

G.I.B.INFO 4_20



NRW inklusiv. Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt

DHL Airways HUB Flughafen Köln/Bonn • NRWgoes.digital • Interview Claudia Middendorf (Landesbehindertenbeauftragte NRW) • unternehmensWert:Mensch • Hotel Vivendi • Aktion „Wir im Revier“ • Regionalverband Autismus Ostwestfalen-Lippe • OP ESF NRW 2021 – 2027

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH



So viel vorab

Wie geht es weiter? Gespannt schauen arbeits- und sozialpolitische Akteure in Nordrhein-Westfalen zurzeit nach Brüssel. Sie wollen erfahren, welche strategische Ausrichtung der Europäische Sozialfonds (ESF) in der neuen Förderphase 2021 bis 2027 hat, was genau im „Operationellen Programm“ festgeschrieben wird.

Doch noch sind die Ziele nicht im Detail definiert und bekannt. Offen ist zudem noch, wie hoch die Fördersumme ist, die in der neuen Förderperiode Nordrhein-Westfalen über den ESF zur Verfügung stehen wird.

Einen ersten Einblick in Stand und Entwicklung des Operationellen Programms liefert Daniel Jansen, Leiter der im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes Nordrhein-Westfalen angesiedelten ESF-Verwaltungsbehörde, im Gespräch mit der G.I.B. Anschaulich schildert er die komplexen Entstehungs- und Entscheidungsprozesse in diesem Zusammenhang und gibt erste Antworten auf die eingangs gestellten Fragen.

So ist schon jetzt klar, dass Nordrhein-Westfalen in der kommenden Förderperiode mit einem reduzierten ESF-Finanzvolumen auskommen muss. Absehbar ist zudem, so Daniel Jansen, dass uns mit Blick auf die zukünftigen Förderschwerpunkte „manche bekannten Thematiken mit Sicherheit erhalten bleiben.“

Eins dieser Themen ist gewiss die Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt – das Schwerpunktthema im vorliegenden G.I.B.-Info. In diesem Handlungsfeld ist, trotz aller Erfolge, noch viel zu tun.

Schon früh hat sich die Landesregierung eindeutig positioniert. Claudia Midendorf, Beauftragte der Landesregierung Nordrhein-Westfalen für die Belange der Menschen mit Behinderung, formuliert es im G.I.B.-Interview so: „Arbeit ist für jeden von uns ein wichtiger Lebensbestandteil. Menschen mit Behinderungen müssen eine gleichwertige Tätigkeit mit einem gesicherten Einkommen aufnehmen können.“

Beispiele dafür, wie die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt gelingen kann, gibt es in Nordrhein-Westfalen viele. Einige von ihnen präsentieren wir in diesem Heft, darunter die Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze“ der Landesregierung, die Gründung einer Integrationsabteilung in der Großwinkelmann GmbH & Co. KG in Rietberg oder die spezielle Arbeitsgruppe des Dortmunder Jobcenters, die Unternehmen berät, die Menschen mit Behinderung sozialversicherungspflichtig einstellen möchten.

Unverzichtbare Akteure bei der Integration von Menschen mit Behinderung sind die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland sowie die Kammern. Unsere Gespräche mit Vertretern der genannten Einrichtungen zeigen, wie vielfältig deren Unterstützungsangebote sind. Die Sicht der Kammern bringt Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages, klar auf den Punkt: „Entscheidend ist nicht, was ich nicht kann, sondern was ich kann.“

Erhalten bleibt uns in der neuen ESF-Förderphase sicher auch das Thema „nachhaltige Integration ehemals Langzeitarbeitsloser“. Hier liefert eine aktuelle Studie des Instituts für Ar-

beitsmarkt- und Berufsbildung (IAB) interessante neue Erkenntnisse. Wir stellen sie in diesem Heft genauso vor wie den intelligenten Umgang von Jobcentern und Agenturen für Arbeit mit der Corona-Krise.

Einen Bedeutungsgewinn erfährt in der anstehenden Förderperiode das Thema „digitale Arbeitswelt“. Dabei spielen die bewährten Förderangebote Potentialberatung und „*unternehmensWert: Mensch*“ eine wichtige Rolle, wie Texte in dieser Ausgabe zeigen. Nicht minder relevant die neue Zusatzqualifikation „Digitale Fertigungsprozesse“ für Auszubildende im Rahmen von „NRWgoes.digital“, einer landesweiten Qualifizierungsoffensive zur Digitalisierung der dualen Ausbildung im Maschinen- und Anlagenbau. Großes Gewicht behält zudem die Armutsbekämpfung. Hier zeigt unser Bericht, wie gut die Kooperation von Kommunalverwaltung und freien Trägern im Rahmen des Landesprogramms „Zusammen im Quartier (ZiQ)“ funktioniert. Erfreulich ist das Ergebnis einer Umfrage von G.I.B. und nordrhein-westfälischem Sozialministerium: Demnach ist eine strategische Sozialplanung als Instrument der Bekämpfung von Armutsfolgen in immer mehr Kommunen unseres Landes verankert. Ebenso begrüßenswert ist die Hilfsaktion „Wir im Revier“. Sie spendet Geld und Gutscheine an Menschen, die die Corona-Pandemie besonders trifft – ein Zeichen der Solidarität in Zeiten der Not.

Viel Vergnügen bei der Lektüre der letzten G.I.B.-Info-Ausgabe im Jahr 2020 wünscht Ihnen



02 So viel vorab

Jugend und Beruf

- 04 Neue Zusatzqualifikation „Digitale Fertigungsprozesse“ für Auszubildende. NRWgoes.digital
 08 „Im Sinne der Jugendlichen gemeinsam agieren“. Erfolgreiche Zusammenarbeit in der Region Hagen/Ennepe-Ruhr

Wege in Arbeit

- 12 Walk and Talk statt Bürotermin. Wie die Jobcenter und Agenturen für Arbeit mit der Corona-Krise umgehen
 16 Nachhaltige Integration ehemals Langzeitarbeitsloser. Neue Erkenntnisse

18 NRW inklusiv. Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt

- 22 Ein Interview mit Claudia Middendorf, Beauftragte der Landesregierung Nordrhein-Westfalen
 24 Junge Menschen mit Behinderung: Ausbildung für den ersten Arbeitsmarkt
 28 Interview mit Detlef Schmitz, Managing Director Airways – DHL Airways GmbH, und Tanja Apholte, Inklusionsbeauftragte am DHL Airways HUB Flughafen Köln/Bonn
 34 „Unsere beeinträchtigten Mitarbeiter funktionieren wie ein Uhrwerk“. Großwinkelmann GmbH & Co. KG
 36 Hotel Vivendi. Erfolgreiche Inklusion ist auch eine Frage der Haltung
 38 „Nicht in die soziale Verantwortungsfalle tappen!“ Ein Gespräch mit Christian Münch, Inklusionsberater bei der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer (SIHK) zu Hagen
 41 „Entscheidend ist nicht, was ich nicht kann, sondern was ich kann.“ Ein Gespräch mit Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags
 45 Auf die richtige Perspektive kommt es an. Arbeiten auf dem Großmarkt mit ADHS
 47 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze als Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Gemeinnützige Werkstätten Köln
 51 Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt aufzeigen. Ein Interview mit Michael Wedershoven, Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL)
 56 Von der Akquise von Unternehmen bis zur „leidensgerechten“ Vermittlung. Jobcenter Dortmund

Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung

- 60 Potentialberatung als verlässlicher Wegbegleiter von Unternehmen. Regionalverband Autismus Ostwestfalen-Lippe (OWL e. V.)
 64 *unternehmensWert:Mensch*. Beratung, die Unternehmen voranbringt
 68 Den Weg in die digitale Arbeitswelt mit Fortbildungen ebnen. Experten für digitale Transformation

Armutsbekämpfung und Sozialplanung

- 73 Strategische Sozialplanung und passgenaue Projekte. Kommunalverwaltung und freie Träger in Kooperation
 77 Zeichen der Solidarität in Zeiten der Not. Hilfsaktion „Wir im Revier“
 80 Sozialplanung ist in immer mehr Kommunen verankert. Ergebnisse einer Umfrage

Themenübergreifend

- 83 Operationelles Programm des Landes Nordrhein-Westfalen für die neue Förderphase des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2021 – 2027. Ein Gespräch mit Daniel Jansen, Leiter der ESF-Verwaltungsbehörde

Neue Zusatzqualifikation „Digitale Fertigungsprozesse“ für Auszubildende

NRWgoes.digital macht Fachkräftenachwuchs im Maschinen- und Anlagenbau fit für die Industrie 4.0



Im Juni 2016 startete die Nachwuchsstiftung Maschinenbau in Ostwestfalen Lippe das Pilotprojekt „Zusatzqualifikation Digitale Fertigungsprozesse“. Es wurde über das Bundesprogramm „JOBSTARTER plus“ für drei Jahre mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Seit 2019 wird es im Rahmen von „NRWgoes.digital“, einer landesweiten Qualifizierungsoffensive zur Digitalisierung der dualen Ausbildung im Maschinen- und Anlagenbau, fortgeführt und auf ganz Nordrhein-Westfalen ausgeweitet. Die Zusatzqualifikation hat einen Umfang von 200 Stunden und dient dazu, Auszubildende in den Metall- und Elektroberufen parallel zu ihrer dualen Ausbildung an wichtige Themen von Industrie 4.0 heranzuführen und sie auf die zukünftigen Herausforderungen in der Branche vorzubereiten.

„Wenn ein Projektantrag eingeht, ist es unsere Rolle, eine regionale Stellungnahme darüber zu erstellen. Im Fall des Projekts ‚Digitale Fertigungsprozesse‘ wurde das Potenzial sofort erkannt und das Projekt von 2016 bis Mai 2019 gefördert“, sagt Agnese Lahr. Sie ist Leiterin des JOBSTARTER-Regionalbüros West, das bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)¹ in

Düsseldorf angesiedelt ist. Es ist neben Nordrhein-Westfalen auch für Rheinland-Pfalz und das Saarland zuständig. Das Programm „JOBSTARTER plus“ wird durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Unterstützung durch vier Regionalbüros in Nord-, Süd-, Ost- und Westdeutschland umgesetzt. „Das Hauptziel von JOBSTARTER plus ist es, den Fachkräftenachwuchs zu sichern“, er-

klärt Agnese Lahr. „Wir haben eine Brückenfunktion zwischen dem BIBB und den Akteuren der beruflichen Bildung auf Landesebene und fördern regionalen Austausch und Transfer.“

JOBSTARTER plus, dessen Vorläuferprogramm „JOBSTARTER“ schon 2006 (2006 – 2013) startete, ist flexibel und passt sich immer den jeweiligen bildungspolitischen Entwicklungen an. Bislang wurden über 500 Projekte gefördert. Jede Förderrunde setzte dabei neue inhaltliche Akzente. Unter den 34 Projekten der im Jahr 2016 gestarteten zweiten Förderrunde von „JOBSTARTER plus“ war auch das Projekt „Zusatzqualifikation Digitale Fertigungsprozesse“. Vorrangiges Ziel dieser Förderrunde war es, über eine höhere Attraktivität und Qualität betrieblicher Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zur Stabilisierung regionaler Ausbildungsmärkte und zur Stärkung der Berufsbildung als wichtige Säule der Fachkräftesicherung beizutragen und auch die Bereitschaft der KMU, Ausbildungsplätze anzubieten und ihr Angebot auszubauen, zu stärken.

Veränderung im Mindset notwendig

Dabei geht es nicht um den technischen Bereich, also nicht darum, zum Beispiel eine bestimmte Produktionslinie zu digitalisieren. Es geht eher um die Vermittlung der Basis-Kompetenzen, die nötig sind, um eine Digitalisierung überhaupt erst möglich zu machen. „Es geht um Verän-

¹ Die ZWH ist eine Dienstleistungseinrichtung für Bildungsstätten im Handwerk, die seit 1998 existiert.

Agnese Lahr, JOBSTARTER-Regionalbüro West,
Zentralstelle für die Weiterbildung im Hand-
werk (ZWH Dienstleistungs-GmbH)



Alexander Bröckelmann, NRWgoes.digital –
Nachwuchsstiftung Maschinenbau

derungen im Mindset, es geht um Offenheit gegenüber digitalen Trends, darum, dass man flexibler sein muss. Und auch darum, KMU zu überzeugen, die Zusatzqualifikationen zur Digitalisierung, die verschiedene Institutionen anbieten, auch anzunehmen“, so Agnese Lahr.

Wobei immer eine Verstetigung der Projektansätze angestrebt wird. „Das Ziel aller Förderlinien ist es auch, dass die Produkte und Strukturen, die im Rahmen der JOBSTARTER plus-Projekte entwickelt werden, nach Ablauf der 36-monatigen Förderphase fortbestehen“, erläutert Agnese Lahr. Das Regionalbüro arbeite in diesem Sinne eng mit den Projektpartnern zusammen und trage dazu bei, dass Nachhaltigkeit und Transfer von Anfang an mitgedacht würden, zum Beispiel, indem die Themen in den regionalen Austauschformaten fortwährend thematisiert werden. „Das Projekt ‚Digitale Fertigungsprozesse‘ ist ein Paradebeispiel für nachhaltige Projektergebnisse im JOBSTARTER plus.“

² Auch diese Plattform ist im Rahmen von Industrie 4.0 höchst interessant. Es handelt sich um eine in der jeweiligen Arbeits- und Lernumgebung nutzbare Applikation auf einem Mobilgerät, die über das Internet didaktisch aufbereitete Informationen zu einzelnen Arbeitsvorgängen zur Verfügung stellt. Zielgruppe sind hierbei ebenfalls Auszubildende, darüber hinaus aber auch ihre Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Maschinenbau. „MLS mit seinen Möglichkeiten des vernetzten Arbeitens und Lernens ist damit die geeignete Vorbereitung der zukünftigen Facharbeiterinnen und Facharbeiter auf die Fabrik 4.0 der vernetzten Produktionssysteme.“ Siehe: www.nrwgoes.digital/mobile-learning-in-smart-factories-mls/

Pilotprojekt zu landesweitem Vorhaben ausgeweitet

In diesem Fall ist es nicht nur gelungen, das Projekt zu verstetigen, sondern auch, es auf ganz Nordrhein-Westfalen auszuweiten, wie Alexander Bröckelmann erklärt. Er ist Projektkoordinator im Projekt NRWgoes.digital bei der Nachwuchsstiftung Maschinenbau und auch Ansprechpartner für die digitale Lernplattform MLS (Mobile Learning Systems), die im Rahmen eines anderen Projekts entwickelt wurde.² „Die Nachwuchsstiftung ist 2009 gegründet worden, um das Thema ‚moderne Ausbildung‘, damals vor allem im Bereich der Steuerung von CNC-Maschinen, im Maschinenbau voranzutreiben. Mittlerweile kümmern wir uns um die berufliche Bildung für den gesamten Maschinen- und Anlagenbau.“

Der Vorgänger des aktuellen NRWgoes.digital-Projekts war als Pilotprojekt angelegt, das zunächst auf Ostwestfalen-Lippe und auf zwei Berufskollegs begrenzt war. Die Idee hinter der Zusatzqualifikation „Digitale Fertigungsprozesse“ war, die Auszubildenden in den Metall- und Elektroberufen möglichst frühzeitig an die sich verändernde Arbeitsrealität heranzuführen. Damals sei Industrie 4.0 noch ein neues Schlagwort gewesen. „Wir wollten dem Begriff ein Gesicht geben und zwar in einer gesamtheitlichen Betrachtungsweise“, sagt Alexander Bröckelmann. „Was verbirgt sich hinter Industrie 4.0? Was passiert konkret in den Unternehmen? Was sich ändert, ist die Betrachtungsweise des Gesamtprozesses. Vor 20 Jahren war man nach Erlernen eines Berufes noch auf dem Stand, der einem dann die nächsten Jahrzehnte zur Ausübung der Tätigkeit ausreichte. Die Inno-

vationszyklen werden aber immer kürzer. Und auch der Kundenwunsch hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Der Kunde möchte kein Standardprodukt, sondern möchte es selbst gestalten können. Individuelle Produkte zu ermöglichen, ist einer der großen Vorteile von Industrie 4.0. Und deswegen ist es wichtig geworden, im Gesamtprozess zu denken. Mit der Zusatzqualifizierung werden die Auszubildenden frühzeitig auf diesen Weg gebracht.“

Der zweite Aspekt war, die Attraktivität und Qualität der Ausbildung zu steigern. Unternehmen haben so die Möglichkeit, bei Jugendlichen damit zu werben, dass schon während einer dualen Ausbildung eine weiterführende hochwertige Qualifizierung möglich ist – ein wichtiges Argument, dem Trend zum Studium etwas entgegenzusetzen und Fachkräfte zu gewinnen. Es gehe heute nicht mehr nur darum, an einer computergesteuerten Maschine arbeiten zu können, sondern auch im Blick zu haben, welche Prozesse vorgelagert sind und welche sich anschließen. Den Gesamtprozess zu verstehen, sei wichtig geworden, um ein Unternehmen nach vorne zu bringen, und berge die Möglichkeit, die Zukunft eines Unternehmens selbst mitzugestalten. Das diene aus Unternehmenssicht letztendlich der Motivation der Mitarbeitenden und damit auch der Fachkräftesicherung.

Nahtloser Übergang zu NRWgoes.digital

Mit Auslaufen der Bundesförderung im Rahmen von „JOBSTARTER plus“ wurde das Projekt Zusatzqualifikation „Digitale Fertigungsprozesse“ nahtlos in das Nachfolgeprojekt NRWgoes.digital über-



führt, das noch bis März 2021 mit Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Damit einher ging die Ausweitung auf ganz Nordrhein-Westfalen und auf derzeit 65 Berufskollegs im Bundesland.

Das Projekt besteht aus drei Phasen: erstens die Ausbildung der Multiplikatoren (Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen), zweitens die Entwicklung von Lehrmaterialien und drittens die Implementierung in den Berufskollegs, wodurch dann die eigentliche Zielgruppe, also die Auszubildenden, erreicht wird. Diese drei Phasen laufen derzeit parallel.

Um die Inhalte der Zusatzqualifizierung zu bestimmen, orientierte sich die Nachwuchsstiftung Maschinenbau an technologisch führenden Partnern aus dem Mitgliederbestand der Branchenverbände VDW (Verein Deutscher Werkzeugmaschinenfabriken) und VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau), die auch Träger der Nachwuchsstiftung sind. Außerdem wurden auch Institutionen aus dem Bereich der Lehre und Forschung als Partner eingebunden (RWTH Aachen, FH Bielefeld, Hochschule Niederrhein, Fraunhofer Institut).

Um von einem möglichst realistischen Szenario auszugehen, arbeiteten die Projektverantwortlichen mit einer fiktiven Modellfirma, einem klassischen mittelständischen Unternehmen, das Probleme hat, am Markt zu bestehen. Die Partner aus der Industrie übernahmen dann die Aufgabe, den Gesamtprozess des Modell-Unternehmens zu bewerten und zu bestimmen, an welchen Stellen Industrie

4.0-Komponenten implementiert werden müssen, um es mittel- und langfristig wieder in eine gute Marktposition zu hieven. „Durch dieses Vorgehen bekam das gesamte Projekt einen sehr nahen Bezug zur Praxis. In ein solches Setting können sich Ausbilderinnen und Ausbilder, Lehrerinnen und Lehrer und auch Schülerinnen und Schüler sehr gut einfinden“, verdeutlicht Alexander Bröckelmann.

