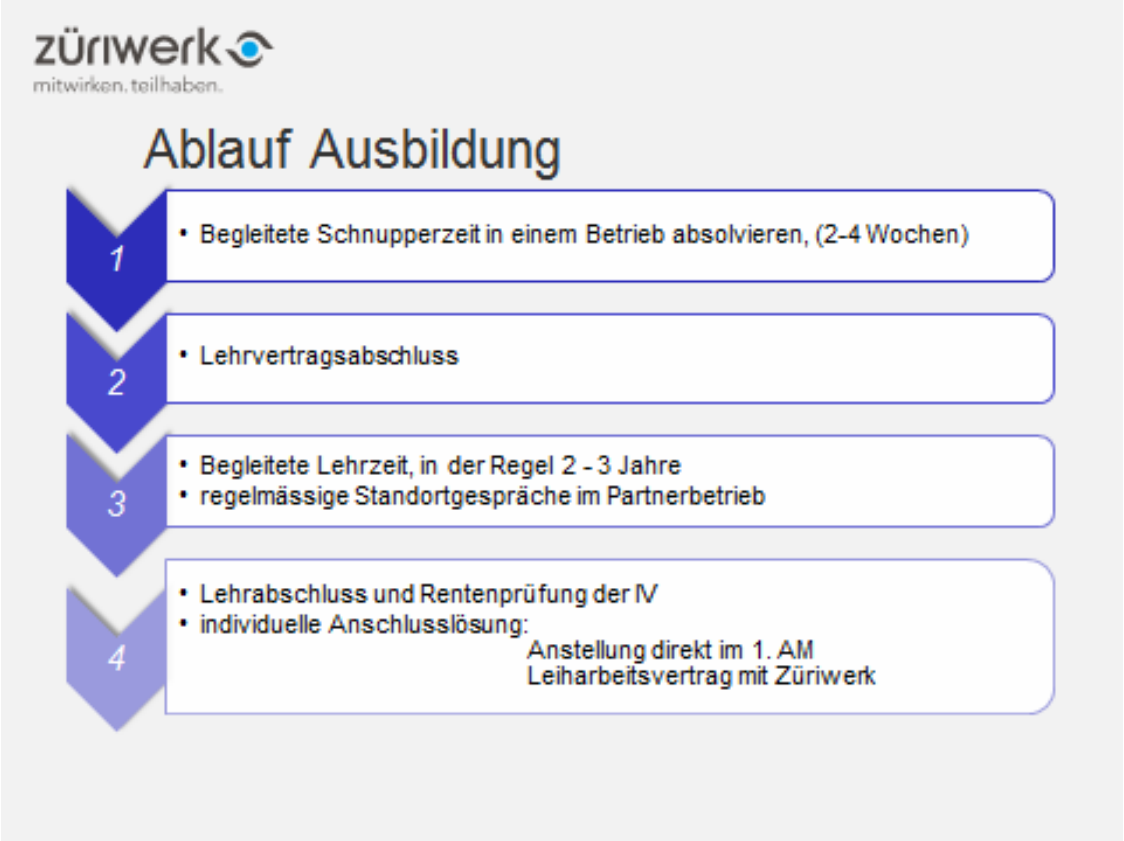
Arbeiten im 1. Arbeitsmarkt:

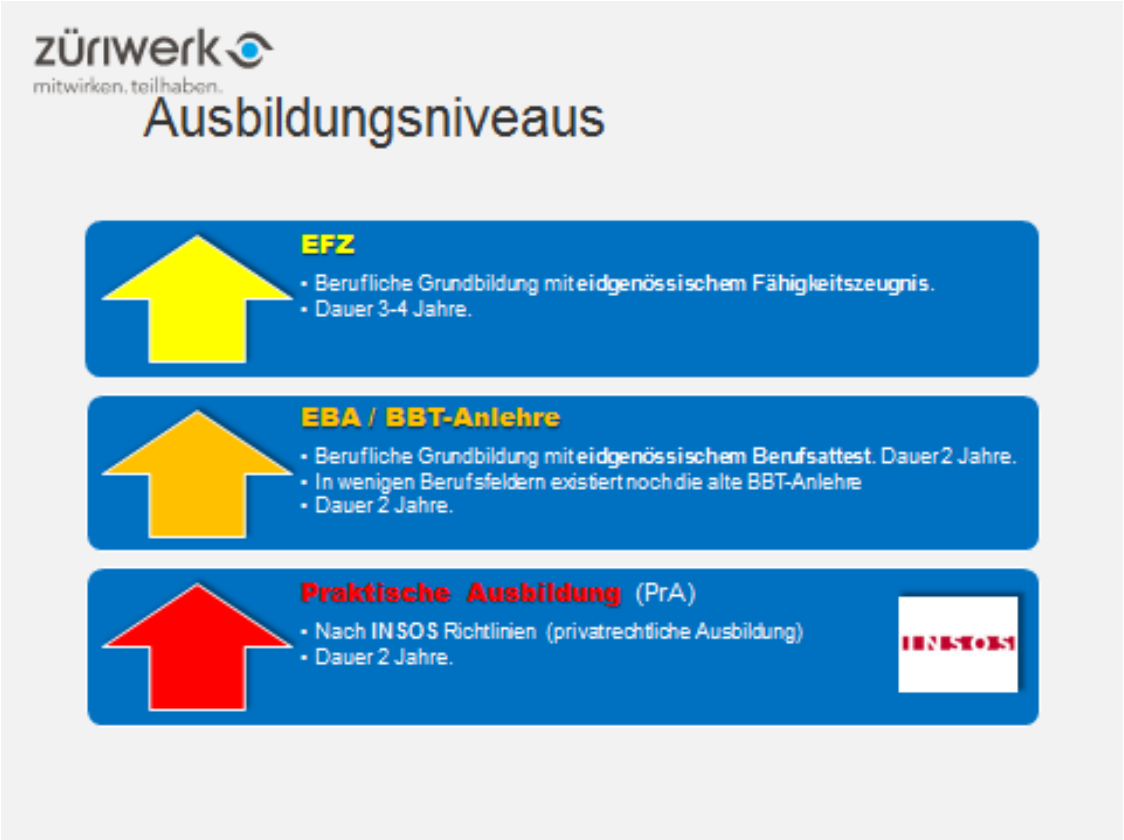
- Der Kanton subventioniert geschützte Arbeitsplätze
- Leiharbeitsvertrag mit Partnerbetrieben

