

## **Workshop 3 – Inklusion in der Arbeitswelt**

### *Auswertung / Ergebnissicherung*

Im Rahmen der Vernetzungsveranstaltung „Inklusion in der Region“ befasste sich der Workshop am Nachmittag mit der übergeordneten Fragestellung „Wie kann eine inklusive Arbeitswelt aussehen?“. Der von Frau Veronica Mohr-Gripp und Herrn Melf Hartwig moderierte Workshop hatte zum Ziel, nach einer Bestandsaufnahme der derzeitigen Bedingungen bezüglich der Arbeitsituationen von Menschen mit Behinderungen Chancen und Risiken sowie Barrieren und Herausforderungen hinsichtlich einer auszugestaltenden „Inklusiven Arbeitswelt“ zusammenzutragen und als Ideensammlung für zukünftige Ausrichtungen oder auch Projekte zu fixieren. Die Teilnehmerrunde setzte sich zusammen aus Menschen mit Behinderung, Professionellen aus verschiedenen Institutionen und Einrichtungen sowie Vertretern aus Politik und Verwaltung. Eine zielführende und erfolgreiche Umsetzung der erarbeiteten Ergebnisse durch eine unbedingt notwendige Zusammenarbeit mit Arbeitgebern aus der Region konnte in diesem Workshop leider nicht näher beleuchtet werden, da trotz Einladungen kein einziger Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes an der Vernetzungsveranstaltung teilnahm. In diesem Bereich wird es in Zukunft darum gehen müssen, Berührungspunkte abzubauen, für gesellschaftliche Verantwortungsübernahme zu motivieren und weiter für das Thema „Inklusion“ zu sensibilisieren.

Der Workshop war geprägt durch eine äußerst rege Beteiligung. Sowohl Begeisterungsfähigkeit für die Notwendigkeit der Umsetzung der Vorgaben durch die UN-Konventionen wie auch berechtigte Befürchtungen bezüglich der Barrieren und Widerstände bei der Umsetzung und Ausgestaltung einer inklusiven Arbeitswelt bzw. Gesellschaft waren Motor für eine sehr ergebnisreiche und lebendige Diskussion innerhalb dieses Workshops, dessen zeitlicher Rahmen nur einen kurzen Einstieg in das Thema bieten konnte.

Im Folgenden sind als Ergebnissicherung die einzelnen Punkte aufgeführt, die die Teilnehmer zu den jeweiligen übergeordneten Fragestellungen bzw. Überschriften erarbeitet haben.

### **Leitsatz: Wie kann eine inklusive Arbeitswelt aussehen?**

#### **Wie gestaltet sich die jetzige Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung („Ist-Aufnahme“)?**

- Integrationsbetriebe
- Ausbildung in besonderen Einrichtungen (z.B. TSBW)
- Menschen mit Behinderung fühlen sich wohl in der WfbM
- Keine gleichberechtigte Berufswahlmöglichkeiten
- Unterstützte Beschäftigung nach §38a SGB IX
- Projekt „Übergang Schule/Beruf“
- Ausgelagerte Arbeitsplätze durch die WfbM
- Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch den Integrationsfachdienst
- Praktika ja, aber wenig Aussicht auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
- Es fehlt in der Regel an der Ausbildungsfähigkeit („Stempel“ durch Arbeitgeber)
- Persönliches Budget im BBIB, nicht im AB
- „Gefangen sein“ in den verschiedenen SGB´s

### **Wie sieht eine inklusive Arbeitswelt aus?**

- „Inklusive Arbeitswelt für alle“
- Öffnung der WfbM für Menschen ohne Behinderung
- Mentoren für Menschen mit Behinderung, die in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten (Bsp. „Spagat“, Österreich)
- Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt werden rechtzeitig geübt

### **Chancen und Risiken**

- „Klebeffekt“ durch gegenseitiges Kennenlernen am Arbeitsplatz
- Umdenkungsprozesse aller Beteiligten
- Übergang von beschütztem Rahmen in den Arbeitsprozess ist ein sehr großer Schritt
- Menschen mit Behinderung bringen soziale Komponente / Bereicherung für Dritte mit
- Arbeitgeber müssen erreicht werden
- Fachberater als „Bindeglied“

### **Barrieren und Herausforderungen**

- Persönliches Budget im Arbeitsbereich (Notwendigkeit einer gesetzlichen Verankerung)
- Bemühen um die Wirtschaft
- Wo gibt es welche Arbeitsfelder?
- Ehrenamtliche Tätigkeit bewerten
- Schwerbehindertengesetz
- Durchlässigkeit der Systeme
- Finanzierung
- Gleichberechtigte Teilhabe/-gabe im Arbeitsleben
- Einzelne Schritte des Annäherns der Beteiligten (in sehr kleinem Rahmen)
- Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt müssen rechtzeitig geübt werden
- Gute persönliche Verbindungen nutzen
- Leistungsdruck
- „Barrierefreies“ Informieren der Arbeitgeber
- Prüfung und ggf. Anpassung der bestehenden Gesetze
- Gesellschaftliche Umdenkungsprozesse
- „Leuchtturmanschübe“ durch Pilotprojekte