Zielgruppe waren zwar die Auszubildenden, aber schon im Pilotprojekt stellten die Verantwortlichen fest, dass man die Expertise bei den Multiplikatoren, also den Lehrkräften, die die Zusatzqualifikation letztendlich in den Berufskollegs durchführen, und auch die Expertise bei den Ausbilderinnen und Ausbildern in den Unternehmen, erst einmal herstellen muss. So entstand die Multiplikatorenschulung, die von den Technologieführern, die als Partner agieren, durchgeführt wird. 2019 fand die erste Multiplikatorenschulung mit Teilnehmenden aus 35 Berufskollegs (bis zu fünf Lehrkräfte pro Berufskolleg) und zahlreichen Unternehmen statt, wobei es gelang, die Schulungen jeweils annähernd mit 50 Prozent Teilnehmenden aus Berufskollegs und 50 Prozent Ausbilderinnen und Ausbildern aus Unternehmen zu besetzen. „Dadurch entsteht automatisch ein guter Austausch zwischen Berufskollegs und Unternehmen, was die duale Ausbildung wiederum verbessert – ein sehr positiver Nebeneffekt“, so Alexander Bröckelmann.

Nach einer an die Zielgruppe der Auszubildenden angepassten didaktischen Aufbereitung der Inhalte führen die Berufsschulen, die an diesen ersten Schulungen teilgenommen haben, aktuell schon die Zusatzqualifikation durch. Der Rest der

Berufskollegs befindet sich aktuell in der Phase der Multiplikatorenschulung und wird dann im nächsten Jahr in die nächste Phase übergehen können.

„Was die Inhalte der Zusatzqualifikation angeht, haben wir uns die Expertise der Netzwerkpartner im Bereich Industrie 4.0 zunutze gemacht“, sagt Alexander Bröckelmann. Insgesamt sind so für die Schulung acht Module³ entstanden, sechs Module, die sich mit Technik und zwei, die sich mit prozessuellem Denken befassen. Diese Lerneinheiten verteilen sich unterschiedlich gewichtet auf 200 Unterrichtsstunden. Neben technischen Modulen wie CAX-integrierte Fertigung⁴ oder Vernetzte Fertigungssysteme gibt es also zum Beispiel das Modul „Arbeit 4.0“, in dessen Rahmen sich die Teilnehmenden aus den Metall- und Elektroberufen damit auseinandersetzen, was Industrie 4.0 bedeutet und wie die Arbeit der Zukunft aussieht.

Grundsätzlich bieten die Berufskollegs die Zusatzqualifikation auf freiwilliger Basis an, „wobei wir immer versuchen, die Unternehmen mitzunehmen, sie also zu überzeugen, dass die Zusatzqualifikation für ihre Auszubildenden Sinn macht“, so Ale-

³ Siehe www.nrwgoes.digital – Das Projekt. Die acht Module sind: Prozessanalyse, IT-Sicherheit, Smart Maintenance, CAX-integrierte Fertigung, Additive Manufacturing, Vernetzte Fertigungssysteme, Intelligente Produktion mit CPS, Arbeit 4.0

⁴ CAX steht für computer-aided x, deutsch: computerunterstützt – wobei das x ein Platzhalter für verschiedene Buchstaben ist, die als Abkürzung für einzelne Abläufe und Technologien stehen, zum Beispiel: CAD, computer-aided design, rechnerunterstützte Konstruktion CAE, computer-aided engineering, rechnergestützte Entwicklung usw.

xander Bröckelmann. „Die Unternehmen werden auch immer gefragt, ob der oder die einzelne Auszubildende der Mehrbelastung gewachsen ist, denn die Zusatzqualifikation soll ja einen Gewinn für den Auszubildenden darstellen und die normale duale Ausbildung nicht gefährden.“

Die konkrete Unterrichtsplanung liegt in der Hoheit der einzelnen Berufskollegs und gestaltet sich sehr unterschiedlich. Abendunterricht, Unterricht am Samstag, Blockunterricht oder Kombinationen aus verschiedenen Zeitmodellen – es gibt verschiedene Lösungen.

Die Resonanz der ersten Auszubildenden, die die Zusatzqualifikation abgeschlossen haben, und auch die der Unternehmen, die ihre Auszubildenden in die Qualifikation entsandt haben, ist, so Alexander Bröckelmann, sehr gut. „Die Berufskollegs gestalten den Unterricht sehr praxisnah, es sind neue Themen – das motiviert und kommt bei den Auszubildenden gut an.“ Auch die Unternehmen ziehen mit. Wenn es sich um Abendunterricht handelt, stellen sie ihre Auszubildenden zum Beispiel eher frei. „Ein Highlight ist aus unserer Sicht ein Unternehmen, in dem die Unternehmensleitung die Ausbildungsabteilung angewiesen hat, den Auszubildenden, die die Zusatzqualifikation absolvieren, den Arbeitsauftrag zu geben, Vorschläge zu machen, was die nächsten Schritte in der Weiterentwicklung des Unternehmens sein könnten. Genau dahin kann es gehen: Das Potenzial der Nachwuchskräfte zu nutzen und sich die Ideen, die die jungen Menschen mitbringen, zumindest einmal anzuschauen.“

In der Ausbildung müssen vor dem Hintergrund der kurzen Innovationszyklen

die Themen topaktuell sein, damit die Fachkräfte dann mit Abschluss der Ausbildung nach drei, vier Jahren auch gewinnbringend für ihr Unternehmen tätig sein können. „Ich kann nur alle Unternehmen ermutigen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Das Thema Industrie 4.0 und Digitalisierung kann man nicht aussitzen.“

Blick in die Zukunft

Noch nicht abschließend geklärt sind bisher die Prüfungsmodalitäten. Die Projektverantwortlichen sind derzeit noch in der Abstimmung mit der Industrie- und Handelskammer (IHK). Ziel ist, dass die Absolventinnen und Absolventen ein IHK-Zertifikat bekommen. „Da sind wir aber guter Dinge, es geht derzeit nur noch um Feinheiten“, so der Projektkoordinator.

Und so richtet sich der Blick von NRWoes.digital bereits in die Zukunft: „Wir versuchen die Berufskollegs dazu zu befähigen, dass sie die Qualifizierung aus eigener Kraft weiterbetreiben können, solange die Inhalte noch zusätzlich angeboten werden müssen. Wir gehen aber davon aus, dass die Themengebiete, mit denen wir uns im Rahmen des Projekts befassen, in Zukunft Bestandteil der ganz normalen Ausbildung werden“, sagt Alexander Bröckelmann.

Damit die Multiplikatoren, in diesem Fall die Ausbilderinnen und Ausbilder und die Lehrkräfte der Berufskollegs, sich in Zukunft weiterhin in der Thematik qualifizieren können, wird das Angebot der jetzigen Multiplikatorenschulung in den Fortbildungskatalog der Nachwuchsstiftung Maschinenbau einfließen. Die bundesweit tätige Nachwuchsstiftung Maschinenbau sei, so Alexander Bröckelmann,

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Ulrich Schipp

Tel.: 02041 767258

u.schipp@gib.nrw.de

KONTAKTE

JOBSTARTER-Regionalbüro West,
Zentralstelle für die Weiterbildung im
Handwerk (ZWH Dienstleistungs-GmbH)
Sternwartstraße 27 – 29
40223 Düsseldorf

Agnese Lahr

Tel.: 0157 33939477

alahr@zwh.de

NRWoes.digital – Nachwuchsstiftung

Maschinenbau

Gildemeisterstraße 60

33689 Bielefeld

Alexander Bröckelmann

Tel.: 05205 742572

alexander.broeckelmann@nws-mb.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

außerdem gerade dabei, das Projekt auch auf andere Bundesländer zu übertragen. „So sorgen wir dafür, dass das Projekt verstetigt und transferiert wird und die Idee weiterlebt.“

„Im Sinne der Jugendlichen gemeinsam agieren“

Erfolgreiche Zusammenarbeit der Akteure des Übergangssystems Schule – Beruf in der Region Hagen/Ennepe-Ruhr

Mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) verfolgt das Land Nordrhein-Westfalen das Ziel, den Übergang Jugendlicher von der Schule in den Beruf möglichst optimal zu gestalten. Dreh- und Angelpunkt sind dabei die Kommunalen Koordinierungsstellen, die im Idealfall alle relevanten Akteure vor Ort einbinden, um dieses Ziel zu erreichen und alle Jugendlichen mit einem Anschluss zu versorgen. Wir blicken auf die Region Hagen/Ennepe-Ruhr, wo die Agentur mark GmbH die Aufgabe der Kommunalen Koordination übernimmt.



Mithilfe der Endspurbörse werden Jugendliche auch zu einem späten Zeitpunkt im Ausbildungsjahr noch in Ausbildung oder Bildungsgänge vermittelt.

Beispiel Corona-Krise: Als durch die Schulschließungen ab März 2020 die Berufsorientierungsmaßnahmen in den Schulen landesweit nicht durchgeführt werden konnten, gelang es der Kommunalen Koordinierung Hagen/Ennepe-Ruhr-Kreis schnell, alternative Formate zu entwickeln. In Kooperation mit unter anderem den Schulen, den Studien- und Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren (StuBos), der Kreishandwerkerschaft, der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer (SIHK) sowie regionalen Projekten zur Berufseinstiegsbegleitung und Trägern von berufsvorbe-

reitenden Maßnahmen fanden sich sehr kreative und innovative Lösungen: YouTube-Clips, in denen Auszubildende ihre Berufe vorstellen kombiniert mit einem Berufe-Quiz, eine „virtuelle Schnitzeljagd“, bei der durch Recherchen im Internet regionale Betriebe zu suchen waren, ein Berufe-Quiz auf Instagram, eine Ausbildungshotline zu einstellenden Betrieben, ein Video-Clip, in dem Expertinnen und Experten erläutern, worauf bei einer Videobewerbung zu achten ist. Das neueste Format ist die 1. Digitale Ausbildungsmesse für die Märkische Region, bei der die Unternehmen und Jugendlichen

trotz Corona persönlich miteinander ins Gespräch kommen können. Sie fand am 12. November statt.

Gewachsene Zusammenarbeit der Akteure

Das sind alles innovative Ideen, die deshalb in der Kürze der Zeit umsetzbar waren, weil die Akteure im Übergangssystem in der Region schon seit Längerem gut zusammenarbeiten. Die eminente Wichtigkeit der Übergangsphase Schule – Beruf für die Jugendlichen wurde in der Region lange vor der Einführung von KAoA erkannt. „Ich bin seit 27 Jahren bei der Agentur für Arbeit und das Thema Übergang Schule – Beruf ist in der gesamten Zeit meine Herzensangelegenheit gewesen“, sagt Katja Heck, Geschäftsführerin der Agentur für Arbeit Hagen. „Ich glaube einfach, dass wir es nur dann schaffen können, problematische Erwerbsbiografien zu vermeiden, wenn wir die Jugendlichen frühzeitig auf den Weg bringen, ihr Leben selbstverantwortlich zu gestalten und dadurch ein erfülltes Leben führen zu können.“

Diese Aufgabe gehen die verschiedenen involvierten Akteure im Übergangssystem in der Region Hagen/Ennepe-Ruhr ganz pragmatisch an: „Verantwortungsgemeinschaft oder andere Schlagworte – wir benennen es hier nicht mit einem konkreten Begriff, wir machen es einfach“, sagt Michaela Trzecinski, Leiterin der Kommunalen Koordinierungsstelle für Hagen und den Ennepe-Ruhr-Kreis. Für das gute Funktionieren der Zusammenarbeit nennt sie drei zentrale Gründe: „Erstens sind wir hier personell langfristig aufgestellt. Wir kennen uns alle bereits jahrelang – das ist nicht zu unterschätzen. Zweitens: Wir wissen, dass wir ehrlich miteinander

Katja Heck, Vorsitzende der
Geschäftsführung der
Agentur für Arbeit Hagen



Jochen Becker, Fachbereichsleiter
Bildung der Stadt Hagen

sein können. Bei allem, was wir an Eigeninteressen aus der eigenen Institution mitbringen, haben wir gelernt, auch einmal zurückzustecken, die Jugendlichen in den Fokus zu stellen und im Sinne der Jugendlichen gemeinsam zu agieren. Dazu kommt, dass wir uns nicht nur einmal im Jahr im KAoA-Steuerkreis treffen, sondern uns regelmäßig über die komplette Bildungslandschaft in anderen Zusammenhängen sehen und immer wieder die Gelegenheit haben, Dinge abzustimmen. Lösungen, die wir für Probleme finden, sind so immer gemeinsam entwickelt und gemeinsam abgestimmt. Und aus diesem Grunde arbeiten auch alle in die gleiche Richtung.“

Schon vor der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) gab es in Hagen/Ennepe-Ruhr den Steuerkreis Übergang Schule – Beruf, in dem über die entsprechenden Themen beraten wurde. Er hat auch mit der Umsetzung der Landesinitiative seinen Namen beibehalten und ist relativ klein. Den Vorsitz hat die Kreisdirektorin des Ennepe-Ruhr-Kreises inne mit dem Fachbereichsleiter Jugend und Soziales der Stadt Hagen als Stellvertreter. Zum Steuerkreis gehört die Geschäftsführerin der Agentur für Arbeit, der Vorsitzende des regionalen Ausbildungskonsenses, weitere Mitglieder sind, die untere und die obere Schulaufsicht, die Fachbereichsleiter Bildung der Stadt Hagen und des Ennepe-Ruhr-Kreises, die Geschäftsführung der beiden Jobcenter Hagen und Ennepe-Ruhr-Kreis, die Geschäftsführerin der Agentur mark GmbH und die Leiterin der Kommunalen Koordinierungsstelle.

„Ein hoher Anteil Geringqualifizierter und Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden oder wollen, – das sind un-

sere Dauerthemen“, sagt Jochen Becker, Fachbereichsleiter Bildung der Stadt Hagen. „Was an Rahmenbedingungen von der Bundes- oder Landesebene kommt, verändert sich aber im Laufe der Jahre. Ein Teil der Arbeit in unserer Akteursgemeinschaft ist es daher auch zu schauen, wie das, was an Rahmenbedingungen vorgegeben wird, zu unseren Kernproblemen passt und wie wir sie für unsere Zwecke optimal nutzen können.“

Oft wird erst in kleinem Kreis ein Problem angesprochen. Dann geht das Thema in eine größere Runde mit allen Beteiligten. Auf diese Weise kristallisiert sich ein gangbarer Weg zur Lösung des Problems heraus. „Wir überlegen noch einmal an welchen Stellschrauben noch gedreht werden muss, entwickeln die Lösung Schritt für Schritt weiter und machen dann einen Zeitplan, wer an welcher Stelle zu welcher Zeit in Aktion treten muss“, erklärt Michaela Trzecinski.

Einen solchen Zeitplan gibt es in Hagen/Ennepe-Ruhr etwa für den Verlauf des 10. Schuljahres an den allgemeinbildenden Schulen. Natürlich erinnere die Kommunale Koordinierung zu den festgelegten Terminen die verschiedenen Akteure, aber prinzipiell seien alle Verabredungen vorab getroffen und niemand sei überrascht, dass er oder sie zu einem bestimmten Zeitpunkt in Aktion treten müsse.

Das Sympathische an dem über Jahre aufgebauten Beziehungsgeflecht sei, so Thomas Luig, Schulleiter des Hagener Cuno-Berufskollegs, dass sich alle Akteure persönlich kennen und oft mit einem kurzen Anruf untereinander helfen können. Hier bekommt die von Katja Heck gern verbreitete Devise „Einfach machen“, dann auch

ihren doppelten Sinn, nämlich mit Betonung auf dem ersten Wort oder wie man im englischsprachigen Raum sagen würde: Keep it simple!

Insgesamt sei die Organisation des Übergangs Schule – Beruf aber immer noch ein Prozess, sagt Michaela Trzecinski. Wobei sie deutlich macht, dass dieser Prozess in der Stadt Hagen anders verläuft als im Ennepe-Ruhr-Kreis. Zwar sind die Agentur für Arbeit und die Kommunale Koordinierung für beide Verwaltungseinheiten zuständig, wenn es um den Übergang Schule – Beruf geht. Allerdings sind die Strukturen in der Stadt Hagen und im Ennepe-Ruhr-Kreis doch sehr unterschiedlich, zum Beispiel, wenn es um die Schulträger oder die fachliche Organisation der Berufskollegs geht. „Wir sind dabei, die Erfahrungen, die wir jetzt in Hagen gemacht haben, für den Kreis aufzuarbeiten“, sagt Michaela Trzecinski. „Das wird ein längerer Entwicklungsprozess, weil sich Lösungen, die wir in Hagen gefunden haben, nicht eins zu eins auf einen Kreis übertragen lassen.“

„Schüler Online“

Bei der in der Corona-Krise bewiesenen Offenheit für neue Wege erscheint es auf den ersten Blick etwas verwunderlich, dass man sich in Hagen etwas schwertat, als es darum ging, die Internet-Plattform „Schüler Online“ einzuführen, die mittlerweile in großen Teilen Nordrhein-Westfalens zur Unterstützung von Schulübergängen genutzt wird.

Zwar beginnt die Berufsorientierung im Rahmen von „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) im 8. Schuljahr, der tatsächliche Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung oder in vollzeitschulische

Michaela Trzecinski, Prokuristin agentur mark GmbH, Leiterin der Kommunalen Koordinierungsstelle KAA



Thomas Luig, Schulleiter Cuno-Berufskolleg I, Berufskolleg für Technik der Stadt Hagen

Bildungsangebote, findet aber für einen großen Teil der Jugendlichen in der zweiten Hälfte des 10. Schuljahrs statt. In dieser Phase greift „Schüler Online“. Schülerinnen und Schüler haben die Möglichkeit, sich über das System zu Vollzeitbildungsgängen an Berufskollegs anzumelden. Die abgebenden Schulen tragen alle Schülerinnen und Schüler in das System ein, ebenso die aufnehmenden Schulen.

Dass dieses sinnvolle Angebot in Hagen bis 2018 nicht genutzt wurde, hatte verschiedene Gründe, erklärt Michaela Trzecinski. Unter anderem war man mit dem händischen System, das in Hagen angewandt wurde, nicht unzufrieden. „Wir hatten aber keine aktuellen Zahlen zum Verbleib der Schulabgänger zur Verfügung. Es gab also keine Transparenz zur Frage: Haben wir ein Problem oder haben wir kein Problem?“, was letztendlich dazu führte, dass nach längeren Diskussionen „Schüler Online“ zum Schuljahr 2018/19 dann doch eingeführt wurde.