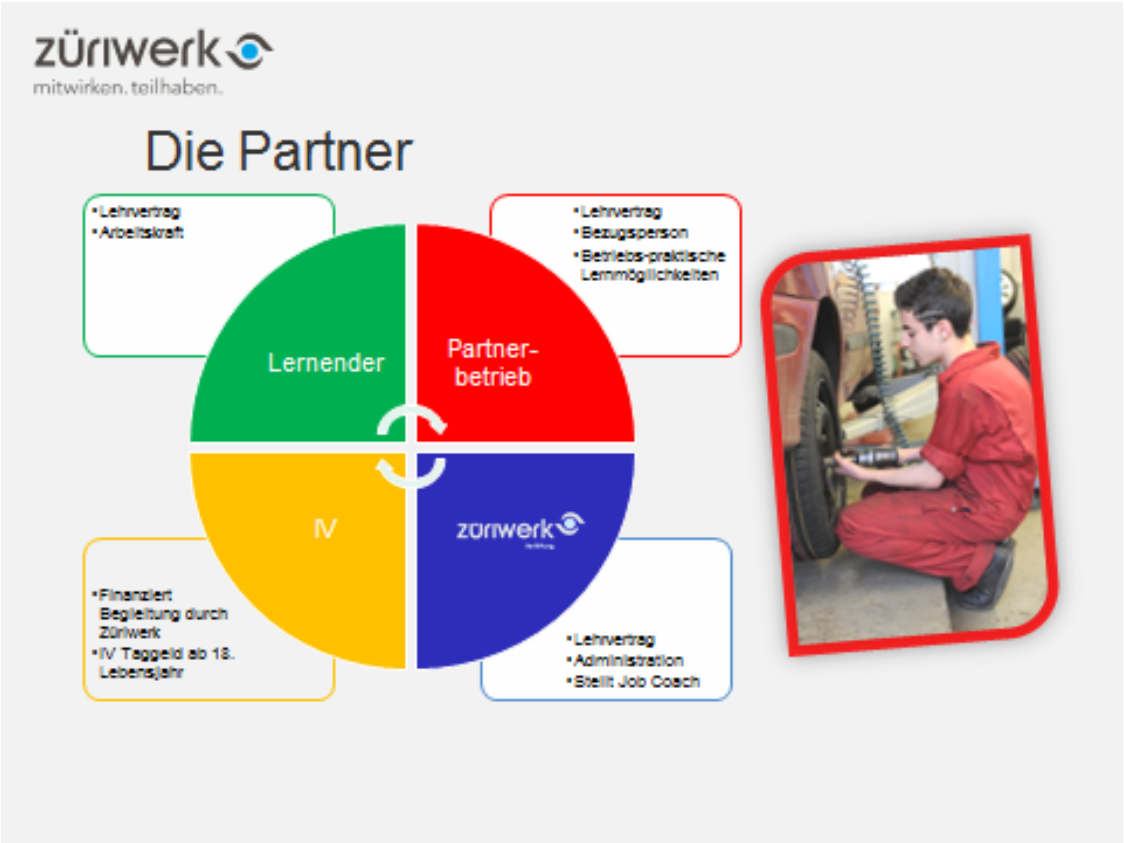
züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Die Invalidenversicherung (IV)

- Die IV ist der bedeutendste Pfeiler der Invalidenvorsorge der Schweiz
- Obligatorische Versicherung (wie AHV und Krankenversicherung)
- Ziel: Versicherte mit Eingliederungsmassnahmen oder Geldleistungen die Existenzgrundlage zu sichern, wenn sie invalid werden
- Wenn die im Gesetz genau festgelegten Bedingungen erfüllt sind, besteht ein Rechtsanspruch auf Leistung


züriwerk
mitwirken. teilhaben.
Ablauf Ausbildung
1
• Begleitete Schnupperzeit in einem Betrieb absolvieren, (2-4 Wochen)
2
• Lehrvertragsabschluss
3
• Begleitete Lehrzeit, in der Regel 2 - 3 Jahre
• regelmässige Standortgespräche im Partnerbetrieb
4
• Lehrabschluss und Rentenprüfung der IV
• individuelle Anschlusslösung:
Anstellung direkt im 1. AM
Leiharbeitsvertrag mit Züriwerk


züriwerk
mitwirken. teilhaben.
Ausbildungsniveaus
EFZ
• Berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis.
• Dauer 3-4 Jahre.
EBA / BBT-Anlehre
• Berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest. Dauer 2 Jahre.
• In wenigen Berufsfeldern existiert noch die alte BBT-Anlehre
• Dauer 2 Jahre.
Praktische Ausbildung (PrA)
• Nach INSOS Richtlinien (privatrechtliche Ausbildung)
• Dauer 2 Jahre.
INSOS


züriwerk
mitwirken. teilhaben.
Die Partner
•Lehrvertrag
•Arbeitskraft
Lernender
•Lehrvertrag
•Bezugsperson
•Betriebs-praktische Lernmöglichkeiten
Partner-betrieb
IV
•Finanziert Begleitung durch Züriwerk
•IV Taggeld ab 18. Lebensjahr
züriwerk
•Lehrvertrag
•Administration
•Stellt Job Coach

züriwerk
mitwirken. teilhaben.
Vertragssituation
Partnerbetrieb
arbeitet im Partnerbetrieb
zahlt monatl. Leistung
Lernende/r
MitarbeiterIn
zahlt Lohn
züriwerk

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Lehrberufe (2012/13)

- Betriebspraktiker EFZ
- Bodenleger EFZ
- Coiffeuse EBA , EFZ
- Detailhandel PrA, EBA, EFZ
- Gärtner/in EBA, EFZ
- Hauswartmitarbeiter (BBT-Anlehre)
- Küchenangestellte PrA, EBA
- Malereimitarbeiter (BBT-Anlehre)
- Pferdewart EBA
- Automobilbranche PrA
- Bäckereiassistenten PrA, EBA
- Büroarbeiten PrA
- Hofmitarbeiter
- Industriepraktiker PrA
- Logistik PrA
- Reifenmontage PrA
- Schreiner EFZ

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Während der Ausbildung

Partnerbetrieb

Erhält:

- ✓ Arbeitskraft des Lernenden
- ✓ Beratung von Job Coach
- ✓ Entlastung in der Administration
- ✓ Regelmässige Standortgespräche
- ✓ 2x jährlich Weiterbildung

Gibt:

- ➢ Bezugsperson für Lernenden
- ➢ Betriebspraktische Lernmöglichkeiten
- ➢ Zeit für Standortgespräche