„Die Berufskollegs in Hagen haben sich anfangs mit ‚Schüler Online‘ etwas schwergetan, weil unsere Meinung war, dass die statistischen Erhebungen, die das Land sowieso von uns fordert, ausreichend sein müssten, um die Schülerströme nachvollziehen zu können“, sagt Thomas Luig. „Ich muss aber im Nachhinein zugeben, dass dadurch, dass sich ‚Schüler Online‘ speziell auf den Übergang fokussiert, schon während des Prozesses erkennbar wird, wie Schülerströme sein können.“

Ein weiterer Vorteil: „Schüler Online“ liefert der Verwaltung aktuelle Zahlen über den Verbleib von schulpflichtigen Jugendlichen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule, also auch über unversorgte

schulpflichtige Jugendliche unter 18 Jahren. Michaela Trzecinski kann ein schönes Beispiel liefern: „Wir haben im vergangenen Jahr beim ersten Durchlauf von ‚Schüler Online‘ bei uns zu Ostern erschreckt festgestellt, dass es an einer Hauptschule noch über 40 unversorgte Jugendliche gab. Die Schule selbst hatte das gar nicht im Blick. Wir haben dann alle Beteiligten an einen runden Tisch gerufen, der direkt in der Schule stattfand. Die Schule hatte vorher die verschiedenen Problemlagen der einzelnen betroffenen Schülerinnen und Schüler geklärt und wir haben dann in der Runde die Jugendlichen an die passenden Hilfsangebote verteilt.“ Der größte Teil sei an die Jugendberufsagentur vermittelt worden, ein Teil an die Schulsozialarbeit, ein Teil habe sich auch als unproblematisch herausgestellt. „Im Jahr davor wäre es nicht dazu gekommen, weil es gar nicht aufgefallen wäre. Es hätten möglicherweise über 40 Jugendliche die Schule ohne Anschluss verlassen.“

Ablaufplan für die 10. Klassen

Wie sieht aber nun der normale Zeitplan für das letzte Schuljahr in der Sekundarstufe 1 für die Schülerinnen und Schüler und die Verantwortlichen im Übergangssystem in Hagen aus?

Das Halbjahreszeugnis und der Anmeldezeitraum für die Berufskollegs sind fixe Termine im Januar beziehungsweise Anfang Februar. Ende Februar, Anfang März ist dann klar, wie viele Schülerinnen und Schüler im Anschluss an die Sekundarstufe 1 versorgt sind, entweder weil sie am Berufskolleg angenommen worden sind oder weil sie einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben. Beides wird bei „Schüler Online“ eingegeben.

In dieser ersten Anmeldephase besetzen die Berufskollegs rund 75 Prozent ihrer verfügbaren Plätze. Für die Kommunale Koordinierung ist über die Internet-Plattform erkennbar, wie viele Jugendliche noch unversorgt sind. Sie meldet dann diese Anzahl an die entsprechenden Schulen. Gleichzeitig erhält die Berufsberatung bei der Agentur für Arbeit eine entsprechende Nachricht mit der Bitte, mit den unversorgten Schülerinnen und Schülern Beratungstermine zu vereinbaren, damit die sich bis zum zweiten Anmeldezeitraum an den Berufskollegs Gedanken gemacht haben, welchen Weg sie einschlagen wollen.

Nach dem zweiten Anmeldezeitraum an den Berufskollegs im Mai ermittelt die Kommunale Koordinierung noch einmal den aktuellen Stand. Wenn es immer noch unversorgte Jugendliche gibt, wird das erneut an die Schulen und die Agentur für Arbeit gemeldet. Zu diesem Zeitpunkt – schon relativ kurz vor den Sommerferien – ist dann der direkte Weg in die Vollzeitbildungsgänge der Berufskollegs über „Schüler Online“ prinzipiell nicht mehr möglich, weil sie ihr Aufnahmebeziehungsweise Ablehnungsverfahren abgeschlossen haben. Es wird an dieser Stelle also vorzugsweise in Richtung Ausbildung beraten. Jugendliche, die sich bis zu den Sommerferien nicht entschieden haben, bekommen eine Einladung zur sogenannten „Endspurtbörse“, die direkt nach den Ferien stattfindet. Auf dieser Börse sind die Berufskollegs vertreten, die durch Schulwechsler doch noch Restplätze in den vollzeitschulischen Bildungsgängen haben, die Berater der „Passgenauen Besetzung“ der Handwerkskammer und der SIHK, die Bildungslotsen der SIHK, die Bundesagentur für Arbeit, Jobstar-

ter-Projekte – im Prinzip alle, die zu diesem späten Zeitpunkt noch einmal in Ausbildung oder Bildungsgänge vermitteln können.

„Selbst in diesem Jahr, das stark von den coronabedingten Einschränkungen geprägt war, haben wir diese Veranstaltung als Präsenzveranstaltung durchführen können. Von den 170 Schülerinnen und Schülern, die teilnahmen, konnten wir einen großen Teil noch unterbringen“, berichtet Michaela Trzecinski. „Wer nicht sofort irgendwo einmünden konnte, hat jetzt zumindest eine Ansprechperson für das weitere Vorgehen.“

Zu wenige Jugendliche wählen duale Ausbildung

Generell gehen aus Sicht der Übergangs-Akteure der Region Hagen/Ennepe-Ruhr bisher zu wenige Jugendliche den direkten Weg in eine duale Ausbildung. Nicht einmal die Hälfte eines Schuljahrgangs entscheide sich für diesen Weg, verdeutlicht Katja Heck. Gründe gebe es viele. So sei ein höherer Bildungsabschluss jahrzehntelang als das Alleinseligmachende für beruflichen Erfolg und gesellschaftliche Anerkennung propagiert worden. Dazu seien auch noch die Zugangsvoraussetzungen für bestimmte duale Berufsausbildungen immer höhergeschraubt worden. Gerade Eltern mit Migrationshintergrund sind nach Erfahrung der Akteure im Übergangsgeschehen immer noch der Meinung, dass ihre Kinder unbedingt studieren müssen, um später einen guten Job zu bekommen und gesellschaftlich aufsteigen zu können. Wenn man diejenigen einbezieht, die in zweiter oder dritter Generation in Deutschland leben, beträgt der Prozentsatz der Jugendlichen mit Migra-

tionsgeschichte unter 18 Jahren in Hagen rund 65 Prozent. Die Eltern, besonders in Familien mit Migrationshintergrund, nehmen großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder. Das Thema ist also durchaus evident. Außerdem steige die Zahl der Jugendlichen, die nach dem Abitur erst einmal die eigenen Interessen, zum Beispiel im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres, erkunden wollen.

„Wir müssen erreichen, dass jeder Jugendliche, der aus den vorgeschalteten Schulen kommt, das bekommt, was für ihn oder sie am geeignetsten ist. Und das ist nach meinen Erfahrungen eben oft eine duale Ausbildung“, sagt Thomas Luig. Deshalb stellen alle Hagener Berufskollegs neben dem Informationstag für Vollzeitbildungsgänge im Februar jeden Jahres an einem weiteren Tag im Jahr auch alle Ausbildungsberufe, die in Hagen angeboten werden, auf dem Hagener-Berufsschultag vor. Dieses Event findet jedes Jahr an einem anderen Berufskolleg statt, in der Regel sind auch Unternehmen dabei, die die verschiedenen Berufe repräsentieren. Generell hat sich der direkte Kontakt zu Unternehmen als besonders zielführend herausgestellt, wenn es um Vermittlung in duale Ausbildung geht. Deshalb gibt es in der Region Projekte, die sich systematisch darum kümmern, Ausbildungsplätze bei Unternehmen zu akquirieren. Michaela Trzecinski nennt hier die bei der agentur mark GmbH angesiedelte KAUSA-Service-Stelle, die den Kontakt zu Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund herstellt, die Ausbildungsplätze oft nicht über die klassischen Kanäle anbieten. Das Jobstarter-Projekt „Ausbildung jetzt“ kümmert sich zusätzlich um Klein- und Kleinstbetriebe, die oft erst überzeugt werden müssen, ei-

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Dr. Christin Krajewski

Tel.: 02041 767177

c.krajewski@gib.nrw.de

KONTAKTE

Michaela Trzecinski

Prokuristin agentur mark GmbH

Leiterin der Kommunalen

Koordinierungsstelle KAoA

Tel.: 02331 4887826

trzecinski@agenturmark.de

Katja Heck

Vorsitzende der Geschäftsführung der

Agentur für Arbeit Hagen

Tel.: 02331 202500

katja.heck2@arbeitsagentur.de

Jochen Becker

Fachbereichsleiter Bildung der Stadt Hagen

Tel.: 02331 2072775

Jochen.Becker@stadt-hagen.de

Thomas Luig

Schulleiter Cuno-Berufskolleg I,

Berufskolleg für Technik der Stadt Hagen

Tel.: 02331 2075460

luig@cuno1.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

nen Ausbildungsplatz einzurichten. Dazu kommt dann noch die bereits genannte „Passgenaue Besetzung“ der Handwerkskammer und der SIHK, die den direkten Kontakt zu Unternehmen pflegen.

Letztlich liegt es aber immer am Jugendlichen, ob sie oder er die Hilfen auch annimmt. „Wir, die Akteure im Übergangssystem in der Region Hagen/Ennepe-Ruhr, sorgen gemeinschaftlich dafür, dass der Jugendliche nicht verloren geht“, sagt Katja Heck. „Wir können den Jugendlichen niemals zwingen, aber wir haben ihn immer im Blick und schauen, was mit ihm passiert.“

Walk and Talk statt Bürotermin

Wie die Jobcenter und Agenturen für Arbeit mit der Corona-Krise umgehen

Als Mitte März dieses Jahres der Betrieb in vielen Wirtschaftsbranchen und öffentlichen Einrichtungen aufgrund der Corona-Pandemie heruntergefahren werden musste, waren auch die Jobcenter und Agenturen für Arbeit betroffen. Persönliche Gespräche mit Leistungsbeziehenden, Antragstellenden und auch Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen zum Beispiel mit Schülerinnen und Schülern waren auf einen Schlag nicht mehr möglich. Alle Einrichtungen wurden für die Öffentlichkeit geschlossen, Vermittlungen in Arbeit in vielen Branchen unmöglich. Zahlreiche Sonderregelungen traten in Kraft, damit die Arbeitsverwaltungen ihre Aufgaben trotzdem wahrnehmen und Leistungsbeziehende ihre Rechte in Anspruch nehmen konnten. Nur mit großer Vorsicht und zahlreichen Sicherheitsvorkehrungen wird der persönliche Kontakt seit dem Sommer in einigen Jobcentern und Arbeitsagenturen wieder ermöglicht. Weiterhin ist an den üblichen Regelbetrieb aber immer noch nicht zu denken.

Wie gehen die Jobcenter und Agenturen für Arbeit mit dieser nie dagewesenen Situation um? Welche Lösungen und Strategien hat man an verschiedenen Standorten entwickelt? Um diese Fragen zu beantworten und auch einen rechtskreisübergreifenden Austausch zwischen den Jobcentern und den Agenturen für Arbeit zu fördern,



Foto: picture alliance/K. Schmitt

hat die G.I.B. auf Wunsch des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) zwei Werkstattgespräche als Online-Seminare durchgeführt. Diesen Veranstaltungen ging ein Auftaktgespräch mit dem Titel „Gestärkt durch die Krise“ unter Beteiligung von Minister Karl-Josef Laumann voraus. Gastgeber waren das MAGS NRW und die RD NRW. Am 19. August 2020 haben sich die Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitsverwaltungen aus Nordrhein-Westfalen mit dem Thema „Ausbildung“ und am 25. August 2020 mit dem Thema „Maßnahmeangebote für unsere Kundinnen und Kunden“ beschäftigt. In jeweils vier von der G.I.B. moderierten Arbeitsgruppen berichteten insgesamt über 150 Teilnehmende über ihre Lösungsansätze, erörterten Herausforderungen und tauschten sich aus. Hierzu stellte in jedem Workshop entweder ein Jobcenter oder eine Agentur für Arbeit in Form eines Input-Vortrags die eigene Arbeit zu der spezifischen Fragestellung in der Zeit der Corona-Krise vor. Dabei konnten – so viel vorweg – die Arbeitsverwaltungen

zum Teil sehr innovative Ideen präsentieren, die durchaus das Potenzial haben, auch über die Corona-Krise hinaus Anwendung zu finden.

Kommunikation mit Kundinnen und Kunden

Interessant war zunächst die Frage, wie man die Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden aufrechterhalten kann, wenn persönliche Gespräche nicht mehr möglich sind. Aber auch: Wie kommuniziert man unter den erschwerten Bedingungen mit Absolventinnen und Absolventen von Bildungsmaßnahmen, Jugendlichen auf Ausbildungsplatzsuche und auch mit Bildungsträgern und anderen wichtigen Partnern, etwa Unternehmen?

Natürlich fällt einem als Ersatz für persönliche Gespräche zunächst das Telefonat ein. Wie die Arbeitsverwaltungen allerdings erfahren mussten, waren viele Kundinnen und Kunden telefonisch nicht erreichbar, sodass man dazu überging, Einladungen zu Telefongesprächen mit Zeitangaben zu verschicken. Hierbei war die Resonanz seitens der

Kundschaft größer. Außerdem erschwerten Sprachbarrieren zum Teil die telefonische Beratung. Es zeigt sich aber auch, dass Telefongespräche nicht so effektiv sind wie persönliche Gespräche, zum Beispiel wenn es darum geht, Kundinnen und Kunden zur Teilnahme an einer Maßnahme zu motivieren. Entsprechende Schulungsangebote zur motivierenden Beratung werden angeboten und von den Integrationsfachkräften dankbar angenommen, doch stehen sie leider nicht flächendeckend zur Verfügung. Auch Zeitungsanzeigen erzielten nicht das gewünschte Ergebnis. Bei der Kontaktaufnahme über digitale Medien zeigt sich eine unterschiedliche Technikaffinität der Leistungsbeziehenden – oft ist sie nicht besonders ausgeprägt.

Maßnahmen werden digitaler

Maßnahmen werden derzeit mit digitalen Elementen ausgestattet, auch um Erfahrungen zu sammeln, wie die Zielgruppe darauf reagiert – durchaus mit der Option, diesen Weg in Zukunft weiterzuführen. Viele Bildungsträger haben die Formate bereits angepasst. Es werden zum Beispiel „Hybridmaßnahmen“ mit Online-Teilnahme ermöglicht, wobei Endgeräte durch die Bildungsträger zur Verfügung gestellt werden. Maßnahmeangebote können also prinzipiell genutzt werden, allerdings gibt es aufgrund fehlender Informationsveranstaltungen und persönlicher Beratungsgespräche Probleme bei der Zusteuerung, vor allem bei Fortbildungsmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (FbW). Einen interessanten Ansatz verfolgt in diesem Zusammenhang das Jobcenter Mettmann. Es nutzt zur Information der Leistungsbeziehenden über den Ablauf von FbW-Maßnahmen Informationsvideos, für die der Zugang als QR-Code per Postkarte versandt wird.

In vielen Fällen zeigt sich aber, dass es eigentlich zunächst einmal Maßnahmen braucht, um Kunden zu befähigen, digitale Angebote überhaupt nutzen zu können. Ein Hinweis darauf ist zum Beispiel die sehr verhaltene Nutzung eines Beratungsangebots via Skype in einer Maßnahme.

Die Katze beißt sich an dieser Stelle also sozusagen in den Schwanz: Digitale Elemente könnten eine Lösung darstellen, Maßnahmen aufrechtzuerhalten, Teilnehmende müssten aber erst einmal in ihren digitalen Kompetenzen geschult werden, was derzeit wieder nur digital möglich wäre. Außerdem fehlen bisher Erfahrungen für entsprechende niedrighschwellige Angebote. Auch ist es kompliziert, Angebote in verschiedenen Sprachen digital umzusetzen.

Im Umgang mit Absolventinnen und Absolventen von Maßnahmen stehen die Arbeitsverwaltungen in der Corona-Krise ebenfalls vor neuen Herausforderungen. Zunächst ist eine individuelle Abstimmung mit den Trägern erforderlich, welche Kommunikationswege gewählt werden. Dabei werden die digitalen Potenziale von Trägern genutzt. Mitarbeitende eines Jobcenters haben zum Beispiel die Möglichkeit, sich in das virtuelle Klassenzimmer eines Trägers zuzuschalten, was eine Unterrichtsprüfung ermöglicht. Zum Erfahrungsaustausch mit Trägern finden zum Teil digitale Konferenzen statt. Teilnehmende werden intensiv telefonisch betreut.

Beratung zur beruflichen Qualifizierung schwierig

Die derzeitige Problematik zeigt sich deutlich, wenn man sich zum Beispiel den normalen Ablauf der Identifizierung von Kundinnen und Kunden mit Qualifizie-

rungswünschen und ihre Beratung vergegenwärtigt: In einer Arbeitsgruppe zum Thema „Wie kann ich meine Kundinnen und Kunden durch Ansprache/Werbung für Qualifizierung erschließen?“ betonten die Teilnehmenden zum Beispiel die Bedeutung des persönlichen Kontakts. Sei es beim Erstgespräch mit Integrationsfachkräften, bei der Weiterleitung an das FbW-Team (Förderung der beruflichen Weiterbildung) oder bei Gruppeninformationsveranstaltungen. Die individuelle persönliche Beratung stellt normalerweise das – wie die Teilnehmenden es nannten – „Kerngeschäft“ in der Qualifizierungsberatung dar.

Die für solche Gespräche neu konzipierten Ladenlokal-Konzepte wie das planQ-Projekt in Dortmund, B.box in Gelsenkirchen und Job Future in Hagen, die Hoffnung machen, einen ganz neuen Zugang zur Zielgruppe zu eröffnen, mussten wegen der Corona-Pandemie den Publikumsverkehr zunächst einstellen. Mittlerweile finden zum Beispiel im planQ wieder terminierte persönliche Gespräche statt, geplante Gruppeninformationen waren bisher aber nicht möglich. Auch themenbezogene Veranstaltungen für Unternehmen, Bildungsträger und erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen können aktuell coronabedingt noch nicht umgesetzt werden. Ein Sicherheitskonzept für kleinere Gruppeninformationen war in Dortmund zum Zeitpunkt des Werkstattgesprächs in Abstimmung.

Innovative Ideen für den Kontakt zu Jugendlichen

Zur Kontaktaufnahme mit Jugendlichen, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, mussten sich die Agenturen für Arbeit und Jobcenter ebenfalls etwas einfallen lassen. Die Agentur für Arbeit und

das Jobcenter Duisburg haben im Juli zum Beispiel gemeinsam die Aktion „Deine Ausbildung ruft an!“ durchgeführt. Dabei wurden Jugendliche entweder schriftlich zu Anrufen der Berater eingeladen oder sie konnten selbst anrufen. Inhalt der Gespräche waren zunächst der individuelle Stand im Berufswahlprozess, im Bewerbungsverfahren oder in der Vermittlung. Auf diesem Wege erhielten sie Informationen zu Perspektiven und auch konkrete Tipps, wie der Weg in den Beruf in diesem Jahr trotz Corona gelingen kann.