Job Coach von Züriwerk

- ✓ Ansprechperson für den Partnerbetrieb und den Lernenden
- ✓ Entlastet den Partnerbetrieb in Einarbeitungsphase
- ✓ Pflegt den Kontakt zur Berufsschule
- ✓ Führt Standort- und Zielsetzungsgespräche
- ✓ Vermittelt und bietet Unterstützung in schwierigen Situationen für Partnerbetrieb und Lernenden
- ✓ Erarbeitet Hilfsmittel wenn nötig
- ✓ Verfasst alle Berichte für die IV = ist Bindeglied zur IV
- ✓ Unterstützt Lernenden beim Finden der individuellen Stelle

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Berufliche Integration in Zahlen

Entwicklung Lernende:

- 2010: 38 Lernende, davon 50% intern, 50% im 1. AM
- 2013: 57 Lernende, davon 12.3% intern, 87.7% im 1. AM
- August 2014: 76 Lernende

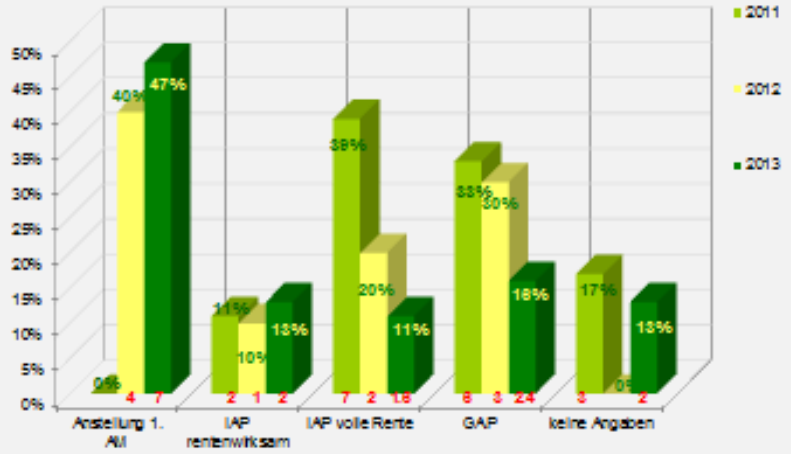
Entwicklung Integrierte Arbeitsplätze:

- 2010: 23 Personen
- 2013: 39 Personen
- 2014: 46 – 48 Personen

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Anschlusslösungen Aug. 2011 – 2013

2011: 18 Personen 2012: 10 Personen 2013: 15 Personen



Anstellung 1. AM = kein Vertrag mit Züriwerk
IAP = Integrierter Arbeitsplatz = Arbeitsvertrag mit Züriwerk, Leiharbeitsvertrag mit Partnerbetrieb
GAP = Geschützter Arbeitsplatz = Arbeitsvertrag mit Züriwerk oder einer anderen Institution

züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Entwicklungs- Spannungsfelder

- Bei Direktanstellung im 1. AM nach der Ausbildung bestehen zur Zeit wenige Finanzierungsgrundlagen für weiteres Coaching
- Ausbildungen direkt im 1. AM können in Institutionen als Konkurrenz wirken → Nachwuchs fehlt im gesch. Rahmen
- Vermutlich werden Konzepte für Altersarbeit im gesch. Rahmen gebraucht
- Keine Behinderungsquote in der Schweiz:
  - Evtl. zu wenig Angebote im 1. AM (Ausbildung, Arbeit)

„Geht nicht gibt´s nicht!“ – IFS-SPAGAT

- ifs Spagat bietet Unterstützung für Menschen mit Behinderung an

- Ein personenzentrierter Ansatz zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung

- die Unterstützung hat zum Ziel, einen Arbeitsplatz zu finden, der den Wünschen, Fähigkeiten und Bedürfnissen einer Person entspricht.
- hierfür werden auch oft Berufe „neu erfunden“.

- Planung der Arbeitsmöglichkeiten durch einen sogenannten „Unterstützerkreis“:
- Mehrere Personen, die die Person mit Lernschwierigkeit gut kennen (Eltern, Verwandte, Lehrer, ...) kommen zusammen und planen Möglichkeiten
- Sozialraumorientierung

- In der Zeit von 1997 – 2010 hat Spagat im Bundesland Vorarlberg rund 270 Menschen begleitet
- davon sind ca. 190 beruflich inkludiert oder in einer inklusiven Tagesstruktur
- Vorarlberg hat 370.000 EinwohnerInnen
- 58% der Spagat – NutzerInnen sind PflegegeldbezieherInnen aller Stufen
- und 100% der NutzerInnen sind nach österreichischer Rechtslage eigentlich `arbeitsunfähig´, da ihre Arbeitsleistung zu gering ist
- der Lohnkostenzuschuss des Landes Vorarlberg kann bis zu 90% der Lohnkosten betragen, max. € 1.000
- ... die Begleitungsdauer beträgt im Schnitt 5 – 6 Jahre (in einer Werkstatt in der Regel ein Arbeitsleben lang); nach dieser Zeit ist eine Begleitung möglich, z.B. bei Krisen

➢ Die Inklusion von Morgen kann nicht mit den Strukturen von Gestern erlangt werden

➢ Werkstätten müssen sich neu erfinden - Schluss mit institutionalisiertem Denken!

➢ Personenzentrierte Planung und Sozialraumorientierung sind in allen Lebensbereichen von Menschen mit Behinderung die Schlüsselkonzepte der Dienstleistungserbringung hin zur Inklusion

Gerd Hoßbach
Andrea Röth-Heinemann
Martin Hofmockel

Europäische Modelle – Berufliche Teilhabe in Europa Sozialunternehmen:Werkstatt

Netzwerk Zukunft:Arbeit

Die Werkstätten, vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention und der Beschlüsse der ASMK und hier dem Entwurf eines Bundesleistungsgesetzes, sind in einem Prozess der Neuorientierung.

In diversen Fachvorträgen wurden bereits auf der Werkstätten-Messe diese notwendigen Veränderungsprozesse angesprochen.

Unter der Überschrift

Werkstätten auf dem Weg zum Sozialunternehmen:Werkstatt

möchten wir mit dem Netzwerk Zukunft:Arbeit eine konzeptionelle und strukturelle Erweiterung des Angebotes „Berufliche Teilhabe“ vorstellen.