Die Arbeitsagentur hat für Bewerberinnen und Bewerber zum Beispiel eine Übersicht zum Thema „Remote Recruiting“ – also zum Führen von Bewerbungsgesprächen über digitale Medien – erstellt. Darin sind digitale Apps wie zum Beispiel Messenger, Google Duo, cammio oder Skype aufgeführt und die Möglichkeiten, die diese Tools für Online-Bewerbungsgespräche bieten. Dazu gibt die Arbeitsagentur den Bewerberinnen und Bewerbern den Tipp, dass dieser digitale Weg der Bewerbung nicht nur den Auswahlprozess beschleunigt, sondern auch den Vorteil bietet, vom Arbeitgeber von Anfang an als attraktiver und moderner Arbeitnehmer wahrgenommen zu werden.

Im Rahmen von Telefonkonferenzen konnten im weiteren Verlauf der Telefonaktion Vermittlungskräfte des gemeinsamen Arbeitgeberservice und auch Arbeitgeber zugeschaltet werden mit dem Ziel, kurze und direkte Wege in die Ausbildung zu ermöglichen. Eine Fortsetzung fand Anfang September unter Beteiligung von Experten und Expertinnen der IHK statt. Die Aktion war sehr erfolgreich. Es konnten konkrete Bewerbungsgespräche geführt und zusätzliche Vermittlungen er-

zielt werden, sodass die Agentur für Arbeit über eine Wiederholung nachdenkt.

Ein weiteres interessantes Format, das die Duisburger Agentur für Arbeit für Jugendliche entwickelt hat, ist die „Berufsberatung to go“. Statt im Büro findet die Berufsberatung während eines Spaziergangs statt. Die Berufsberater und -beraterinnen empfangen die interessierten Jugendlichen vor dem Eingang des Berufsinformationszentrums (BiZ) und nehmen sie unter Wahrung des coronabedingt nötigen Abstands auf einen Rundgang durch das Stadtviertel, in dem sich die Agentur für Arbeit befindet, mit. Während des Spaziergangs beraten sie, wie sonst bei einem Bürotermin, zu allen Fragen der Berufswahl. Besonders für Erstgespräche zeigt sich dieses Format als sehr gute Alternative zu den üblichen Terminen.

Eine andere Idee des Jobcenters Duisburg, um Jugendliche zu erreichen, sind durch Anzeigen in Online-Medien flankierte Spots im Lokalradio mit dem Titel „Ausbildung klarmachen“. Die eigenproduzierten Radiospots werden mehrfach täglich ausgestrahlt. Die Agentur für Arbeit hat eine wöchentliche Informationsserie im Radio geschaltet, in der Expertinnen und Experten, wie zum Beispiel Berufsberaterinnen und -berater, zu Wort kommen, die in Interviews das richtige Vorgehen bei der Berufswahl erläutern, Bewerbungsverfahren und auch Berufe vorstellen und vieles mehr.

Digitale Formate sind bei der Ansprache Jugendlicher ebenfalls im Einsatz. Das kommunale Jobcenter Solingen hat, um den Kontakt zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und Ausbildungsbetrieben in Corona-Zeiten zu ermöglichen,

das Format „Bergisches Azubi-Dating: Voll digital!“ entwickelt. Dabei handelt es sich um ein Speeddating über eine Online-Plattform, bei dem Ausbildungsbetriebe und Bewerberinnen und Bewerber schnell und unkompliziert kommunizieren können. Telefonisch, per WhatsApp oder Videochat hatten sie im Juli/August über vier Wochen die Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen und zu klären, ob sie zueinander passen, – egal wo sie sich gerade aufhielten, im Urlaub, unterwegs oder im Homeoffice.

Insgesamt hat das Solinger Jobcenter die Öffentlichkeitsarbeit für die Zielgruppe der Jugendlichen intensiviert. „Junger Mensch, du bist die Zukunft!“ heißt es zum Beispiel auf großformatigen Plakaten im Solinger Stadtgebiet. Damit spricht das kommunale Jobcenter vor allem Schulabgängerinnen und -abgänger an, die aufgrund der Corona-Pandemie noch keinen Ausbildungsplatz finden konnten: CityLight-Plakate mit sechs verschiedenen Motiven bewerben an den Bushaltestellen im Solinger Stadtgebiet Ausbildungsberufe mit den größten Chancen. Parallel bewerben alle Partner im Ausbildungskonsens aktiv in sämtlichen Medien die vorhandenen Angebote. Darüber hinaus schreibt das Jobcenter Unternehmen an und sucht weiterhin den persönlichen Kontakt zu den Jugendlichen.

Denn während sich zum Beispiel im stationären Einzelhandel und im Bereich personenbezogener Dienstleistungen, insbesondere in der Gastronomie eine verminderte Aufnahmefähigkeit zeigt, ist sie etwa im Handwerk, im nicht-stationären Einzelhandel und im Bereich Lager/Logistik durch Corona nicht herabgesetzt.

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Jochen Bösel, Tel.: 02041 767253

j.boesel@gib.nrw.de

Pamela Marquas, Tel.: 02041 767167

p.marquas@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

Die gesamte Aktion zeigte Erfolge: Im Juli und August machten 117 Betriebe Gesprächsangebote, 226 Bewerberinnen und Bewerber fragten ein Gespräch an, insgesamt haben in den großen Ferien knapp 150 Gesprächstermine stattgefunden.

Generell zeigt sich in Solingen, dass digitale Angebote die Jugendlichen und die Unternehmen erreichen, wenn sie durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht werden. Bei den regelmäßigen Treffen im Ausbildungskonsens wurde deshalb beschlossen, die Kampagnen in den kommenden Monaten fortzuführen und zu ergänzen. So sollen zum Beispiel zusätzliche Vermittlungsinitiativen in Berufskollegs gestartet, eine Online-Unternehmensbefragung zum Bergischen Azubi-Dating: Voll digital! durchgeführt und eine virtuelle Schulung der Unternehmen initiiert werden.

Kontakt zu Unternehmen über mehrere Kanäle

Der Arbeitgeberservice (AGS) der Agentur für Arbeit Duisburg hat außerdem eine Digital Task Force ins Leben gerufen, die die digitalen Kompetenzen der Arbeitgeber im Bereich E-Recruiting und Employer Branding stärken soll.

Die Arbeitsagenturen und Jobcenter stellen fest, dass es in der Kommunikation mit Unternehmen nicht mehr ausreichend ist, nur auf schriftliche Anfragen zu setzen. „Multi-Channel-Marketing“ ist gefragt. Also die Ansprache der Betriebe über mehrere Kanäle, zum Beispiel über YouTube oder Social-Media-Walls. Letztere ermöglichen es Interessierten, zum Beispiel bei Events wie Social-Media-Konferenzen, live am Geschehen über den jeweiligen individuellen Social-

Media-Zugang teilzunehmen. Darüber hinaus spielen nicht nur Bewerbungsvideos eine immer größere Rolle, auch die Arbeitsagenturen und Jobcenter bewerben ihre Arbeit und Angebote zunehmend in kurzen Videos über die gängigen Online-Kanäle.

Wiederaufnahme von persönlichen Gesprächen unter Schutzmaßnahmen

Insgesamt verwundert es nicht, dass viele Jobcenter versuchen, persönliche Gespräche so schnell wie möglich wieder zu ermöglichen. So hat das Jobcenter Märkischer Kreis die persönliche Beratung seit dem 8. Juni wieder aufgenommen. Zunächst in begrenztem Umfang (zwei Beratungen pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter/Tag) und selbstverständlich unter Einhaltung strenger Hygienevorschriften. Dazu gehören technische und organisatorische Maßnahmen. Es wurden Hygieneschutzwände für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kundenkontakt installiert, Desinfektionsmittelpender auf den Fluren aufgestellt, der Einlass wird durch einen Sicherheitsdienst geregelt, es sind festgelegte Wege ausgewiesen, Kunden werden im Haus durch einen Begleitservice begleitet, dabei ist ein Mund-/Nasenschutz Pflicht. Im Zeitraum vom 22. Juni 2020 bis 31. Juli 2020 konnten so schon wieder 3.259 Beratungen stattfinden. Dabei wurden die Kundenkontakte priorisiert. Vorrang hatten Erstgespräche, Gespräche im Rahmen der Maßnahmezuweisung/-betreuung bei der persönlichen Ansprechperson, Gespräche bei dringenden beziehungsweise komplexen Sachverhalten im beschäftigungsorientierten Fallmanagement (bFM), die Aushändigung von Erstanträgen und die Identitätsprüfung.

Insgesamt erachtet man im Jobcenter Märkischer Kreis einen Mix aus persönlicher und telefonischer Beratung als sinnvoll. Um die Kundinnen und Kunden aktuell am besten zu unterstützen, empfiehlt das Jobcenter die Nutzung des kompletten Maßnahmenportfolios (Präsenzmaßnahmen, Online-Angebote). Allerdings wünscht man sich im Märkischen Kreis zukünftig Maßnahmenkonzepte, die von Anfang an digital konzipiert sind und zwar inklusive der Bereitstellung von Hard- und Software und des Zugangs zum Internet.

Probleme mit Motivation der Neukunden

Zukünftig könnte für die Jobcenter und Agenturen für Arbeit die Anpassung der Maßnahmenplanung an die durch die coronabedingten Entlassungen veränderte Kundenstruktur an Bedeutung gewinnen. Auch dieses Thema wurde im Rahmen des Werkstattgesprächs der G.I.B. angesprochen. Die Arbeitsverwaltungen stellen zwar bisher vielfach noch keine grundlegende Veränderung der Kundenstruktur fest. Allerdings zeigt sich bereits, dass eine grundsätzliche Umorientierung der Menschen, die durch Corona ihren Job verloren haben, schwierig werden könnte. Denn viele Menschen sind mit der Option einer Wiedereinstellung nach der Corona-Krise entlassen worden und oftmals noch nicht bereit, sich wirklich umzuorientieren. Generell stellt nach Einschätzung der Jobcenter und Agenturen für Arbeit die Motivation und Umorientierung von eigentlich arbeitsmarktnahen Kunden, die derzeit nur schwer in Arbeit finden, eine Herausforderung dar. Weitere innovative Ideen für die Arbeit der Jobcenter und Agenturen für Arbeit werden also auch in Zukunft gefragt sein.

Nachhaltige Integration ehemals Langzeitarbeitsloser

Neue Erkenntnisse



Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat sich mit der Frage befasst, welche Arbeitsverhältnisse beim Wiedereinstieg nach Langzeitarbeitslosigkeit stabil sind und welche nicht. Mit ihren Erkenntnissen liefert die Studie wichtige Anregungen für Jobcenter bei der nachhaltigen Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt.

„Die hohe Zahl an Langzeitarbeitslosen bleibt eine Herausforderung in Nordrhein-Westfalen und die Aktivitäten zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit werden fortgeführt“, lautet die klare Aussage im „Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2019/2020“ der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und des Landes Nordrhein-Westfalen.

Das Problem: Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme. Und: Selbst, wenn es Langzeitarbeitslosen gelingt, eine Beschäftigung aufzunehmen, ist sie oft alles andere als dauerhaft.

Vor diesem Hintergrund hat Dr. Matthias Umkehrer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf Basis einer mit administrativen Daten kombinierten Personenbefragung die Stabilität von Arbeitsverhältnissen untersucht, die nach mindestens einjähriger Arbeitslosigkeit neu aufgenommen wurden. Veröffentlicht sind die Ergebnisse in einem IAB-Kurzbericht mit dem Titel „Wiedereinstieg nach Langzeitarbeitslosigkeit. Welche Arbeitsverhältnisse sind stabil, welche nicht?“

Bei seiner Untersuchung der Daten von mehr als 5.000 langzeitarbeitslosen Personen differenziert der Autor zwischen Job- und Beschäftigungsstabilität. Jobstabilität sieht er als gegeben, wenn das erste nach Langzeitarbeitslosigkeit neu aufgenommene Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre dauert. Von Beschäftigungsstabilität lässt sich sprechen, wenn alle Beschäftigungsverhältnisse innerhalb von zweieinhalb Jahren – gerechnet ab dem Beginn des ersten nach Langzeitar-



Foto: picture alliance/K. Schmitt

beitslosigkeit neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses – in der Summe mehr als zwei Jahre bestehen.

Bei der untersuchten Personengruppe besteht etwa die Hälfte der neu eingegangenen Arbeitsverhältnisse weniger als ein Jahr, bei einem Teil zwischen ein bis zwei Jahren und bei wiederum einem anderen Teil länger als zwei Jahre.

Was nun – und das ist die entscheidende Frage der Studie – sind die Gründe für die unterschiedlich lange Beschäftigungsdauer oder, anders gefragt, „welche Merkmale beeinflussen die Nachhaltigkeit einer Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen?“

Hier liefert die Studie Antworten, die teils bekannte Befunde bestätigen, teils aber auch neue Erkenntnisse. Wenig überraschend zunächst der nachgewiesene „stark positive Zusammenhang“ zwischen früherer Arbeitsmarkterfahrung und der Stabilität zukünftiger Beschäftigung. Auch dass eine Berufsausbildung im Allgemeinen mit einer höheren Job- und Beschäftigungsstabilität einhergeht, verwundert kaum. Matthias Umkehrer: „Eine naheliegende Erklärung hierfür wäre, dass berufsspezifisches Humankapital die individuelle Produktivität und letztlich die Stabilität erhöht.“

Die Wahrscheinlichkeit eines stabilen Arbeitsverhältnisses, so ein weiteres Ergebnis, steigt mit der Größe des einstellenden Betriebs. Diesen Befund sieht Matthias Umkehrer „in Einklang mit der Hypothese, dass sich neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem größeren Betrieb ein weiteres Netzwerk an Kontakten eröffnet und sich somit

mehr Optionen für Weiterbeschäftigung oder Folgeanstellungen ergeben können.“

Aus dem ebenfalls festgestellten positiven Zusammenhang zwischen Jobzufriedenheit auf der einen sowie Stabilität von Job und Beschäftigung auf der anderen Seite schlussfolgert der Autor, „dass es für eine nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen wichtig scheint, möglichst genau auf die Bedürfnisse der Betroffenen einzugehen.“

Anlass zu intensiveren Überlegungen auf operativer Ebene dürfte die Erkenntnis geben, dass eine marginale Beschäftigung in Form eines Minijobs „vergleichsweise wenig förderlich für den Übergang in die Stammebelegschaft“ ist, vor allem aber auch der Befund, dass sich bei den untersuchten Langzeitarbeitslosen ein Beschäftigungsübergang in Vollzeit – im Durchschnitt – als weniger stabil erweist als eine Arbeitsaufnahme in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit. Es scheint, so der Autor, „dass ein Wiedereinstieg in Vollzeit vormals Langzeitarbeitslose tendenziell überfordert.“

Nicht minder interessant der konstatierte positive Zusammenhang zwischen einer stabilen Beschäftigung und dem „Vorhandensein einer Partnerin oder eines Partners im Haushalt, und zwar unabhängig davon, ob sich Kinder im Haushalt befinden oder nicht“. Für Matthias Umkehrer ein Hinweis darauf, „dass Zusammenlebende eher als Alleinlebende motiviert sind, eine Beschäftigung aufrechtzuerhalten.“

In seinem Fazit empfiehlt er, „Betroffene auch während ihrer beruflichen Tätigkeit weiterzubilden.“ Weil Alleinlebende und

Personen, die von Beginn an in Vollzeit beschäftigt werden, geringere Chancen auf eine stabile Beschäftigung haben, plädiert er zudem dafür, „ehemals Langzeitarbeitslose möglichst behutsam an den Arbeitsmarkt heranzuführen.“ Als beispielhaft und mit Verweis auf frühere IAB-Untersuchungen nennt er die „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung gemäß § 16e Abs. 4 oder § 16i Abs. 4 Sozialgesetzbuch II oder einer öffentlich geförderten Beschäftigung.“

Für Stefan Kulozik, Leiter der Abteilung „Arbeit und Qualifizierung“ im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS), sind die Ergebnisse der IAB-Studie vor allem deshalb von Relevanz, weil infolge der Corona-Krise und der damit verbundenen Rezession für das nächste Jahr von einem Anstieg der Zahl Langzeitarbeitsloser auszugehen ist: Vor diesem Hintergrund sind Erkenntnisse wie die der IAB-Untersuchung jederzeit willkommen. Sie können der operativen Ebene in den Jobcentern bei ihrer Förderung Anregungen geben zur nachhaltigen Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt.

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Ute Soldansky

Tel.: 02041 767256

u.soldansky@gib.nrw.de

Benedikt Willautzkat

Tel.: 02041 767204

b.willautzkat@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafonemail.de

Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt

NRW inklusiv



Foto: picture alliance/Westend61/zerocreatives

Menschen mit einer Behinderung, also – nach einer Definition der UN-Behindertenrechtskonvention – „Menschen mit langfristigen körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“, sind am Arbeitsmarkt immer noch oft benachteiligt. Das will die nordrhein-westfälische Landesregierung ändern und verzeichnet viele Erfolge bei der Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt.

Erfreulich das erste Ergebnis einer aktuellen Studie („All Hands In? Making Diversity Work for All“) der Industriestaaten-Organisation OECD: Bei der Beschäftigten-

quote von Menschen mit Behinderung liegt Deutschland im internationalen Vergleich im oberen Viertel. Ernüchternd der zweite Befund: Behinderte Menschen ha-

ben hierzulande eine um fast zwanzig Prozentpunkte niedrigere Beschäftigungsquote als nicht behinderte Personen.

Noch immer also sind Menschen mit einer Behinderung am Arbeitsmarkt stark benachteiligt, obwohl Artikel 27 der schon vor zwölf Jahren in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention das Recht behinderter Menschen auf Arbeit „auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen Menschen“ festlegt.

Demnach hat der Staat die Pflicht, durch „geeignete Schritte“ die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behin-

derung und damit die „Möglichkeit der Arbeit in einem offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld“ zu sichern und zu fördern.

Vielzahl engagierter Akteure

Als erstes Bundesland hat der Landtag von Nordrhein-Westfalen 2016 einen übergreifenden rechtlichen Rahmen für die Umsetzung der UN-Konvention in Landesrecht geschaffen. Mit dem „Inklusionsgrundsatzgesetz NRW“ verankert Nordrhein-Westfalen „Grundsätze, die den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen fördern, schützen und gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde fördern.“

Mit dem Gesetz hat sich das Land Nordrhein-Westfalen verpflichtet, eine unabhängige Monitoring-Stelle zur Überwachung der Umsetzung der UN-Konvention für Nordrhein-Westfalen einzurichten und diesen Auftrag der „Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention“ des Deutschen Instituts für Menschenrechte zu übertragen. Zu deren vertraglich vereinbarten Tätigkeiten gehören unter anderem die fachkompetente Beratung und Begleitung der Landesregierung bei der Umsetzung der Anforderungen der UN-Konvention, die Zusammenarbeit mit der Kompetenz- und Koordinierungsstelle beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) sowie mit weiteren Akteuren wie zum Beispiel den kommunalen Spitzenverbänden, der Landesbehindertenbeauftragten, der Agentur Barrierefrei NRW sowie mit Gremien wie dem Inklusionsbeirat.