Werkstätten auf dem Weg zu inklusiven Sozialunternehmen

Die Öffnung der Werkstätten zum Sozialunternehmen:Werkstatt in zwei Richtungen wird für die Zukunft handlungsweisend.
Die Öffnung in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt und die Öffnung der Werkstätten für andere Personenkreise muss gelingen, um Inklusion und berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Das Angebotsspektrum, man könnte auch sagen die Aufgabenfelder des Sozial-unternehmens:Werkstatt werden differenzierter und im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts vielfältiger.

Die konsequente Weiterentwicklung des Systems Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit dem steilen Dach des Personenkreises der Menschen mit geistiger Behinderung bisher wird sich weiter entwickeln zu einem flachen Dach unterschiedlicher Personenkreise, die

Bedarfe und Anforderungen in der Begleitung und Unterstützung in Fragen der Inklusion bzw. beruflicher Teilhabe haben.

Das Sozialunternehmen:Werkstatt hat als Leitgedanken die persönliche Zukunftsplanung und die individuelle Teilhabemöglichkeit des betroffenen Menschen mitzugestalten.
Hier ist eine differenzierte und bunte Angebotspalette unterschiedlichster Unterstützungsangebote vorzuhalten.
Diese zum Teil bereits vorhandenen und/oder zu entwickelnden Angebotsstrukturen werden in entsprechenden, zum Teil eigenen Unternehmensstrukturen vorgehalten werden müssen.

Das heißt, um den „Mutterkonzern" Werkstatt herum gilt es spezielle Tochterunternehmen zur Realisierung des Wunsch- und Wahlrechts zur Öffnung in die Gesellschaft zu etablieren.

Eine grundsätzliche Fragestellung sei in diesem Zusammenhang dennoch erlaubt:
Macht „Inklusion" und „Teilhabe" frei von Hilfebedarfen?
.... Oder ist ein Verlassen der „Sonderwelt Werkstatt" Indikator für zukünftige nicht mehr vorhandene Unterstützungsbedarfe?
Eine spannende, weil in der Beantwortung sehr komplexe Fragestellung!

Wir wissen aus unserer bereits seit Jahren praktizierten Öffnung der Werkstätten in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt, dass entsprechende „anfordernde Strukturen" sich positiv auf Werkstattmitarbeiter auswirken.
Wir wissen, dass eine Vielzahl dieser Mitarbeiter sehr positiv ihre neuen Arbeitsplätze bewerten. – Sie arbeiten gerne dort, wo auch die anderen Menschen arbeiten.

Wir wissen aber auch, dass auch weiterhin zum Teil hoher Unterstützungsbedarfe in diesen neuen (anderen) inkludierten Arbeitsstrukturen bzw.
–angeboten bestehen.
Das heißt, wir müssen diese notwendigen Dienstleistungen strukturell und inhaltlich über entsprechende Angebote entwickeln und ausbauen.

Netzwerk Zukunft:Arbeit

Im Netzwerk Zukunft:Arbeit arbeiten drei Werkstattträger gemeinsam in der Modellregion Inklusion Werra-Meißner mit.
Die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in Unternehmen der Region ist Zielsetzung dieses Projektes.

<u>Leitziele:</u>

- Schaffung von 100 inkludierten Arbeitsplätzen bis 2020
- Bildung eines Netzwerks aus Unternehmen der Region, um Inklusion in der Region praktisch umzusetzen.

Im Netzwerk Zukunft:Arbeit, das wir gemeinsam mit zwei Sozialunternehmen der Region seit nunmehr 1,5 Jahren betreiben sind zurzeit:

27 Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt
9 Personen in BiB allgemeiner Arbeitsmarkt
6 Personen in BiB in Integrationsfirmen
8 sozialversicherungspflichtige im allgemeinen Arbeitsmarkt
4 sozialversicherungspflichtige in Integrationsfirmen
32 Unternehmer arbeiten im Netzwerk Zukunft:Arbeit mit
4 Jobcoaches betreuen die behinderten Menschen

Wir denken, ein recht beachtlicher Erfolg – und das in relativ kurzer Zeit – der zeigt, dass auch in vermeintlich strukturschwachen Regionen hier Ressourcen zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung stehen.

Jobcoaching (Betriebliches Arbeitstraining)
Ein wichtiges Instrument im Netzwerk

Das Jobcoaching wird zum Betreuungsinstrument in der Begleitung am Arbeitsplatz im Netzwerk Zukunft:Arbeit.
Arbeitsschwerpunkte des Jobcoaches sind unter anderem:

- Der Jobcoach lernt durch Mitarbeiten den Betrieb und die Arbeitsabläufe kennen und arbeitet die Person mit Unterstützungsbedarf ein.
- Sind mehrere Personen im Unternehmen verbleibt der Jobcoach im Unternehmen.
- Die Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse und die Persönlichkeit des Menschen mit Unterstützungsbedarf stehen im Zentrum dieses Prozesses.

Die versicherungspflichtige, an ortsüblichen Tarifen orientierte Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zentraler Gedanke des Netzwerks.
Die Vermittlung von BiB-Arbeitsplätzen und Praktikumsplätzen der WfbM sind ein weiterer wichtiger „inklusiver“ Anteil des Angebotes im Netzwerk.

<u>Mentoring</u>
Neben der Begleitung über den Jobcoach im Unternehmen stellt der Mentor eine weitere wichtige Bezugsperson im Netzwerk Zukunft:Arbeit dar.

Aufgabenbereiche des Mentors sind u.a.:

- Ansprechpartner für den behinderten Mitarbeiter
- Einarbeitung gemeinsam mit Jobcoach
- Ansprechpartner für den Jobcoach
- Kollegiale Ebene zum Mitarbeiter
- „Mittler“ in den Betrieb
- Ansprechpartner in Krisensituationen

Netzwerk Betriebe der Region

Die intensive Betreuung und Akquise neuer Netzwerkpartner ist neben der Begleitung und Unterstützung der Projektteilnehmer ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Projekt. Kontinuierliche Zusammenarbeit und regelmäßige Netzwerktreffen sind fester Bestandteil der Kooperationspartner im Netzwerk.
Thematische Veranstaltungen im Netzwerk sollen den Partnern Informationen zu den Möglichkeiten der Unterstützung im Netzwerk vermitteln.

Die Stärkung der Verantwortung für das Netzwerk durch den Unternehmer ist hierbei von besonderer Bedeutung.

Durch den kontinuierlichen weiteren Aufbau mit neuen Unternehmen, als Kooperationspartner, wird der Anspruch des Wunsch und Wahlrechts für Menschen mit Behinderung in der Region, im Sozialraum erweitert.