Zu den zentralen Akteuren im Handlungsfeld zählen in Nordrhein-Westfalen die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe sowie die nordrhein-westfälischen Städte, Kreise und Gemeinden. Sie haben mit einer Vielzahl an Unterstützungsangeboten sowohl im Rahmen des Schwerbehindertenrechts (SGB IX Teil 3, Mittel der Ausgleichsabgabe) als auch im Rahmen der Eingliederungshilfe (SGB IX Teil 2, Umlagemittel) seit vielen Jahrzehnten ein umfangreiches, bedarfsgerechtes und leistungsstarkes Unterstützungssystem in Nordrhein-Westfalen aufgebaut. Sie sind auch zuständig für Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), also für Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, finanzieren den Integrationsfachdienst (IFD), die Fachstellen und sind am Programm STAR (Schule trifft Arbeitswelt) beteiligt.

Bei den Landschaftsverbänden sind zudem die Inklusionsämter angesiedelt. Sie fördern die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu unterstützen und beraten sie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung sowie betriebliche Funktionsträger, also Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte.

Das Angebot umfasst beispielsweise die finanzielle Förderung zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen. Zentrale Ansprechpartner sind sie zudem im Rahmen der Rehabilitation oder der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Darüber hinaus unterstützen sie den Wechsel von Beschäftigten aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Finanziert werden die Leistungen der Inklusions-

ämter aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe, die Arbeitgeber zahlen müssen, wenn sie nicht die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Im Auftrag der Inklusionsämter, aber auch der Rehabilitationsträger und der Agenturen für Arbeit sind die in der Regel bei freien Trägern angesiedelten Integrationsfachdienste (IFD) bei der Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt aktiv sowie in den einzelnen Regionen die „Fachstellen Behinderte Menschen im Beruf“. Deren Ziel ist, Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter zu sichern, wozu neben finanziellen Hilfen zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen ihr Einsatz zum Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen zählt.

Ebenfalls wichtige Partner im Handlungsfeld sind die Inklusionsberaterinnen und -berater der Kammern. Sie unterstützen Betriebe in rechtlichen und organisatorischen Fragen rund um das Thema Inklusion: bei der Beantragung von Fördermitteln genauso wie etwa bei Fragen zu technischen Arbeitshilfen.

Spezialisierte Ansprechpersonen für die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben sind auch die Reha-Beraterinnen und -Berater der Bundesagentur für Arbeit. Sie beraten Menschen mit Behinderung individuell und umfassend über die (Förder-)Möglichkeiten ihrer Teilhabe am Arbeitsleben, legen gemeinsam mit ihnen erforderliche Maßnahmen fest.

Auch die Jobcenter stehen Arbeitgebern, die Menschen mit Behinderung einstellen möchten, als Ansprechpartner und Lotse zur Verfügung, beraten zu den Fördermöglichkeiten wie etwa Eingliederungszuschuss

für behinderte und schwerbehinderte Menschen. Unter bestimmten Voraussetzungen bekommen Arbeitgeber auch die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten vollständig erstattet.

Aktives Nordrhein-Westfalen

Mit dem Aktionsplan „Eine Gesellschaft für alle – NRW inklusiv“ hatte die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen schon 2012 ein, so heißt es dort, „dynamisches und im Zeitverlauf weiterentwickeltes Konzept zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“ vorgelegt, das neben vielen anderen Aktionsfeldern Maßnahmen zum Themenbereich „Arbeit und Qualifizierung“ umfasst.

Aus der Fülle der seitdem und vor allem in den letzten Jahren umgesetzten Maßnahmen wird hier nur eine Auswahl präsentiert, wie sie im „Bericht zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen und zur Schaffung von Angeboten im Rahmen des regulären Arbeitsmarkts“ vom Juni vergangenen Jahres veröffentlicht worden sind.

Darin bekennt sich die Landesregierung ausdrücklich zu ihrer gesellschaftspolitischen Verpflichtung zur Umsetzung der UN-Konvention. „Gerade in einer Arbeitsgesellschaft wie der unseren“, heißt es da, „ist die gleichberechtigte Teilhabe in hohem Maß an eine Erwerbstätigkeit geknüpft.“ Dabei stellt ein inklusiver Arbeitsmarkt die Gesellschaft vor die Herausforderung, dass – unter den Bedingungen des Marktes – ein Wandel vollzogen werden muss, und zwar weg vom arbeitsplatzgerechten Menschen und hin zu menschengerechten Arbeitsplätzen.

Die über EU-, Bundes- sowie Landesmittel finanzierten Maßnahmen der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen zur Inklusion behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt setzen früh an, damit „alle jungen Menschen mit wesentlichen Behinderungen Zugang zu einer ihre besonderen Bedarfe berücksichtigenden vertieften Berufsorientierung erhalten.“

So sind Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen und/oder Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten geistige Entwicklung, körperliche und motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen und Sprache vollumfänglich einbezogen in das Landesprogramm „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Gleiches gilt für Schülerinnen und Schüler mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Bereichen Lernen sowie Emotionale und soziale Entwicklung, für die eine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt, und Schülerinnen und Schüler mit Autismusspektrum-Störungen, die zusätzlich über das Programm „KAoA-STAR“ („Schule trifft Arbeitswelt“) gefördert werden.

Eine Erfolgsgeschichte ist auch die mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und gemeinsam mit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit seit 2007 geförderte Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen“, kurz „Aktion 100“. Hier erhalten junge Menschen mit Handicap, die auch in der Nachvermittlungphase keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Chance auf unterstützte betriebliche Ausbildung. Insgesamt wurden bisher rund 1.430 Ausbildungsverträge in über 135 verschiedenen Berufen geschlos-

sen und mehr als 1.250 Unternehmen als betriebliche Ausbildungspartner gewonnen.

Nordrhein-Westfalen: Spitzenreiter bei Inklusionsbetrieben

Starke Erfolge verzeichnet Nordrhein-Westfalen darüber hinaus beim Ausbau des Angebots an Inklusionsbetrieben. So ist die Zahl der Inklusionsbetriebe in Nordrhein-Westfalen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und lag Ende 2019 bei 314 Betrieben mit mehr als 8.200 Arbeitsplätzen, davon rund 3.850 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 215 SGB IX). Damit hat Nordrhein-Westfalen mehr Inklusionsbetriebe als jedes andere Bundesland. Auch beim Anteil der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben pro 1.000 Einwohner lag Nordrhein-Westfalen im Vorjahr gemeinsam mit Rheinland-Pfalz an der Spitze der Bundesländer.

Allein mit dem Landesprogramm „Integration unternehmen!“ (Llu!) und aus Mitteln der Ausgleichsabgabe sind zwischen 2008 und 2019 über 2.700 neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in nordrhein-westfälischen Inklusionsbetrieben geschaffen worden. Zwischenzeitlich hat das Land die Zuschussung der Schaffung von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben in eine Regelförderung übergeführt. Weitere Neugründungen und Erweiterungen von Inklusionsbetrieben und -abteilungen sind geplant.

Weit mehr als oft gedacht, aber nicht alle Menschen mit Behinderung lassen sich in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Für sie, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung keine oder noch keine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden können, gibt es Werkstätten für behin-

In der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung war Gustav Bölke, der jetzt in den Ruhestand geht, viele Jahre zuständig für diesen Themenbereich. Mehr als zwölf Jahre und damit von Beginn an hat er das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ fachlich begleitet, spezielle Fortbildungs- und Beratungsangebote entwickelt und den Inklusionsgedanken in die Regionen und hier in die Kommunen und Unternehmen getragen. Die Erfolge der nordrhein-westfälischen Inklusionspolitik zeigen, dass sich Engagement in diesem Handlungsfeld lohnt.

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Gustav Bölke, Tel.: 02041 767212

g.boelke@gib.nrw.de

Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767208

h.kleinen@gib.nrw.de

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767204

b.willautzkat@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafonemail.de

derte Menschen (WfbM). Zum Jahresende 2019 ist die Zahl der Plätze in den 104 nordrhein-westfälischen WfbM auf mehr als 81.000 gestiegen. Eine zunehmende Anzahl der hier Beschäftigten arbeitet auf sogenannten Außenarbeitsplätzen. Das heißt, sie bleiben Beschäftigte der WfbM, arbeiten aber in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ende 2019 gab es in Nordrhein-Westfalen insgesamt mehr als 5.200 Außenarbeitsplätze.

Nach Auffassung der Landesregierung könnte die Zahl der Übergänge aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt höher sein. Hier kann nach ihrer Überzeugung das nordrhein-westfälische Modell des „Budgets für Arbeit“ eine wichtige Funktion übernehmen.

Zum einen wird hier durch die Zahlung eines Geldbetrags an den Arbeitgeber die Leistungsminderung ausgeglichen, zum anderen wird durch ein Maßnahmenbündel die betriebliche Inklusion gefördert. Mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes, schreibt die Landesregierung in ihrem Bericht an den Landtag, hat der Bundesgesetzgeber nicht zuletzt aufgrund der positiven Ergebnisse aus Nordrhein-Westfalen einen eigenen Tatbestand für das Budget für Arbeit geschaffen. Da für Übergänger aus WfbM aber keine Arbeitslosenversicherung vorgesehen ist, fällt dieser hinter den in Nordrhein-Westfalen bereits erreichten Standard zurück.

Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt

Unter der Überschrift „Gute Qualifikation der schwerbehinderten Arbeitslosen“ schreibt die Regionaldirektion in ihrer Publikation „Der Arbeitsmarkt in NRW für

schwerbehinderte Menschen“ (Dezember 2019), dass knapp 60 Prozent aller schwerbehinderten Arbeitslosen eine „Tätigkeit als Fachkraft oder höher“ suchen. Bei den Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung sind es nur etwa 43 Prozent: „Da die Tätigkeiten im Normalfall auch eine formale Berufsausbildung voraussetzen, kann man daraus schließen, dass die Qualifikation der schwerbehinderten Arbeitslosen im Durchschnitt besser ist als die der Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung.“ Doch das vergleichsweise gute Niveau der schwerbehinderten Arbeitslosen, bemängelt die Regionaldirektion, wird noch immer unzureichend genutzt.

Dass es auch anders geht, beweist die Großwinkelmann GmbH & Co. KG, ein mittelständischer Spezialhersteller für Stall- und Weidetechnik in Rietberg, mit der Gründung einer Inklusionsabteilung, in der zwölf Menschen mit einer Schwerstbehinderung arbeiten, der Softwarehersteller Connex in Paderborn, in dessen Seminar- und Tagungszentrum die Hälfte der 30 Mitarbeitenden in Küche, Service, Housekeeping und Haustechnik ein Handicap haben, sowie die Früchte Heep GmbH auf dem Kölner Großmarkt. Dass die Beschäftigung dieser Menschen einen großen Gewinn für ein Unternehmen darstellen kann, zeigt die DHL Airways GmbH am Flughafen Köln/Bonn.

Für betriebsintegrierte Arbeitsplätze als Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt stehen die Gemeinnützige Werkstätten Köln. Sie betreuen 265 Menschen mit Beeinträchtigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen in Unternehmen. Ziel ist, den Übergang von der WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.

Vorbildlich hier das Jobcenter Dortmund, das schon vor zwölf Jahren quasi einen eigenen Arbeitgeberservice nur für die Zielgruppe von Menschen mit Behinderung eingerichtet hat. Zwei Beispiele aus dem Berufsförderungswerk Dortmund (BFW) im Rahmen der Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze“ unterstreichen, dass unter professioneller Begleitung Menschen mit einer Behinderung auch die duale Ausbildung offensteht. Hier fungieren die Dentaltechnik Buschmann GmbH in Herten und das Klinikum Dortmund gGmbH als Kooperationsbetriebe.

Beim Versuch, Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren, warnt Christian Münch, Inklusionsberater bei der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer (SIHK) zu Hagen davor, „in die soziale Verantwortungsfalle zu tappen“, sondern immer auch die Interessen und Bedarfe der Unternehmen zu berücksichtigen. Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags bekräftigt im Gespräch mit der G.I.B. diese Haltung mit seiner Aussage, dass „für Betriebe nicht die Behinderung, sondern die Qualifikation im Vordergrund steht.“

Der Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL), Michael Wedershoven, illustriert im Gespräch das breite vielfältige Unterstützungsangebot der Landschaftsverbände in diesem Handlungsfeld. Und die Landesbehindertenbeauftragte Claudia Middendorf richtet sich mit einem Appell an die gesamte Gesellschaft: „Barrieren in den Köpfen der Menschen müssen genauso abgebaut werden wie die Barrieren am Arbeitsplatz.“

„Barrieren in den Köpfen der Menschen müssen genauso abgebaut werden wie die Barrieren am Arbeitsplatz.“

Ein Interview mit Claudia Middendorf, Beauftragte der Landesregierung Nordrhein-Westfalen für die Belange der Menschen mit Behinderung



G.I.B.: Frau Middendorf, die UN-Behindertenrechtskonvention stellt klar, dass Menschen mit Behinderungen ein uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf Teilhabe besitzen – das gilt auch für die Teilhabe an Arbeit. Welche besondere Bedeutung hat in Ihren Augen hier die Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Claudia Middendorf: Arbeit ist für jeden von uns ein wichtiger Lebensbestandteil. Menschen mit Behinderungen müssen eine gleichwertige Tätigkeit mit einem gesicherten Einkommen aufnehmen können. Die Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt stärkt ihre Selbstbestimmung und zugleich ihre gesamtgesellschaftliche Teilhabe. Doch neben den sozialen und individuellen Komponenten für Menschen mit Behinderungen ergeben sich durch die Inklusion auch ökonomische Vorteile für alle. In Zeiten des demografischen Wandels kommt der Fachkräftegewinnung eine immer größere Bedeutung zu. Hier gibt es bei den Menschen mit Behinderungen große Potenziale, die es zu nutzen gilt. Hilfreich ist hier sicher die fortschreitende Digitalisierung. Außerdem sinkt durch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt die Arbeitslosenquote und das führt zu einer geringeren Inanspruchnahme unserer sozialen Sicherungssysteme. Von der Inklusion profitiert also die gesamte Gesellschaft.

G.I.B.: In Nordrhein-Westfalen gibt es eine Fülle an Programmen und Maßnahmen, die der Inklusion behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen. Die vom Land geförderten Inklusionsbetriebe sind da nur ein Beispiel. Über welche daraus resultierenden Erfolge freuen Sie sich besonders?



Claudia Middendorf, Beauftragte der Landesregierung für Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen

Claudia Middendorf: Ich begrüße ausdrücklich die als „NRW-Weg“ bezeichnete Werkstattregelung, die im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen vorangebracht wurde. Zudem freue ich mich, dass Nordrhein-Westfalen während der Corona-Pandemie Inklusionsbetriebe finanziell unterstützt und damit die Existenz dieser Betriebe gesichert wurde. Als einen großen Erfolg werde ich auch die Einführung des Budgets für Arbeit, das den Menschen den Weg aus der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert.

G.I.B.: Das Land allein kann die Herausforderungen in diesem Handlungsfeld nicht bewältigen. Wie wichtig ist das Zusammenspiel der beteiligten Akteure?

Claudia Middendorf: Ganz einfach: Es ist unverzichtbar. Neben den Inklusionsämtern zum Beispiel tragen die Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben (KSL) zur Sensibilisierung der Menschen für Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen bei. Darüber hinaus kommt den Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungen (EUTB) eine wichtige Lotsenfunktion auch im beruflichen Kontext zu. Sie unterstützen Menschen mit Behinderungen, von Behinderung bedrohte Menschen, aber auch deren Angehörige unentgeltlich bundesweit zu Fragen der Rehabilitation und Teilhabe. Nicht zu vergessen der Fachbeirat Arbeit und Qualifizierung auf Landesebene. Er ist ein wichtiges Instrument des gegenseitigen Austauschs und der Verbesserung der Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

G.I.B.: Trotz aller Erfolge: Eine aktuelle OECD-Studie bescheinigt Deutschland bei der Inklusion im internationalen Ranking zwar einen Platz im Spitzenbereich, doch die Beschäftigtenquote behinderter Menschen liegt immer noch deutlich unter jener der Nicht-Behinderten. Was bleibt also – konkret – noch zu tun?

Claudia Middendorf: Um noch mehr Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können, müssen die Barrieren in den Köpfen der Menschen genauso abgebaut werden wie die Barrieren am Arbeitsplatz. Bürogebäude müssen vollständig barrierefrei sein und die Ausstattung mit Hilfsmitteln, beispielsweise für blinde Menschen, muss noch schneller erfolgen. Mein Wunsch ist, dass wir angesichts der fortschreitenden Digitalisierung auch die digitale Barrierefreiheit im Blick behalten und das Persönliche Budget weiter bewerben und bestärken. Die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen darf keine Einbahnstraße sein.

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Carsten Duif

Tel.: 02041 767178

c.duif@gib.nrw.de

KONTAKT

Claudia Middendorf

Büro der Beauftragten der Landesregierung

für Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

Tel.: 0211 8553008

presse@lbbp.nrw.de

Junge Menschen mit Behinderung: Ausbildung für den ersten Arbeitsmarkt

Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze“



Fatima Sahan hat eine Hörbehinderung. Das hält sie nicht von ihrer Ausbildung bei der Dentaltechnik Buschmann GmbH in Herten ab.

Die Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen“, gefördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds, wird flächendeckend in ganz Nordrhein-Westfalen angeboten. Jährlich stehen bis zu 150 Teilnahmeplätze für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger mit Behinderung bereit. Für die Durchführung der Ausbildung im Rahmen der „Aktion 100“ sind Träger der beruflichen Bildung verantwortlich. Sie stehen den teilnehmenden Jugendlichen und den bei der Ausbildung mitwirkenden Betrieben mit Rat und Tat zur Seite. Lernorte sind die Betriebe, die Berufskollegs sowie die an der Aktion beteiligten Bildungsträger. Letztere beraten die Jugendlichen bei ihrer Berufswahl, schließen mit ihnen den Ausbildungsvertrag ab, stellen ihnen einen Ausbildungscoach an die Seite, koordinieren die Ausbildung an den verschiedenen Lernorten und führen individuellen Stütz- und Förderunterricht durch. So organisiert, gelingt es vielen Jugendlichen, eine duale Berufsausbildung zu absolvieren. Viele Teilnehmende werden von den Kooperationsbetrieben als Fachkraft übernommen.

Gute Aussichten

Wie gut die Integration junger Menschen mit Behinderung in eine duale Berufsausbildung und später in den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann, zeigen stellvertretend zwei junge Teilnehmende der „Aktion 100“.

Eine von ihnen ist Fatima Sahan. Bei ihr hatten Ärzte schon im Kindesalter eine hochgradige Schwerhörigkeit auf beiden Ohren diagnostiziert. „Ein Ausbildungsplatz mit hohen Kommunikationsanteilen kam deshalb für sie nicht in Betracht“, sagt Ina Wirtz, Leitung Betriebliche Rehabilitation beim Berufsförderungswerk Dortmund (BFW), einem der an der Aktion beteiligten Bildungsträger. In ihrem ersten Kooperationsbetrieb führten Verständigungsschwierigkeiten zu Problemen bei der Ausführung der Arbeit. Es folgten Gespräche mit dem Betrieb und Fatima Sahan sowie die Entscheidung für einen neuen Kooperationsbetrieb: die Dentaltechnik Buschmann GmbH in Herten. Sie übernahm fortan den praktischen Teil der Ausbildung.