Das heißt, im Netzwerk Zukunft:Arbeit werden unterschiedliche Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt „initiiert"

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Betriebsintegrierte Beschäftigung (BiB)

Individuelle Wege der beruflichen Teilhabe –
Die Zielsetzung unserer Arbeit!

Wir benötigen ein möglichst differenziertes System, um die Muttergesellschaft „Werkstatt" herum, um diese Wege begehbar zu machen.

Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze (BiB)

Eine weitere Möglichkeit der beruflichen Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt ist über das Modell der Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze gegeben.

Dieses hessische Modell wird im Folgenden näher vorgestellt.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren merklich verändert.
Gerade in kleineren Betrieben gibt es kaum Möglichkeiten, für einfache Tätigkeiten extra gering qualifizierte Mitarbeiter einzustellen.
Da die Entlohnung sich an den geltenden Tarifen orientieren muss, tendieren Arbeitgeber eher dazu, Mitarbeiter einzustellen, die möglichst alle anfallenden Tätigkeiten ausführen können.

Hier stellt das Modell der Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze eine sinnvolle Variante dar.

Der Betriebsintegrierte Beschäftigungsplatz ist eine Maßnahme der Werkstatt für behinderte Menschen, bei der eine Person aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt mit einem Beschäftigungsvertrag in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig ist.

Wie schon das Vorgängermodell der beruflichen Integration in Hessen sieht auch das Modell des Betriebsintegrierten Beschäftigungsplatzes ein stufenweises Vorgehen vor.

Die erste Stufe ist ein 4-12 wöchiges Praktikum im Betrieb.

Ziel des Praktikums ist die Prüfung, ob die Person für den Arbeitsplatz geeignet ist und ob auch der Betrieb eine ausreichende Unterstützung leisten kann.
Es wird eine Vereinbarung über die Durchführung des Praktikums geschlossen. Die Vergütung des Werkstattplatzes wird durch den Leistungsträger während der Praktikumsphase weitergezahlt.
Der Praktikant erhält während des Praktikums sein Entgelt weiterhin von der Werkstatt.
Auch der Status ist weiterhin Beschäftigter der Werkstatt für behinderte Menschen.

Die zweite Stufe Betriebsintegrierter Beschäftigungsplatz

Dieser soll dazu dienen, den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis zu erleichtern.
Hier kann der Mensch mit Unterstützungsbedarf für einen längeren Zeitraum unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten.
Neue Tätigkeiten können Schritt für Schritt angelernt werden.
Diese langfristige Anlernphase ermöglicht es dem Arbeitgeber, die Einbindung in den Betrieb sukzessive vorzunehmen und auch die Möglichkeiten der Person besser kennenzulernen.
In der Regel ist diese Maßnahme für die Dauer von einem Jahr vorgesehen.
In begründeten Ausnahmefällen ist auch eine Verlängerung möglich.

Weiterhin gibt es den Betriebsintegrierten Beschäftigungsplatz auch in der Variante des langfristigen Beschäftigungsplatzes.
Damit wird auch für Personen, die grundsätzlich nicht in sozialversicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis übernommen werden können, die Teilhabe in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglicht.

Bei beiden Varianten wird ein Beschäftigungsvertrag geschlossen.
Der Arbeitgeber zahlt jetzt für die Arbeitsleistung des Menschen mit Behinderung ein Entgelt. Die Höhe wird entsprechend der auszuführenden Tätigkeit und der individuellen Arbeitsleistung unter den Beteiligten festgelegt.

Der Rechtsstatus des Menschen mit Behinderung ist weiterhin Beschäftigter der Werkstatt für behinderte Menschen.

Anders als bei dem Vorgängermodell zur beruflichen Integration wird jetzt bei den Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen die Maßnahmepauschale in der jeweiligen Bedarfsgruppe weitergezahlt.

Dies ermöglicht es, den Menschen mit Unterstützungsbedarf an seinem Arbeitsplatz über einen sogenannten Job-Coach längerfristig anleiten und betreuen zu können.
Die Erfahrung hat an vielen Stellen gezeigt, dass eine kontinuierliche Unterstützung von Menschen mit Behinderung an ihren Arbeitsstellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für eine gelingende berufliche Teilhabe dort unablässig ist.
Immer wieder tauchen Fragestellungen oder Unterstützungsbedarfe auf, die über das hinausgehen, was ein Mentor im Betrieb an dieser Stelle leisten kann.

Mit der Sicherheit, dass bei Fragestellungen und Problemen ein Job-coach als Ansprechpartner zur Verfügung steht, können sich auch Unternehmer darauf einlassen, Menschen mit höheren Unterstützungsbedarfen in ihren Betrieben einzusetzen.

Zielvereinbarung zur Umsetzung der Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze am Beispiel der Werraland Werkstätten.

Zur Umsetzung der Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze werden zwischen dem Leistungsträger und dem Leistungserbringer konkrete Zielvereinbarungen über einen definierten Zeitraum geschlossen.

Für die Werraland Werkstätten ist ein Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2016 definiert.
Für diese 4 Jahre sind folgende Ziele vereinbart:

- jährlich 20 Praktika
- bis zum Ende des Zeitraums 35 Personen auf Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen
- jährlich 1 Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