Zum Leistungsspektrum des Meisterbetriebs gehören neben der konventionellen und digitalen Zahntechnik auch Angebote bei Kiefergelenkerkrankungen sowie bei Craniomandibulärer Dysfunktion, einer Fehlregulation der Muskel- oder Gelenkfunktion der Kiefergelenke.

Noch in den neunziger Jahren zählte der Betrieb 25 Beschäftigte. Doch im Zuge der Digitalisierung änderten sich Arbeitsfelder und Produktion, beschränkte sich

das Unternehmen auf die Veredelung industriell gefertigter Rohlinge. Zwangsläufig sank die Zahl der Beschäftigten auf drei – plus eine Auszubildende: Fatima Sahan.

Obwohl hinsichtlich seiner Personalstärke mittlerweile ein Kleinbetrieb, bildet Inhaber Andreas Buschmann weiter aus: „Wir wollten schon immer jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben ermöglichen. Das haben wir trotz reduzierter Belegschaft beibehalten. Die Entscheidung fiel uns umso leichter, als es im Rahmen der „Aktion 100“ darum geht, jungen Menschen mit Handicap die Chance auf eine Berufsausbildung zu geben.“

In der Hörbehinderung von Fatima Sahan sah der Unternehmer keinen Nachteil für seine Firma: „Überhaupt nicht. Aufgrund ihrer Arbeit im Labor sind ihre Kundenkontakte sehr begrenzt, sodass es im Betriebsalltag keinerlei Probleme gibt, und bei der innerbetrieblichen Konversation haben wir uns, die Kollegen genauso wie ich, schnell auf die Hörbehinderung eingestellt. Wenn wir mit Fatima Sahan sprechen, reden wir auf Anraten des BFW Dortmund einfach ein bisschen lauter und schauen ihr ins Gesicht, sodass sie die Worte auch von unseren Lippen ablesen kann.“

Während der Kooperationsbetrieb die Wirtschaftsnähe der Ausbildung gewährleistet, findet Fatima Sahan im BFW professionelle Unterstützung in Form einer auf individuelle Bedarfe angepassten sozialpädagogischen Begleitung, wozu etwa die Förderung ihrer Teamfähigkeit

gehört sowie die Stärkung der Eigeninitiative der einst infolge ihrer Hörbehinderung eher zurückhaltend agierenden jungen Frau.

Sie besucht das Rheinisch Westfälische Berufskolleg in Essen für hörgeschädigte Jugendliche. Hier, wie auch im zweiten Kooperationsbetrieb, bescheinigte man ihr schon bald enorme Fortschritte hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Entwicklung. Ina Wirtz: „Aufgrund der positiven Erfahrungen und der Anerkennung in ihrem Ausbildungsberuf hat sie ihre anfängliche Scheu abgelegt und ist offen für eine uneingeschränkte und unkomplizierte Kommunikation.“

In Absprache mit dem Kooperationsbetrieb schaffte das BFW Dortmund Lern-Materialien wie etwa Materialien zur Herstellung einer Vollprothese an, damit die Auszubildende rechtzeitig vor der im nächsten Jahr anstehenden Prüfung ihre handwerklichen Fertigkeiten trainieren kann. Nebenbei möchte Fatima Sahan Fahrpraxis bekommen, um sich im Straßenverkehr trotz Hörbehinderung sicher zu fühlen – einen Führerschein hat sie schon –, weiß aber noch nicht, wie sie das umsetzen soll. Dazu Ina Wirtz: „Mobilität und Fahrpraxis sind ein wichtiger Integrationsfaktor, sodass wir im Integrationsgespräch mit der Arbeitsagentur die Möglichkeiten einer Unterstützung ausloten wollen.“

Insgesamt also beste Voraussetzungen für eine Übernahme in ein Angestelltenverhältnis nach bestandener Prüfung vor der Handwerkskammer. Genau die war fest eingeplant. Doch jetzt, in der

Timo Wojtczyk ist ausgebildete Fachkraft für Lagerlogistik und arbeitet bei der Klinikum Dortmund gGmbH. Er leidet an einer Beeinträchtigung, die dem weiten Spektrum von Autismus zuzuordnen ist.

Pandemie, haben sich wie in vielen Bereichen der Wirtschaft auch im Hertener Dentallabor die Rahmenbedingungen verändert. Noch immer ist Kurzarbeit angesagt. Unternehmer Andreas Buschmann: „Momentan kann ich noch keine endgültige Entscheidung treffen. Doch wenn uns Corona keinen Strich durch die Rechnung macht, hat Fatima Sahan gute Aussichten auf einen festen Job in unserem Betrieb.“

Anerkennende Worte findet ihrerseits Fatima Sahan für den Kooperationsbetrieb, das BFW und die „Aktion 100“ insgesamt: „Ich bin froh, dass ich über die Aktion meine Erstausbildung zur Zahntechnikerin absolvieren kann. Denn bis dahin hatte ich bei meinen Bewerbungen nur Absagen bekommen. Wenn es im Labor Kommunikationsprobleme gab, fand ich Unterstützung bei den für mich zuständigen Sozialpädagoginnen. Es hat mir sehr gutgetan, über Probleme zu sprechen und gemeinsam eine Lösung zu finden. Dadurch habe ich auch mehr Selbstbewusstsein bekommen und gehe gerne zur Arbeit ins Labor, ohne dass ich Angst haben muss. Im nächsten Jahr werde ich meine Ausbildung abschließen. Ich bin mir sicher, dass ich vom BFW bei meiner Vorbereitung auf den Abschluss und beim Einstieg in meine Erwerbstätigkeit weiter sehr aktiv unterstützt werde.“

Vorzeitige Prüfung

Ebenfalls erfolgreich an der „Aktion 100“ teilgenommen hat Timo Wojtczyk. Er leidet an einer Beeinträchtigung, die dem weiten Spektrum von Autismus zu-



zuordnen ist, mit Auswirkungen auf die Entwicklung der sozialen Interaktion, der Kommunikation und des Verhaltensrepertoires. Dennoch wollte Timo Wojtczyk unbedingt eine duale Berufsausbildung absolvieren: „Davon habe ich mir ein gutes Einkommen und eine gesicherte berufliche Zukunft versprochen“, und Ina Wirtz vom BFW Dortmund ergänzt: „Timo Wojtczyk war von Beginn an hoch motiviert und wollte so schnell wie möglich in seinem Kooperationsbetrieb eingesetzt werden. Den haben wir auch gefunden, doch leider hat das Unternehmen schon bald nach Ausbildungsbeginn den Betrieb eingestellt.“

Unverzüglich kundschaftete das BFW einen neuen Kooperationsbetrieb aus und wurde schnell fündig: die Klinikum Dortmund gGmbH, das größte kommunale Krankenhaus in Nordrhein-Westfa-

len. So konnte die Ausbildung zur Fachkraft Lagerlogistik weitergehen, einem dreijährigen anerkannten Ausbildungsberuf. Auch im neuen Betrieb kam Timo Wojtczyk schnell zurecht, bestätigt Ralf Pirags, Ausbildungsleiter im Klinikum Dortmund: „Einschränkungen, die sich mitunter aus der Beeinträchtigung ergaben, konnte er immer durch seine hohe Motivation ausgleichen. Mehr noch: Er war einer der leistungsstärksten Auszubildenden in seinem Jahrgang.“

Ähnlich gute Nachrichten kamen aus der Berufsschule des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschland (CJD), einem gemeinnützigen Verein in Dortmund, die Timo Wojtczyk besuchte. Wie im Betrieb waren auch hier seine Leistungen so außergewöhnlich gut, dass er, auf Anregung von Ralf Pirags, seine Abschlussprüfung unbedingt vorzeitig ab-

legen wollte. Gar nicht so einfach, das durchzusetzen, denn das CJD, sagt Ina Wirtz vom BFW, verkürzt für gewöhnlich keine Ausbildungen. Doch durch den großen Einsatz der begleitenden Sozialpädagogin und einer signalisierten „Arbeitsplatzgarantie“ des Klinikums für den Fall einer bestandenen Prüfung kam es zu einer Einigung.

Weil die Vorbereitungszeit für die Prüfung in die coronabedingte Lockdown-Phase fiel, im BFW also kein Präsenzunterricht stattfinden konnte, fand die vorbereitende Unterstützung durch das Berufsförderungswerk über eine haus-eigene Lernplattform statt, ergänzt um telefonische und digitale Hilfestellung durch Ausbilderin und sozialpädagogische Begleitung. Der Einsatz hat sich gelohnt. Timo Wojtczyk hat die theoretische und praktische Prüfung mit guten Noten bestanden und hat jetzt einen sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-arbeitsplatz im Klinikum Dortmund. Doch er denkt schon weiter: „Ich will und muss jetzt erst fünf Jahre Berufserfahrung sammeln, aber dann möchte ich eine zusätzliche Ausbildung absolvieren: zum Logistikmeister IHK.“

„Aktion 100“: Mehr als 1.500 abgeschlossene Ausbildungsverträge

Die beiden vorgestellten Beispiele sind keine Einzelfälle. In den bisher 14 Ausbildungsaktionen wurden bei den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation zusammen mehr als 1.500 Ausbildungsverträge in mehr als 145 Berufen abgeschlossen. Und noch etwas ist gelungen:

Der anfangs geringe Anteil weiblicher Auszubildender ist sukzessive gewachsen und liegt in der aktuellen Aktion bei rund 42 Prozent.

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Jürgen Kempken

Tel.: 02041 767154

j.kempken@gib.nrw.de

KONTAKT

Ina Wirtz

Betriebliche Erst- und Wiedereingliederung

Berufsförderungswerk Dortmund

Tel.: 0231 7109497

inwi@bfbw-dortmund.de

AUTOR

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafoneemail.de

„Ich wollte zeigen, dass die Gesellschaft nicht verstanden hat, gewisse Qualitäten von Menschen richtig einzusetzen.“

Ein Interview mit Detlef Schmitz, Managing Director Airways – DHL Airways GmbH, und Tanja Apholte, Inklusionsbeauftragte am DHL Airways HUB Flughafen Köln/Bonn



Hinweis: Dieses Bild wurde vor der Corona-Pandemie aufgenommen.

Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt integrieren – ein hehres Ziel, das immer noch zu selten erreicht wird; selbst bei Betroffenen, die hoch qualifiziert sind und besondere Fähigkeiten mitbringen, wie das bei vielen Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS) oft der Fall ist. Dass die Beschäftigung dieser Menschen einen großen Gewinn für ein Unternehmen darstellen kann, beweist die DHL Airways GmbH am Flughafen Köln/Bonn. Vor fast zwei Jahren startete Managing Director Detlef Schmitz ein Projekt: In einer Abteilung, in der es auf höchste Genauigkeit ankommt, im Rahmen der Sicherheitskontrolle von Frachtgut für den Luftverkehr, bildete er eine Person mit Autismus aus und setzte sie dort auch ein. Menschen mit Autismus im Sicherheitsbereich – diese Vorstellung war zunächst auch für das Luftfahrt-Bundesamt als Zulassungsbehörde neu. Doch das Pilotprojekt war so erfolgreich, dass Detlef Schmitz mittlerweile eine neunköpfige Inklusionsabteilung gegründet hat.

G.I.B.: DHL ist eines der weltweit größten Logistik-Unternehmen. Was genau geschieht am Standort der DHL Airways am Flughafen Köln/Bonn?

Detlef Schmitz: Grundsätzlich betreibt DHL mit seinen zahlreichen Tochterunternehmen Logistik jeglicher Art. Wir hier in Köln/Bonn sind eines von mehreren HUBs, das sind Verteilerzentren. Wir empfangen Fracht, sortieren sie bis hin zur Feinsortierung für die Enddestination und schicken sie dann wieder zum Empfänger raus. Die Anforderungen an die Sicherheit sind seit dem Terroranschlag auf das World Trade Center 2001 extrem gestiegen. Die Fracht wird zu 100 Prozent gescreent, um sie luftsicher zu machen. Die Auswertung der Bilder wird teilweise automatisiert, teilweise physisch durchgeführt. Bilder, die nicht automatisiert oder von Kontrollkräften selbst ausgewertet werden können, gelangen zu einer erweiterten Kontrollinstanz.

G.I.B.: ... und da kommen die Menschen mit Autismus ins Spiel.

Detlef Schmitz: Genau. Um die Auswertungsquote der Bilder zu erhöhen, haben wir Menschen mit Autismus eingesetzt. Ich hatte mich – ursprünglich angeregt durch den Film „Rain Man“ mit Dustin Hoffmann – schon lange mit dem Thema Autismus bzw. zunächst mit dem Savant-Syndrom beschäftigt, also mit Men-



Tanja Aholte und Detlef Schmitz, DHL
Airways GmbH, Flughafen Köln/Bonn

schen, die eine extreme Inselbegabung haben. Von einer Kollegin eines anderen am Flughafen tätigen Unternehmens erfuhr ich von einem möglichen Bewerber. Er sei ein netter, fähiger Mensch, käme aber aufgrund seines Autismus mit den alltäglichen Veränderungen in diesem Betrieb nicht zurecht.

Ich habe den Bewerber eingeladen und entschieden, ihm einen Arbeitsplatz in der Frachthalle anzubieten. Es ging mir darum, die individuellen Fähigkeiten des Mannes festzustellen, aber auch das Verhalten der Mitarbeiter, die mit ihm agieren. Zunächst war nur der Prokurist eingeweiht.

G.I.B.: Warum dieses „geheime“ Vorgehen?

Detlef Schmitz: Ich glaube ich darf behaupten, dass wir an unserem Standort extrem respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen und sehr divers aufgestellt sind. Die Mitarbeiterschaft besteht aus etwa 30 Nationalitäten, es sind verschiedene religiöse Glaubensrichtungen vertreten. Die Fluktuationsquote liegt bei unter einem Prozent. Die Krankenquote der letzten Jahre beträgt 3,5 Prozent. Das liegt unter jedem Normwert in jeder Branche. Wir reden nicht über Diversity – wir leben es einfach. Bei uns arbeiten viele Quereinsteiger, Unterschiede zwischen Mann und Frau, den verschiedenen Nationalitäten, Alter, Behinderung oder nicht Behinderung gibt es nicht.

Mir war wichtig, in der Entstehung des Projekts sämtliche Klischees zu vermeiden, Kritikern die Argumente zu nehmen und keine Vorurteile zu bedienen. Zum Beispiel, dass da ein erfolgreicher Manager wohl sozial etwas zurückgeben möchte und jetzt irgendein Projekt dafür nutzt. Oder dass es uns nur um Fördermittel geht. Auch Tipps von außen, wie es besser geht, wollte ich nicht. Ich wollte zeigen, dass die Gesellschaft nicht verstanden hat, gewisse Qualitäten von Menschen an der richtigen Stelle einzusetzen. Meine Vorgabe war zunächst klar: Ich will keine Fördermittel, ich werde alles vorfinanzieren und ich werde niemanden um Hilfe bitten.

G.I.B.: In welchem Bereich ist der Kollege mit Autismus bei Ihnen gestartet?

Detlef Schmitz: Wir haben den neuen Kollegen zunächst an einer Position im Arbeitsablauf eingesetzt, an der Container auf Flugtauglichkeit geprüft werden. Es geht zum Beispiel um kleine Risse. Es gibt eine Toleranz, die man nutzen kann. Wie bei allem, werden hier aber von den eingesetzten Kräften auch schon mal fünf gerade gelassen, was im bestimmten Rahmen in Ordnung ist. Als wir den neuen Kollegen auf diese Position gesetzt haben, kamen nach zwei Wochen die Führungskräfte zu mir, weil er kaum noch einen Container durch die Prüfung gelassen hat. Das war für uns die Erkenntnis: Wenn man diesem Mitarbeiter eine klare Vorgabe gibt, weicht er keinen Millimeter davon ab. Wir mussten erkennen: Es gibt Tätigkeiten, da ist das nicht so optimal, da braucht man Fingerspitzengefühl. Aber es gibt auch Tätigkeiten, da ist diese Eigenschaft hervorragend einzusetzen, weil bei ihnen keine Abweichung erlaubt ist. Wir haben den Mitarbeiter dann beim Umschlag der Fracht eingesetzt.

G.I.B.: Welche weiteren Bereiche konnten Sie im Rahmen der Arbeitsplatzanalyse für Menschen mit Autismus erschließen?

Detlef Schmitz: Eine der Haupttätigkeiten ist die Funktion der Kontrollkraft für Fracht und Post (gem. § 9 LuftSiG nach DVO(EU)2015/1998 Kapitel 11.2.3.2). Im Rahmen dieser Tätigkeit liegt der Fokus auf der Sicherung und Kontrolle der Luftfracht. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden auf die Tätigkeit gemäß behördlicher Vorgaben geschult. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Arbeit ist die Auswertung von Röntgenbildern. Konkret geht es darum, organische sowie anorganische Stoffe und Mischmaterialien zu unterscheiden und anhand dessen gefährliche und verbotene Stoffe und Gegenstände, wie beispielsweise Sprengsätze, zu erkennen. Es bedarf einer anspruchsvollen Grundausbildung, stetiger Weiterbildungen, viel Übung und Routine, um auf diesen komplexen Bildern nichts Sicherheitsrelevantes zu übersehen.

Bei ersten Vorab-Testläufen, in Form eines Assessments, haben Menschen mit Autismus auf diesen Bildern ohne Ausbildung bereits mehr erkannt, als ich darauf jemals sehen würde. Das hat uns alle sehr beeindruckt. Schnell

wurde klar: Theoretisch haben diese Menschen ein diagnostiziertes Störungsbild, aber praktisch sind sie uns in vielen Punkten überlegen. Wir müssen nur herausfinden, in welchem Bereich die individuellen Stärken liegen und die Personen entsprechend einsetzen. Für eine nachhaltige und gelingende Zusammenarbeit ist zudem ein flankierendes Coaching notwendig. Das ist eine zusätzliche dauerhafte Arbeit, die sich aber lohnt, weil ich einen hohen Output damit erziele.

G.I.B.: Nun besteht aber normalerweise das Problem, dass mit der Routine auch eine gewisse Flüchtigkeit in die Arbeit Einzug hält.

Detlef Schmitz: Bei einem „Neurotypen“ – wie Menschen ohne Autismus häufig von Menschen mit Autismus genannt werden – ist das so. Je mehr sich die Tätigkeiten im Tagesgeschäft wiederholen, desto eher steigt die Gefahr, dass sich Flüchtigkeitsfehler einschleichen. Das Schöne ist, dass dies bei vielen Menschen mit Autismus nicht der Fall ist –, ohne pauschalisieren zu wollen, dass alle Menschen mit Autismus wiederkehrende oder monotone Tätigkeiten bevorzugen.

Auch Menschen mit Behinderung durchlaufen bei uns einen Rekrutierungsprozess, bei dem die individuellen Stärken und Schwächen der Bewerberinnen und Bewerber analysiert werden. Wenn die jeweiligen Fähigkeiten mit dem angebotenen Tätigkeitsprofil übereinstimmen, erreichen wir die bestmögliche Passung. Neben dem Kontrollpersonal beschäftigen wir aber auch hervorragende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der IT-Abteilung sowie zuverlässige Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der Frachtabfertigung oder im Bereich unternehmensinterner Kommunikation.