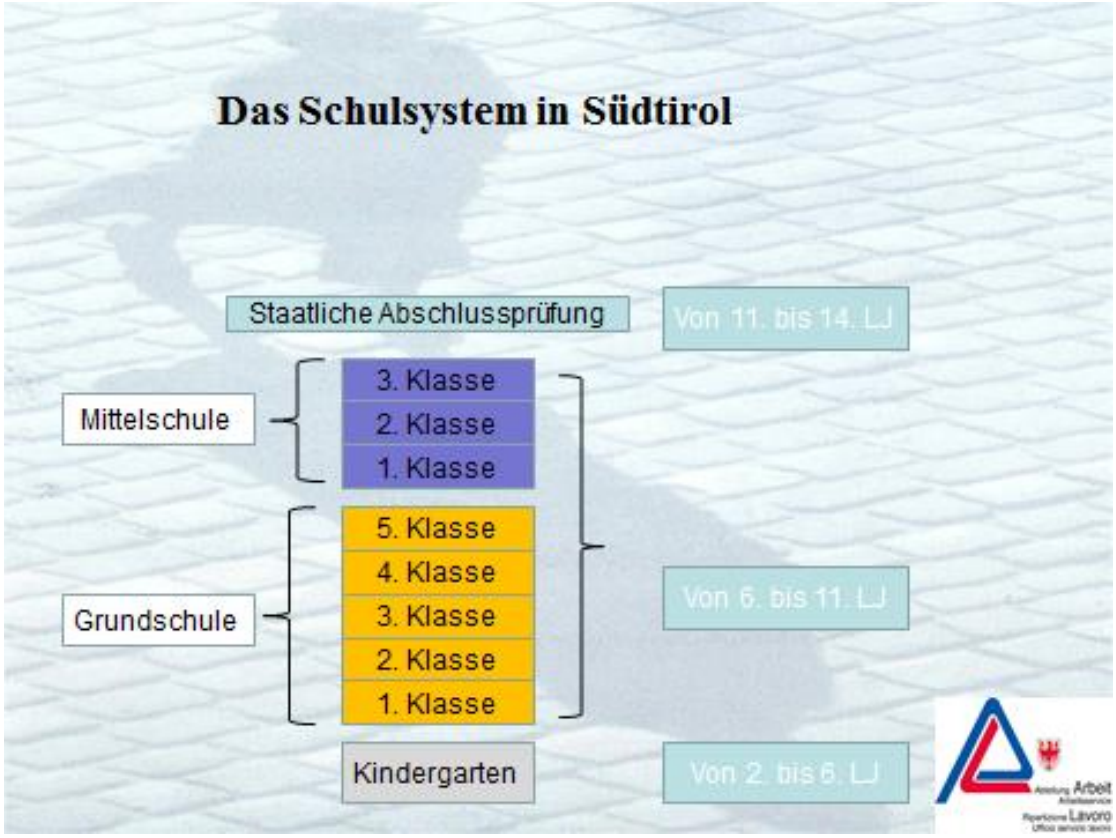
Diese Zielvereinbarung hat vielfältige Auswirkungen auf die Werkstätten:

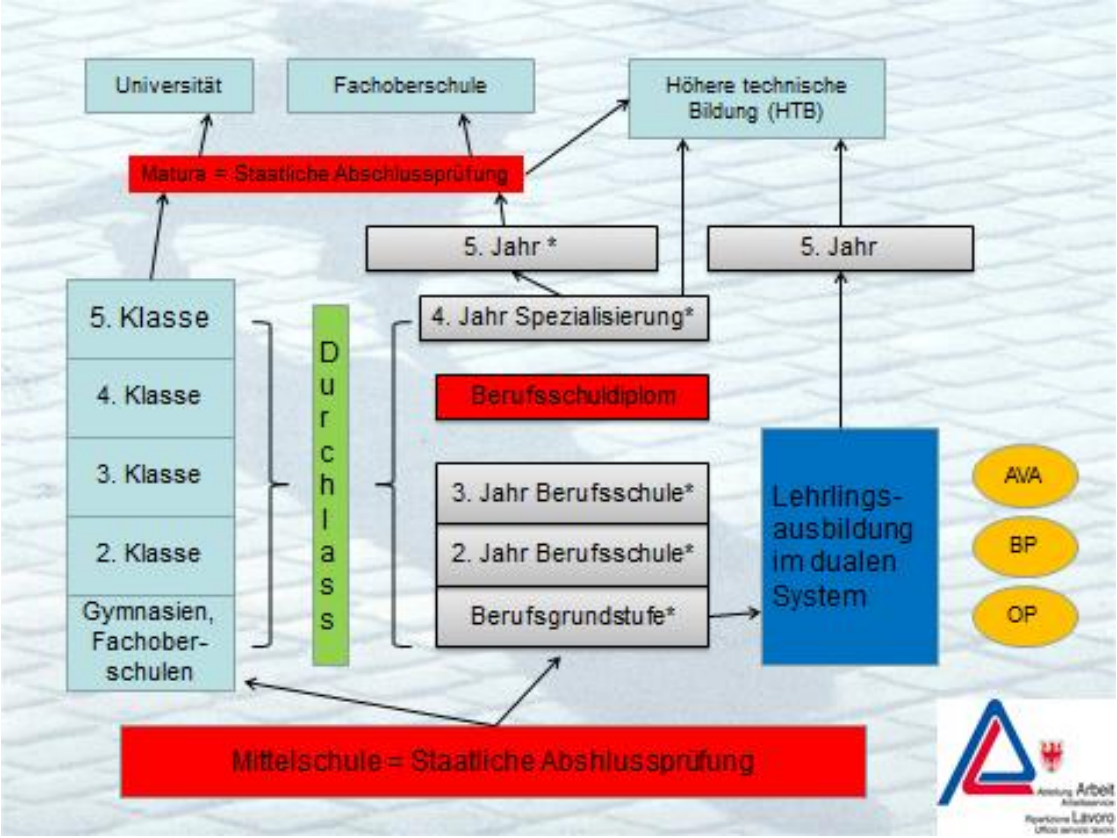
- Die Finanzierung reduziert sich für die BiB auf die Maßnahmepauschale
- Personen, die meist über recht gute Ressourcen und Fähigkeiten verfügen, verlassen die Werkstatt.

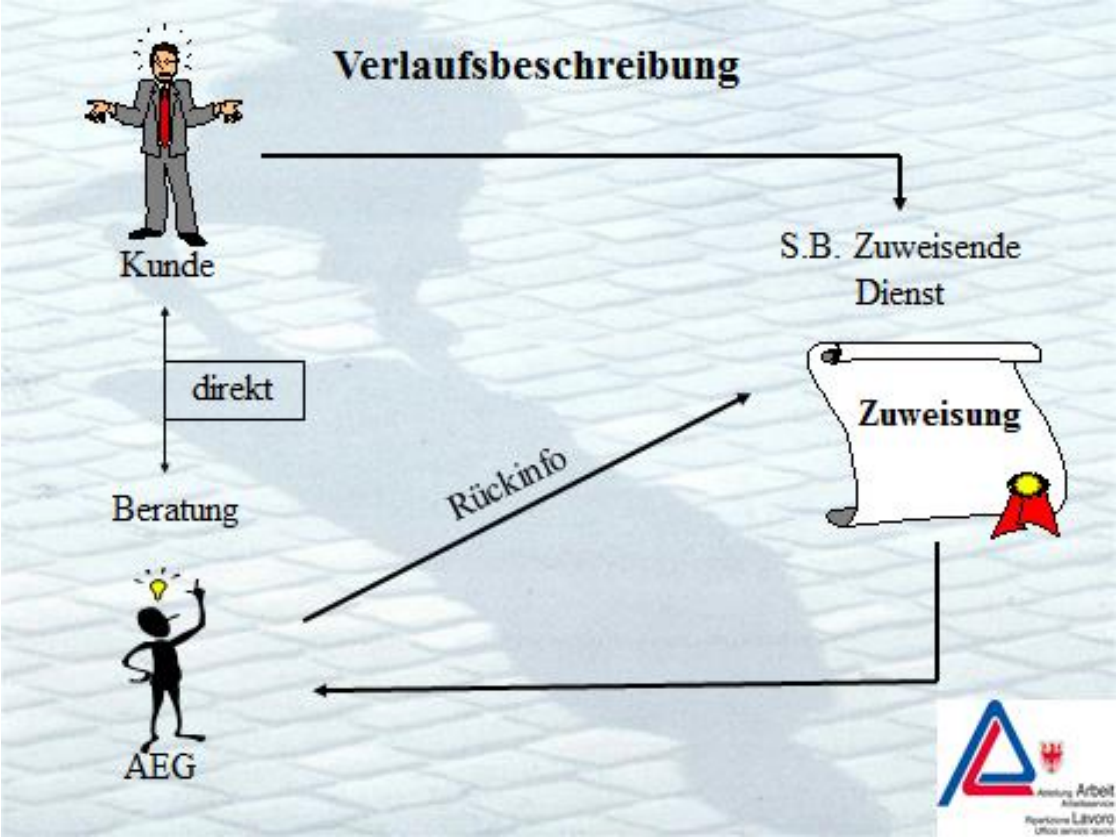
Um die Produktionsbereiche der Werkstätten in ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, sind entsprechende Maßnahmen der Personalentwicklung vorzusehen, sodass auch Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf möglichst produktive Arbeiten verrichten können.

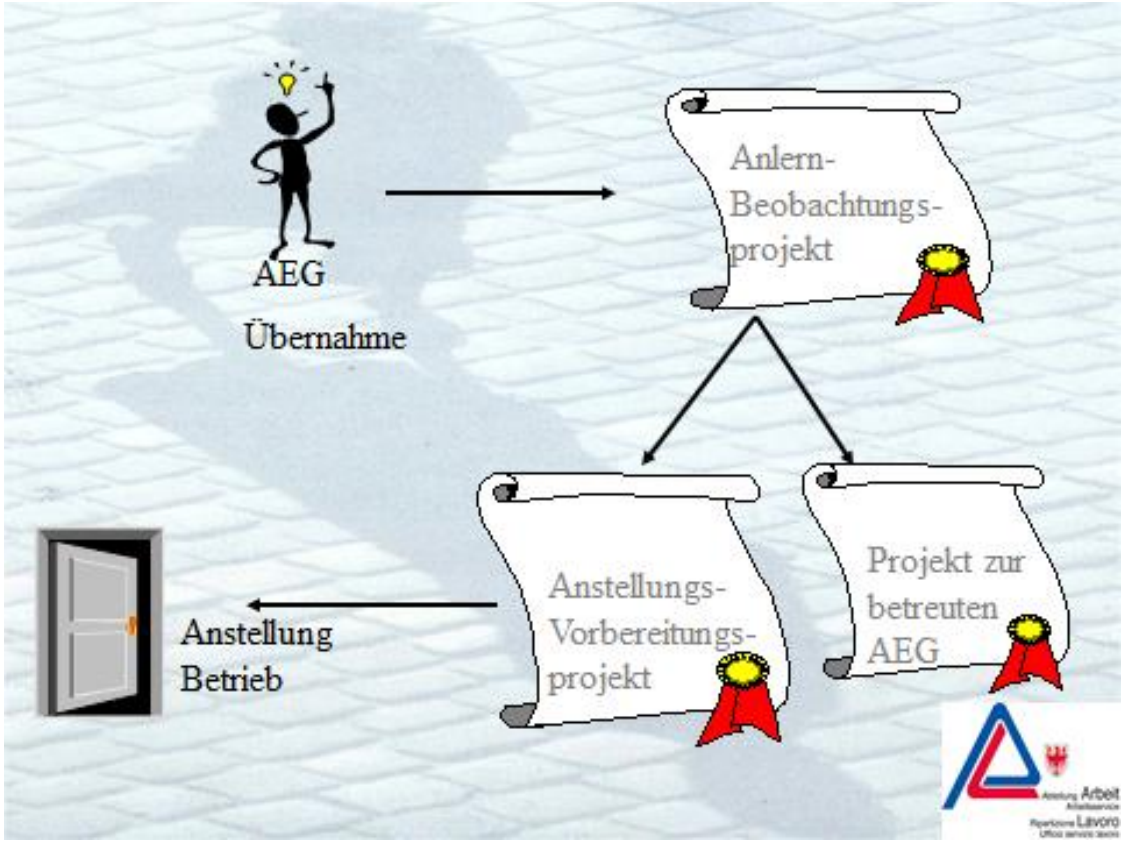
Über die konkret verabredeten Ziele im Übergang wird zum einen der Blick geschärft für Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstatt für Personen mit Unterstützungsbedarf, zum anderen setzt sie auch einen Rahmen zur Entwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen hin zu einem Sozialunternehmen Werkstatt mit differenzierten Angeboten beruflicher Teilhabe und Personalentwicklung.

arbeits eingliederung
Berufliche Teilhabe
Abteilung Arbeit
Arbeitsservice
Ripartizione Lavoro
Ufficio servizio lavoro


Das Schulsystem in Südtirol
Staatliche Abschlussprüfung
Von 11. bis 14. LJ
Mittelschule
3. Klasse
2. Klasse
1. Klasse
Grundschule
5. Klasse
4. Klasse
3. Klasse
2. Klasse
1. Klasse
Von 6. bis 11. LJ
Kindergarten
Von 2. bis 6. LJ


Universität
Fachoberschule
Höhere technische Bildung (HTB)
Matura = Staatliche Abschlussprüfung
5. Jahr *
5. Jahr
5. Klasse
4. Klasse
3. Klasse
2. Klasse
Gymnasien, Fachober-schulen
Durchlass
4. Jahr Spezialisierung*
Berufsschuldiplom
3. Jahr Berufsschule*
2. Jahr Berufsschule*
Berufsgrundstufe*
Lehrlings-ausbildung im dualen System
AVA
BP
OP
Mittelschule = Staatliche Abshlussprüfung


Verlaufsbeschreibung
Kunde
S.B. Zuweisende Dienst
direkt
Zuweisung
Rückinfo
Beratung
AEG