G.I.B.: Wie werden die Menschen mit ASS im Unternehmen begleitet?

Detlef Schmitz: Ich wollte, dass jemand im Unternehmen das Thema fördert und bin dann auf Tanja Apholte aufmerksam geworden. Sie arbeitete als Studentin im Nebenjob in der Frachthalle bei uns, befand sich in der Endphase ihres Sozialarbeits-Studiums und hatte noch keine Idee für ein Thema ihrer Bachelor-Arbeit. Ich machte deutlich, dass ich gern verstärkt mit Men-

schen mit Autismus arbeiten würde, und jemanden bräuchte, der mir die Zielgruppe sowie mögliche Herausforderungen und Lösungsansätze näherbringt. Sie hat die Idee gerne aufgenommen, ihre Abschlussarbeit dem Thema gewidmet und als Inklusionsbeauftragte

„DIE PROJEKTROUTER GMBH“

- Ausgehend von der Leitidee, dass die berufliche Inklusion in die Mitte der Arbeitswelt gehört, unterstützt die 2004 gegründete ProjektRouter gGmbH mit Sitz in Köln, bis 2016 Füngeling Router gGmbH, als Inklusionsdienstleister Menschen und Unternehmen im Aufbau inklusiver Beschäftigungen.
- Die ProjektRouter gGmbH verzahnt seit 2005 den Teilhabeauftrag einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit dem Qualifizierungsauftrag eines beruflichen Bildungsträgers und dem Beschäftigungsauftrag eines Inklusionsbetriebes zu einem breit gefächerten und aufsuchenden Angebot aus einer Hand.
- Voraussetzung für das Gelingen einer beruflichen Inklusion ist aus Sicht von ProjektRouter, dass der Mensch selbst wie auch die Unternehmen eine passgenaue Qualifizierung und eine im Bedarfsfall nachhaltige Unterstützung erfahren, wobei immer das Win-win-Prinzip gilt.
- Supported Employment (Unterstützte Beschäftigung) nach dem Prinzip: identifizieren – platzieren – qualifizieren – beschäftigen.
- Über das Instrument der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung entstanden in neun Partnerunternehmen eigene Inklusionsabteilungen mit bisher bereits 73 Arbeitsplätzen.
- Insgesamt unterstützt ProjektRouter heute mehr als 280 Menschen, die sich für ein flankierendes und aufsuchendes Inklusionscoaching entschieden haben, und mehr als 65 privatwirtschaftliche und öffentliche Unternehmen, die mit der Unterstützung des Inklusionsdienstleisters nachhaltige Beschäftigungen auf- und ausbauen.

KONTAKT

ProjektRouter gGmbH
Grüner Weg 14, 50825 Köln
Tel.: 0221 80018822
info@projekt-router.de
<https://projekt-router.org>



Für die Gründung der ersten Inklusionsabteilung in der Deutsche Post DHL Group hat die DHL Airways HUB Köln in diesem Jahr den Inklusions-Award des Konzerns gewonnen.

bei uns angefangen. Sie hat das zunächst, ganz wie ich es wollte, ohne Hilfen von außen bewerkstelligt, mich dann aber doch davon überzeugt, Fördermittel, ein professionelles Netzwerk und externe Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

G.I.B.: Sicher gab es zu Anfang auch Kritik und gewisse Hürden, die zu überwinden waren?

Detlef Schmitz: Intern kam, als das Projekt bekannt wurde, Kritik auf, weil wir hier ja vom Sicherheitsbereich reden und gleichzeitig von dem medizinischen Befund: psychische Behinderung. Die Eignung zur Kontrollkraft wurde zunächst infrage gestellt, unternehmensintern sowie beim Betriebsarzt. Aufklärung und eine enge Abstimmung mit den Entscheidungsträgern und Betriebsärzten waren notwendig, zudem stand eine fachliche Expertise aus der Spezialambulanz für Autismus im Erwachsenenalter der Universität zu Köln für eine zusätzliche Stellungnahme bereit. Außerdem werden wir mehrmals im Jahr vom Luftfahrtbundesamt geprüft. In solchen Audits entsteht, angesichts der sicherheitsentscheidenden Prozesse und Tätigkeiten hier vor Ort, eine gewisse Stresssituation, hiervon betroffen sind natürlich auch unsere Kontrollkräfte.

Tanja Apholte: Aber gerade Menschen mit Autismus können unter diesen Bedingungen Stärken vorweisen. Wir stellen fest: Viele Kollegen und Kolleginnen werden meist nervös, wenn wir auditiert werden. Sie machen in ihrer Aufregung unter Umständen Fehler, die sie sonst in ihrem Tagesgeschäft nie machen würden. Menschen mit Autismus, die bei uns arbeiten, ist es gleich, wer neben ihnen steht. Sie führen ihre Tätigkeit regulär fort –, interessieren sich nicht unbedingt für „Sozialklimbim“ oder Hierarchien.

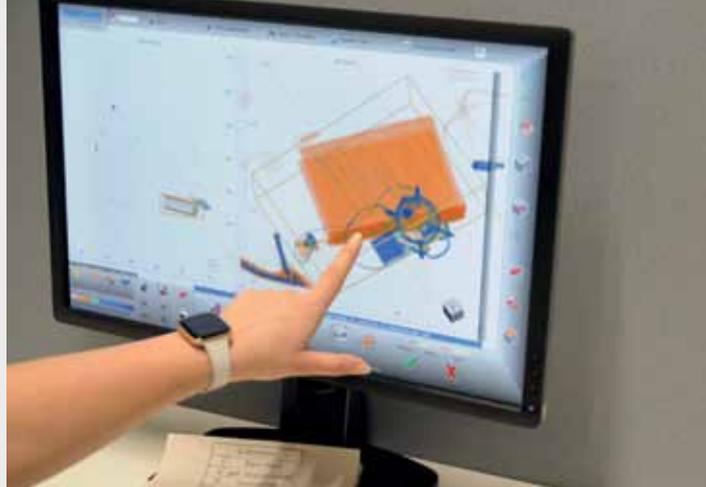
Bis zu unserem Projekt war dem Konzern keine Luftsicherheitskontrollkraft bekannt, die Autismus hat. Wir haben bei der zuständigen Behörde angefragt, ob etwas dagegen spricht, dass Menschen mit Autismus die Grundausbildung zur Luftsicherheitskontrollkraft absolvieren. Die Antwort war: Grundsätzlich nicht, solange die Behinderung keine Auswirkung auf die korrekte Ausübung der Tätigkeit hat.

Für die sogenannte „Luftsicherheitskontrollkraft“ ist nach dem Luftsicherheitsgesetz eine zehntägige Ausbildung vorgeschrieben. Eine entsprechende Schulung kaufen wir von extern ein. Diese haben wir auf zwölf Tage ausgeweitet und einen zusätzlichen Auffrischkurs vor dem Prüfungstermin gebucht, was uns durch Unterstützung des Inklusionsamtes möglich war. Außerdem haben wir den Schulungsleiter von einer Psychologin bezüglich der Zielgruppe schulen lassen. Bei der Prüfungsabnahme liegt die Durchfallquote ungefähr bei 80 Prozent. In Absprache mit den Teilnehmenden, haben wir uns dazu entschieden, den Prüfenden vorab nichts von dem Autismus der Prüfungsteilnehmenden zu sagen, um gegebenenfalls einen Nachteilsausgleich zu beantragen. Sie haben sie ohne Ausnahme bestanden.

G.I.B.: Wie haben Sie das Projekt intern durchgesetzt?

Detlef Schmitz: Nachdem wir positive Erfahrungen mit ersten Kollegen und Kolleginnen gemacht hatten und klar war, dass das Projekt entstehen kann, bin ich an das Management herantreten und habe das Projekt vorgestellt. Diese Ebene hat sich mit dem Thema auseinandergesetzt und entschieden, den Weg zu unterstützen. Das habe ich so vom Top-Management bis zum Vorarbeiter gemacht. Letzten Endes war niemand dagegen. Überhaupt stellt man, wenn das Umfeld von einem solchen Projekt erfährt, fest, dass das Problem „Jobs für Menschen mit Autismus finden“ relativ weit verbreitet ist und das Thema viel Zuspruch findet – auch im direkten Kollegenkreis, durch persönliche Berührungspunkte.

Tanja Apholte: Wir haben dann über die ProjektRouter GmbH die Menschen und Unternehmen im Aufbau inklusiver Beschäftigungsmöglichkeiten und Strukturen unterstützt, beginnend mit der Management-Ebene, autismspezifische Schulungen angeboten. Es zeigte sich schnell, dass die Vorurteile und medial geprägten Klischees sowie Berührungängste relativ schnell abgebaut werden konnten. Die Teilnehmenden erkannten die spezifischen Stärken und Vorteile einer gemeinsamen Arbeit. Diese Sensibilisierungsarbeit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat sowohl uns als auch der Optimierung der Arbeitsabläufe und dem Be-



triebsklima sehr genützt. Mit der Zeit hat sich eine sehr wertschätzende Haltung gegenüber unseren inklusiven Mitarbeitern eingestellt –, denn wir als Team können viel voneinander lernen. Je unterschiedlicher die Kollegen und Kolleginnen sind – unabhängig vom jeweiligen Geschlecht, der Herkunft, sexuellen Orientierung, Behinderung oder Nicht-Behinderung –, desto mehr Perspektiven und Möglichkeiten eröffnen sich in der gemeinsamen Arbeit.

Trotzdem ist auch nach der Sensibilisierungsphase das weitere Coachingangebot durch ProjektRouter ein wesentlicher Faktor, denn Autismus ist und bleibt unsichtbar. Im Arbeitsalltag wird dies häufig vergessen. Dadurch entstehen einige Herausforderungen. Unsere Erfahrung ist, dass ein individuelles, langfristiges und bedarfsgerechtes Beratungs- und Unterstützungsangebot notwendig ist, damit die Zusammenarbeit nachhaltig funktionieren kann. Wobei es wichtig ist, dass wir den direkten Kollegenkreis und die Vorgesetzten stets in diesen Prozess mit einbeziehen. Zu den spezifischen Unterstützungsangeboten, zählen aktuell das Job-, Personal- und Gruppencoaching sowie die Beratung und Unterstützung von Führungskräften, Teammitgliedern und jegliche Form der Informationsvermittlung.

G.I.B.: Wie ist die Zusammenarbeit mit der ProjektRouter gGmbH entstanden?

Tanja Apholte: Anfangs gab es eine Orientierungsphase, in der ich viel herumtelefoniert habe, oft mit gemischtem Ergebnis, weil verschiedene Stellen eher auf die Defizite der Menschen und Schwierigkeiten, die entstehen könnten, hingewiesen haben, als uns in unserem Vorhaben zu unterstützen. Teilweise wurde uns auch unterstellt, nur händeringend Arbeitskräfte zu suchen. Ich habe dann an verschiedenen Seminaren zum Thema Autismus teilgenommen, eine Freizeitgruppe für Menschen mit Asperger-Syndrom besucht und mit den Betroffenen selbst gesprochen. Dabei durfte ich tolle Menschen kennenlernen, die teilweise IT, Physik, Mathematik studiert hatten und sehr gute Abschlüsse vorweisen konnten, aber noch nie in Arbeit waren, weil sie schon am Vorstellungsgespräch scheiterten, wenn sie es bis dahin überhaupt geschafft hatten.

In diesem Rahmen kam ich dann in Kontakt mit der ProjektRouter gGmbH, und wir begannen binnen Kurzem, Menschen mit Behinderungen, überwiegend Menschen mit Autismus über deren integrative Arbeitnehmerüberlassung bei uns einzusetzen. Auch bei der Planung der Inklusionsabteilung hat uns ProjektRouter unterstützt und wir haben einen Dienstleistungsvertrag mit ihnen geschlossen. Zurzeit werden je nach Bedarf, Inklusionscoachs von ProjektRouter, bei uns vor Ort eingesetzt – das Personal- und Gruppencoaching findet in den Räumlichkeiten der ProjektRouter gGmbH statt. Vom Inklusionsamt erhalten wir für die Inklusionsabteilung eine Coaching-Pauschale, die wir für die Finanzierung nutzen. ProjektRouter coacht auch mich, zum Beispiel im Bereich der Beantragung von Fördermitteln. Außerdem werde ich selbst von ProjektRouter zum Inklusionscoach ausgebildet, da wir bestrebt sind, die Aufgaben selbst zu übernehmen.

G.I.B.: Wie gestaltete sich nach den Anfängen der Weg zu einer Inklusionsabteilung?

Tanja Apholte: Wir haben ein Konzept erstellt und uns damit beim Inklusionsamt gemeldet und beraten lassen. Wobei sich „Inklusionsabteilung“ vom Wort anhört, wie eine abgeschottete Insel im Unternehmen. Das ist es bei uns nicht. Wir benutzen den Begriff einer „virtuellen Inklusionsabteilung“.

G.I.B.: Sie haben die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst über die integrative Arbeitnehmerüberlassung eingestellt oder über die unterstützte Beschäftigung. Wie wichtig sind diese Instrumente für Sie?

Detlef Schmitz: Das ist ganz entscheidend, um festzustellen, ob die Menschen wirklich ins Unternehmen passen. Wichtig zu dem Thema ist aber: Das mache ich mit allen anderen auch! Alle bekommen zunächst einen Zeitvertrag, auch die Manager, da gibt es keine Unterschiede. Warum? Ich muss den Menschen kennenlernen – und das schaffe ich nicht in einem Vorstellungsgespräch. Ob jemand ins Unternehmen passt, merke ich erst im alltäglichen Umgang.

Tanja Apholte: Wir schauen immer, wer an welche Stelle passt, hier auch mit der Möglichkeit der individuellen Erprobung – das letztendliche „Matching“ ist entscheidend.

Detlef Schmitz: Ursprünglich wollten wir den Beweis antreten: Menschen dieser Zielgruppe können bestimmte Sachen besser als wir. Den Beweis haben wir geführt. – Jetzt sind wir schon ein paar Schritte weiter. Jetzt sehen wir uns die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber an und schauen, ob und wo wir sie einsetzen können.

G.I.B.: Wie soll es mit Ihrer Inklusionsabteilung weitergehen?

Detlef Schmitz: Unsere neun Planstellen der Inklusionsabteilung in verschiedenen Arbeitsbereichen sind fast alle besetzt. Unser Fokus liegt auf Menschen, die wir im Screening einsetzen können, aber bei der Rekrutierung stoßen wir auf viele interessante Persönlichkeiten und überlegen dann, wo sie am besten in unser Portfolio passen. Eine bestimmte Zielgröße der Anzahl von Menschen mit Behinderung im Unternehmen gibt es zurzeit noch nicht, aber wir machen uns darüber Gedanken.

Außerdem arbeite ich daran, eine Psychologin einzustellen. Unser Ziel ist ganz klar, dieses Thema völlig autark zu betreiben, also Schulungen, Jobcoaching und so weiter selber durchzuführen.

G.I.B.: Was fehlt Ihrer Meinung, damit mehr Unternehmen den Weg gehen, den Sie genommen haben?

Detlef Schmitz: Aus unternehmerischer Sicht ist es so: Wenn ich eine Idee habe, dann brauche ich Expertise. Manchmal muss man sich diese Expertise selbst erarbeiten, manchmal gibt es sie schon. Beim Thema Integration von Menschen mit Behinderung in Arbeit gibt es aber sehr viele unterschiedliche Expertisen und man muss an sehr viele Türen klopfen. Das empfinde ich nicht nur als verstörend, sondern auch als eine vollkommene Zeitverschwendung. Wenn man wirklich möchte, dass Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance bekommen, brauche ich eine Ansprechperson und eine Expertise. Diese Person muss mir sagen, das oder das oder das kann

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Gustav Bölke, Tel.: 02041 767212

g.boelke@gib.nrw.de

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

KONTAKTE

DHL Airways GmbH, Flughafen Köln/Bonn

Heinrich-Steinmann-Straße, 51147 Köln

Detlef Schmitz, Tel.: 02203 2998901

detlef.schmitz@dhl.com

Tanja Apholte, Tel.: 02203 2998402

Tanja.Apholte@dhl.com

der Weg sein. So bin ich es in der Zusammenarbeit mit meinem Management gewöhnt: Ich erwarte Lösungen und Optionen. Der Rest ist dann meine Entscheidung. So funktioniert Business.

Wenn ich mir nicht erlaubt hätte – das konnte ich nur aufgrund meiner Funktion als Geschäftsführer – die Stelle (einer Inklusionsbeauftragten) einfach zu platzieren und selbst zu finanzieren, dann hätte ich die gesamte Expertise, die wir heute haben, nicht. Bis ich verstanden hätte, wen ich ansprechen muss, wer Kostenträger ist und so weiter, hätte sich die Sache schon erledigt gehabt. Dabei bin ich als Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft eines weltweit agierenden Riesen-Konzerns noch in einer luxuriösen Situation. Was macht der Mittelständler mit 20, 30 Mitarbeitern? Nie im Leben geht er den Weg, den wir gegangen sind.

G.I.B.: Welche Empfehlungen haben Sie für andere Unternehmen, die sich für inklusive Beschäftigungsformen interessieren?

Detlef Schmitz: Es hat bei uns rückblickend deshalb so gut funktioniert, weil ich das Vorhaben von vornherein kommuniziert und mit dem Team abgestimmt habe. Das geschieht auf allen Ebenen im Rahmen von regelmäßigen Abteilungs-Briefings, Management-, Vorgesetzten- und Crossover-Meetings. Hier tauscht sich jeder mit jedem aus, und zwar regelmäßig. Außerdem gibt es eine Communications-Plattform, in der zum Beispiel steht, wie wir mit dem Thema Inklusion im CGN Hub umgehen.

Egal, ob wir von der Integration von Menschen mit Autismus sprechen oder der Integration von Arbeitskräften aus dem Ausland – die Integrationskunst liegt nicht darin, dass sich diese Menschen integrieren müssen, sondern darin, dass das Umfeld akzeptiert und anerkennt, dass da jemand ist, der sich gern integrieren würde. Wenn das Umfeld das nicht zulässt, hat der Mensch keine Chance.

„Unsere beeinträchtigten Mitarbeiter funktionieren wie ein Uhrwerk“

Großewinkelmann GmbH & Co. KG

Die Gründung einer Inklusionsabteilung kann Unternehmen einen Vorteil im Kampf um Fachkräfte bringen. Das zeigt das Beispiel der Großewinkelmann GmbH & Co. KG in Rietberg-Varensell. Zu den 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des mittelständischen Spezialherstellers für Stall- und Weidetechnik sowie Zäune und Tore zählen auch 12 Menschen mit Schwerbehinderung. Finanziell unterstützt durch das Programm des Landes Nordrhein-Westfalen „Integration unternehmen!“ bietet der Betrieb diesen Menschen heute eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.