Zusammenarbeit mit den Sozialdiensten

im Anvertrauungsabkommen

Beschluss N. 2978 vom 11/08/2000

Gemeinsame Aufgaben:

- Ausarbeitung des Gesamtprojektes für die Arbeitseingliederung
- Zusammenarbeit mit involvierten Fachdiensten
- Regelmäßige Überprüfung des Projektes

Arbeitsvermittlungszentrum	**Sozialdienst**
Arbeitseingliederung	**Arbeitsplatzbegleitung**
• Betriebsanalyse	• Arbeitsplatzanalyse
•Abschluss des Anvertrauensabkommen	•Sensibilisierung am Arbeitsplatz
•1. Ansprechpartner für Arbeitgeber	•1. Ansprechpartner für die Bezugsperson am Arbeits-platz
•Auszahlung des Taschengeldes	•Organisieren der begleitenden Leistungen
•Festlegung von Zielen und Projektüberprüfung	•Umsetzung der Maßnahmen

Einstellungspflichtige Betriebe
(Stand 31.12.2012)

Art des Betriebes	15 - 35 Mitarbeiter	36 - 50 Mitarbeiter	> 51 Mitarbeiter	Insge-samt
privat	680	154	552	1386
Öffentlich	48	11	43	102
Insgesamt	728	165	595	1488

Besetzte Pflichtstellen (Stand 31.12.2012)

Art des Betriebes	15 - 35 Mitarbeiter	36 - 50 Mitarbeiter	> 51 Mitarbeiter	Insgesamt
privat	150	93	921	1164
öffentlich	50	25	673	748
Insgesamt (Personen)	200	118	1594	1912

Beim Arbeitsservice eingetragene Invaliden 31.12.2013

	Frauen	Männer	Insgesamt
Menschen mit Behinderung	233	407	640
davon Ausländer	18	70	88
Zivilinvaliden	232	379	611
Arbeitsinvaliden	1	25	26
Dienstinvaliden	0	3	3

Invaliden nach Bezirken
31.12.2013

Arbeitsvermittlungs-zentrum	Zivil-invaliden	Arbeits-invaliden	Dienst-invaliden	Insg.
Bozen	312	16	3	331
Meran	147	3	0	150
Schlanders	48	2	0	50
Brixen	32	4	0	36
Neumarkt	8	0	0	8
Bruneck	51	1	0	52
Sterzing	13	0	0	13
Insgesamt	611	26	3	640

Bedingungen, damit berufliche Teilhabe gelingen kann

- Dauerhafte Begleitung der Klienten am Arbeitsplatz muss möglich sein – auch in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes

- Auch die Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt müssen nach Bedarf begleitet werden

- Maßnahmen von Inklusionsprojekten dürfen nicht zeitlich begrenzt sein

- Inklusion muss für **alle** und in allen Bereichen möglich sein!

    - Auch an „inkludierte Tagesstrukturen" denken! D.h. berufliche Teilhabe und Inklusion auch für Personen mit großem Unterstützungsbedarf
    - Werkstattarbeitsplätze können nach außen verlagert werden!

    ➔ hier ist Kreativität gefragt – siehe „Berufe neu (er-)finden" - Projekt ifs-SPAGAT in Vorarlberg, Österreich

- Die unterschiedlichen Angebote sollen für alle möglich sein: Verschiedene Arbeitsplätze nebeneinander für eine Person müssen möglich sein, zum Beispiel in einer Werkstatt **<u>und</u>** im 1. Arbeitsmarkt!

- (Teil-) Abschlüsse und Zertifikate, die zum Beispiel im Rahmen einer geschützten Werkstatt erworben werden, sollten von den Unternehmen anerkannt werden.

- Es soll nicht heißen:
  „entweder Sondereinrichtungen – oder
  Inklusionseinrichtungen"
  sondern:
  „Sondereinrichtungen **<u>und</u>** inklusive Angebote"

- Dauerhafte Ausgrenzung muss vermieden werden!

- Unternehmen müssen mit eingebunden sein (Teilnahme an Unterstützerkreisen, Unternehmerverbund).

- Begleitung der Unternehmen muss angeboten werden, denn auch die Unternehmen werden sich verändern, wenn Inklusion gelebt wird.

- Berufliche Teilhabe und Inklusion muss auch bei wirtschaftlichen Krisen eines Unternehmens abgesichert sein; es kann nicht sein, dass die „Inklusionsarbeitsplätze die ersten sind, die gekündigt werden"!

- Die Qualität der Umsetzung von beruflicher Teilhabe und die Zufriedenheit der beteiligten Personen muss immer wieder hinterfragt werden.

- Der gesamte Lebens- und Sozialraum wird sich verändern, wenn Teilhabe und Inklusion umgesetzt werden. Deshalb ist es wichtig, auch nicht nur bei der Person, oder bei den Firmen, sondern im gesamten Umfeld zu hinterfragen, wie Teilhabe und Inklusion erlebt werden.

➔ **Zusammenfassend ist der Weg zur beruflichen Teilhabe an den nachfolgenden Fragen zu orientieren:**

Was will,
was kann
und was braucht
eine Person?

Nach den vorgestellten Modellen sind folgende Methoden günstig um diese Fragen zu beantworten

- **Methode „Persönliche Zukunftsplanung“**
- **Unterstützer-Kreis**

Kontakt

Europa-Akademie
Kochsberg 1
37276 Meinhard-Grebendorf

Martin Hofmockel
Leitung Europa-Akademie
martin.hofmockel@europa-akademie.info

Werraland Werkstätten e.V.
Hessenring 1
37269 Eschwege

Gerd Hoßbach
Geschäftsführender Vorstand Werraland Werkstätten e.V.
gerd.hossbach@werraland-wfb.de

Andrea Röth-Heinemann
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Werraland Werkstätten e.V.
andrea.roeth-heinemann@werraland-wfb.de

Stiftung Züriwerk
Plattenstrasse
CH-8608 Bubikon

Gabriele Rauser
Bereichsleiterin Berufliche Integration
g.rauser@zueriwerk.ch

ifs Spagat – Institut für Sozialdienste
www.ifs.at

Guido Güntert
Lebenshilfe Salzburg
Nonntaler Hauptstraße 55
5020 Salzburg
office@lebenshilfe-salzburg.at

Arbeitsvermittlungszentrum Neumarkt
Landhaus Unterland,
Franz-Bonatti-Platz 2/3
39044 Neumarkt

Alois Schmid
Arbeitseingliederung
alois.schmid@provinz.bz.it