Inklusion als Teil der Unternehmenskultur

Die „Growis“, so nennen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Familienbetriebs aus Ostwestfalen, bauen Zäune, Tore und Stahlkonstruktionen für Stall- und Weidetechniken. Auch wenn das Unternehmen mittlerweile 180 Mitarbeitende zählt und prestigeträchtige Objekte wie die Münchner Allianz-Arena oder den Frankfurter Flughafen mit aufwendigen Tor- und Zaunsystemen ausgestattet hat, legt der Betrieb großen Wert auf ein familiäres Miteinander. Vom Produktionsband bis zur Chefetage wird sich bei „Growi“ generell geduzt. Das schafft Verbundenheit und ein ideales Umfeld für Menschen mit Behinderung.

Die 2010 gegründete firmeneigene Inklusionsabteilung zählt mittlerweile zwölf Mitarbeitende mit Schwerbehinderung. Hinzu kamen weitere zehn Arbeitskräfte aus dem Wertkreis – einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Gütersloh. Aber die Erfahrung von Großewinkelmann in der Zusammenarbeit mit beeinträchtigten Menschen reicht weitaus länger zurück. Schon Mitte der 1980er Jahre arbeitete der Betrieb mit Behindertenwerkstätten zusammen. Was mit einfachen Hilfsarbeiten beim Sortieren und Verpacken von Zubehörteilen anfing, mündete rund zehn Jahre später in eine externe Werkstatt des Trägers Wertkreis Gütersloh auf dem Gelände von Großewinkelmann. Damit erweiterte sich auch das Aufgabenfeld der Werkstattmitarbeiter. Hier wurden nun

Sattelschränke und Schubkarren montiert und bestimmte Komponenten hergestellt und verpackt.

Wettbewerb belebt das Geschäft

„Es hätte gar nicht besser laufen können“, erinnert sich der Geschäftsführer Frank Hesse, der den Betrieb zusammen mit seinem Bruder Ralf Hesse in nunmehr dritter Generation führt. Doch dann trat im Jahr 2010 mit dem Inklusionsbetrieb hb Solar in unmittelbarer Nachbarschaft die Konkurrenz auf den Plan. Der Photovoltaikhersteller bot 14 schwerbehinderten Menschen eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt an. Mehrere der Mitarbeiter von Growi eigneten sich dafür optimal. Besonders reizvoll für die Menschen mit Behinderung war dabei die Aussicht auf einen sozialversicherungspflichtigen Lohn statt des Werkstattentgelts. Für die Mitarbeiter hätte das bedeutet: zum ersten Mal wirtschaftlich auf eigenen Beinen zu stehen. „Das ließ gleich mehrere mit einem Wechsel liebäugeln“, so Hesse, was man bei Growi jedoch tunlichst vermeiden wollte. Schließlich war man mit den Mitarbeitern sehr zufrieden, hatte viel Zeit investiert, um sie anzulernen und auch von der Unterstützung profitiert. Also musste der Betrieb etwas Vergleichbares bieten.

So wertvoll sind verlässliche Kooperationspartner

Auf die Idee, eine eigene Inklusionsabteilung zu gründen, kam Großewinkelmann durch die Kooperation mit dem Wertkreis. Als sich die Firma dann eingehender damit befasste, stieß man auf das Programm des Landes Nordrhein-Westfalen „Integration unternehmen!“ Und



Ralf Hesse, Großewinkelmann
GmbH und Co. KG

noch im selben Jahr gründete das Rietberger Unternehmen eine eigene Inklusionsabteilung. Bedenken oder Zweifel habe man bei diesem Schritt keine gehabt. Auch dank der hervorragenden Unterstützung durch die Netzwerkpartner des Landesprogramms, wie Geschäftsführer Hesse betont: „Wie schon damals bei der Planung der ausgelagerten Arbeitsgruppe, war der Wertkreis auch bei der Gründung der Inklusionsabteilung eine tragende Säule für uns. Er übernahm die sozialpädagogische Betreuung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einarbeitungsphase und sorgte so für einen reibungslosen Start.“ Weitere Hilfe bekam der Betrieb bei der Antragstellung für finanzielle Fördermittel durch den Integrationsfachdienst (IFD). Zudem übernimmt der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) einen Mindestleistungsausgleich für die Arbeitskräfte, der in der Regel 30 Prozent des Arbeitnehmer-Bruttolohns beträgt. Auch den erhöhten Betreuungsaufwand zahlt der LWL, alles in allem also eine stabile Basis für das Projekt Inklusionsabteilung.

Integration fördert Motivation

Von den zwölf Mitarbeitenden mit Behinderung kommen vier aus der ehemals ausgelagerten Arbeitsgruppe. Entsprechend unkompliziert sei bei diesen die Eingliederung ins Unternehmen verlaufen. „Wir kannten diese Menschen ja schon gut und wussten, was wir an ihnen hatten. Deshalb gab es keine nennenswerte Aufwendung bei der Übernahme dieser Personen in unseren Betrieb.“ Und wenn die Festanstellung einer Person mit einem bestimmten Handicap ein paar Zusatzmaßnahmen im Unternehmen erfordert, setzt Großewinkelmann diese bereitwillig um. Für ei-

nen hörgeschädigten Kollegen stattete es beispielsweise sämtliche Gabelstapler mit einem speziellen Warnlicht aus, um Unfälle zu vermeiden. Aus welchem Winkel die Stapler auch kommen, der Mitarbeiter kann sie so stets rechtzeitig wahrnehmen.

Verteilt auf verschiedene Abteilungen helfen die Mitarbeitenden mit Behinderung etwa bei der Wartung des Maschinenparks, erledigen Fräs- und Schneidarbeiten oder montieren und verpacken Produkte. Sie sind also voll in die betrieblichen Abläufe der Metall verarbeitenden Firma integriert. So sieht es auch der Geschäftsführer: „Ursprünglich war das so gar nicht geplant. Es hat sich von selbst ergeben. Vor allem durch die enorme Motivation der Beschäftigten nach Gründung der Abteilung.“ Und dass sich die beeinträchtigten Mitarbeitenden so stark mit dem Unternehmen identifizieren, erweist sich scheinbar ebenso als integrationsfördernder Faktor. Von außen betrachtet ist ein Unterschied zwischen Arbeitskräften mit und ohne Handicap bei Großewinkelmann kaum erkennbar. Die zwölf Mitarbeiter tragen die gleiche Arbeitskluft wie die übrigen Monteure und verrichten ihre Arbeit mit einer ähnlichen Routine und Selbstverständlichkeit wie ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung. Für alle Fälle haben die Menschen mit Behinderung bei Großewinkelmann aber immer einen ausgebildeten Betreuer als Ansprechpartner an ihrer Seite. Seit einigen Jahren sind diese Betreuer sogar fester Bestandteil der Belegschaft. Und damit stets eine optimale Betreuung der beeinträchtigten Mitarbeiter sichergestellt ist, holt sich der Betrieb in regelmäßigen Abständen die Meinung einer externen Fachkraft beim Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung (IFB GbR) ein.

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767208

h.kleinen@gib.nrw.de

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767204

b.willautzkat@gib.nrw.de

KONTAKT

Großewinkelmann GmbH und Co. KG

Ralf Hesse, Tel.: 0244 9301960

rhesse@growi.de

AUTOR

Nils Strodtkötter

nils.strodtkoetter@web.de

„Wir würden den Weg jederzeit wieder so beschreiten“

Im Falle Großewinkelmann war die Gründung einer Inklusionsabteilung eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Dem Betrieb half sie, sich in einer wirtschaftlichen Konkurrenzsituation zu behaupten und Fachpersonal an sich zu binden. Gleichzeitig schaffte man so für Menschen mit Behinderung eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt, die ihnen neben wirtschaftlicher Unabhängigkeit noch etwas viel Entscheidenderes zukommen ließ: Wertschätzung. „Für uns sind unsere Mitarbeiter mit Handicap vollwertige Arbeitskräfte, entsprechend normal behandeln wir sie. Es gibt ihnen ein gutes Gefühl, Arbeiten selbstständig zu bewältigen. Ohne, dass ihnen ständig jemand über die Schulter guckt“, so Hesse. Durch den Wechsel aus dem behüteten Umfeld einer Behindertenwerkstatt hinein in ein Unternehmen mit festen Abläufen, Strukturen, aber auch gewissen Anforderungen habe bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzliche Potenziale freigesetzt. „Sie spüren, dass sie bei uns mehr gebraucht werden als in dem geschützten Rahmen einer Behindertenwerksatt. Das motiviert sie. Wir haben auch gar keine Probleme mit krankheitsbedingten Ausfällen bei ihnen. Unsere beeinträchtigten Mitarbeitenden funktionieren wie ein Uhrwerk.“ Genauso wie sich das ein Unternehmensleiter wünsche, freut sich Hesse über das geglückte Projekt Inklusionsabteilung.

Hotel Vivendi

Erfolgreiche Inklusion ist auch eine Frage der Haltung

Im Seminar- und Tagungszentrum des Softwareherstellers Connex in Paderborn arbeiten 30 Mitarbeitende in Küche, Service, Housekeeping und Haustechnik. Das Besondere: die Hälfte hat ein Handicap.



Das Softwareunternehmen Connex eröffnete im Mai 2019 ein Seminar- und Tagungszentrum, in dem ein 30-köpfiges Team inklusiv miteinander arbeitet.

Ein Softwareunternehmen eröffnet ein integratives Hotel

Die Connex Communication GmbH ist ein IT-Unternehmen mit 270 Mitarbeitenden, das Einrichtungen und Träger der Sozial- und Gesundheitswirtschaft mit der Software Vivendi unterstützt. Sie kommt in 12.000 sozialen Einrichtungen zum Einsatz. Anwender in Kitas, Pflegeheimen, Beratungsstellen sowie Wohngruppen planen täglich Maßnahmen, dokumentieren Pflegeleistungen und werten Unternehmenskennzahlen damit aus. Mit rund 300.000 Anwendern ist das Unternehmen Marktführer für sozialwirtschaftliche Software. Um den Umgang mit ihr kennenzulernen, werden die Anwender

regelmäßig geschult. Und da die Nachfrage nach klassischen Seminaren in Präsenzform weiterhin sehr hoch ist und digitale Formate den persönlichen Kontakt nicht gänzlich ersetzen können, errichtete das Unternehmen am Firmensitz in Paderborn ein eigenes Seminar- und Tagungszentrum – das Hotel Vivendi.

Angebote für Menschen mit Behinderung schaffen

Schon vor der Grundsteinlegung stand für Connex-Geschäftsführer Jörg Kesselmeier eines fest: „Wir wollten in unserem Hotel Menschen eine Chance geben, die es auf dem ersten Arbeitsmarkt schwer haben.“ Darüber hinaus wur-

de beim Bau des Hotels viel Wert auf die Barrierefreiheit gelegt. Jeder soll die Möglichkeit haben, alle Bereiche im Hotel bequem zu erreichen. Ein Mitarbeitender, selbst Rollifahrer, prüfte die Zugänglichkeit auf Herz und Nieren. Auch habe man vor der Eröffnung des Hotels im Mai 2019 bewusst darauf verzichtet, die Reinigung und das Catering an Fremdfirmen zu vergeben. Alle Arbeiten rund um das Haus übernehmen eigene Mitarbeitende. „Als mittelständisches Unternehmen möchten wir gesellschaftliche Verantwortung übernehmen, indem wir individuelle Talente fördern und Teilhabe ermöglichen“, erklärt Kesselmeier die Haltung von Connex. Und so arbeiten im Team mittlerweile 15 Menschen mit Behinderung, die im Housekeeping, Service, in der Küche und Haustechnik eingesetzt sind. Das bringt auch neue Herausforderungen mit sich, mit denen das Team umgehen lernen muss.

Gut, dass bei der Auswahl des Hotelmanagers genau hingeschaut wurde. Denn Thomas Ihde, Hotelbetriebswirt und Manager im Hotel Vivendi, war bereits in anderen integrativen Häusern tätig und konnte dort viele Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Handicap sammeln. Als stellvertretender Hotelleiter des Integrationshotels Kochsberg führte der 33-Jährige sogar ein Team von zwanzig Mitarbeitenden. „Die Arbeit mit Menschen mit Handicap war zwar oft nicht leicht, hat mir aber immer sehr viel Freude bereitet. Ich musste jeden Einzelnen mit seinen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten sehen, motivieren und mitnehmen. Dabei habe ich viel gelernt“, erklärt Ihde. Im Hotel Vivendi bekamen der Hotelmanager und sein Team Unterstützung von außen, vom Integrations-



Die selbst entwickelte Hotelsoftware ist an die Bedürfnisse der Inklusionskräfte angepasst und wird in Zusammenarbeit mit dem Team weiterentwickelt.

und Beratungszentrum (IBZ) Paderborn und vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe, der für den Betreuungsaufwand und den Mindestausgleich der Mitarbeitenden mit Behinderung aufkommt.

Von Beginn an für ein gutes Gefühl sorgen

Um zu entscheiden, wer für die Arbeit im Hotel infrage kommt, nahm das Unternehmen die Hilfe des IBZ Paderborn in Anspruch, welches dem Unternehmen potenzielle Kandidaten für ein Vorstellungsgespräch vorschlug. Wichtig hierbei: Die ohnehin angespannte Situation eines Vorstellungsgesprächs für die Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung möglichst angenehm zu gestalten. Dafür sorgt auch eine Betreuungsperson des IBZ, die grundsätzlich an diesen Gesprächen teilnimmt. Haben nach dem ersten Kennenlernen beide Seiten ein positives Gefühl, absolvieren die Kandidaten ein Praktikum, um sich mit der Tätigkeit und der neuen Umgebung vertraut zu machen. Hierbei bekommen sie regelmäßig Besuch von einem Betreuer des IBZ, der sie auch mal bei einem Arbeitstag begleitet, um sich ein Bild vor Ort zu machen. Das sei für die Mitarbeitenden mit Behinderung ebenso wichtig wie für das Unternehmen. „Vor allem psychische Erkrankungen, die eben nicht unmittelbar erkennbar sind, können in einem inklusiven Team zu Unsicherheiten führen. Umso wichtiger war es, beim IBZ einen festen Ansprechpartner für solche Fragen zu haben. Das hat uns allen mehr Sicherheit und Vertrauen gegeben“, so Hotelmanager Thomas Ihde. Denn einige der Mitarbeitenden haben in der Vergangenheit auch die ein oder andere schlechte Erfahrung gemacht. Unter anderem sahen sie sich mit

Mobbing konfrontiert. So können Veränderungen zu weiteren Unsicherheiten führen, sodass einige Mitarbeitende entsprechend zurückhaltend in den neuen Job im Hotel starten. „Wir konnten aber schon nach wenigen Wochen feststellen“, erinnert sich Ihde, „dass sie ihre Unsicherheit zunehmend ablegten.“ Teammitglieder ermunterten besonders schüchterne Kolleginnen und Kollegen dazu, einfach mal durch das Hotel zu gehen und die Gäste zu begrüßen. Eine kleine Übung, die banal klingt, aber große Wirkung zeigte. „Sie haben dann ihre Ängste abbauen können, was ihnen mehr Selbstsicherheit gab“, sagt Ihde.

Das Beispiel des Hotels Vivendi zeigt, dass mindestens genauso wichtig wie die entsprechende Unterstützung von außen die eigene Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung für eine erfolgreiche Inklusion ist. „Anders könne es auch gar nicht funktionieren“, resümiert der Hotelmanager. Ein gewisses Maß an Rücksicht im Umgang mit beeinträchtigten Menschen setzt das Hotelteam aber auch bei

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767208

h.kleinen@gib.nrw.de

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767204

b.willautzkat@gib.nrw.de

KONTAKT

Hotel Vivendi

Balhorner Feld 11, 33106 Paderborn

Thomas Ihde, Tel.: 05251 771133

info@connext.de

AUTOR

Nils Strodtkötter

nils.strodtkoetter@web.de

seinen Gästen voraus. Als sich eines Tages ein Hotelgast über das Arbeitstempo eines Kollegen mit Handicap beschwerte, stand das ganze Team verblüfft da. Sollte man die Gäste lieber darauf hinweisen, dass man mit Inklusionskräften arbeite? Die Entscheidung war klar: Nein. „Denn die Vielfalt unseres Teams ist kein Handicap, sondern unsere Stärke“, resümiert Thomas Ihde.



Hinweis: Dieses Bild wurde vor der Corona-Pandemie aufgenommen.

Ein starkes Team: In Küche und Service wird Hand in Hand gearbeitet.

„Nicht in die soziale Verantwortungsfalle tappen!“

Ein Gespräch mit Christian Münch, Inklusionsberater bei der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer (SIHK) zu Hagen

G.I.B.: Herr Münch, Sie sind Inklusionsberater bei der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer (SIHK) zu Hagen. Was genau umfasst Ihr Angebot für die Unternehmen, wie gehen Sie bei Ihrer Arbeit vor?

Christian Münch: Mein Aufgabengebiet umfasst drei Bereiche. Da ist zunächst die klassische Lotsenfunktion. Wenn es um Ideen oder Probleme im Kontext von Menschen mit Behinderung geht, egal, ob es sich um Neueinstellungen handelt oder um vorhandenes Personal, wünschen sich unsere Unternehmen eine Ansprechperson, die ihnen hilft. Genau diese Funktion übernehmen wir. Meine Aufgabe ist es dann, mehr über die Idee oder das Problem herauszufinden und dem Unternehmen schnellstmöglich die dafür zuständige Institution und die dort dafür verantwortliche Person mit ihren Kontaktdaten zu nennen. Hotlines sind in diesem Kontext aus unserer Sicht nicht geeignet, weil es bei diesem Thema sowohl aufseiten der Unternehmen wie auch bei den Menschen mit Behinderung sehr schnell sehr persönlich wird. Anders als Callcenter pflegen wir Inklusionsberater einen persönlichen Kontakt und der ist in diesem Themenfeld unverzichtbar.

Wir treten nicht als besserwisserische externe Berater auf.

Ein zweiter Schwerpunkt meiner Arbeit zielt darauf, das Thema „Menschen mit Behinderung“ aus seiner Nische zu holen. Der Vorstellung mancher Unternehmen, „Ich habe keinen Blinden, keinen Tauben und keinen Rollstuhlfahrer in meiner Belegschaft, also geht mich das Thema nichts an“, begegnen wir mit dem Hinweis, dass das Thema auch Menschen mit einer Einschränkung betrifft, bei der man gar nicht an einen Behindertenausweis denkt –, Einschränkungen, die aber dazu führen, dass sie an ihrem Arbeitsplatz nicht mehr so gut zurechtkommen wie in früheren Phasen ihres Erwerbslebens oder diesen Arbeitsplatz

ganz aufgeben müssen. Soll heißen: Das Entstehen einer Behinderung ist oft ein schleichender Prozess. Was viele nicht wissen: Nur ungefähr vier Prozent aller Menschen haben eine Behinderung von Geburt an. Die größte Gefahr, sich eine Behinderung zuzuziehen, besteht im Alter zwischen 40 und 60 Jahren. Genau in dieser Altersgruppe aber bewegen sich die Leistungsträger in den Unternehmen.

Aus diesem fließenden Übergang von „nicht behindert“, „eingeschränkt“ und „behindert“ ergeben sich Anknüpfungspunkte zu meinem dritten Arbeitsbereich, der Königsdisziplin: Unternehmensberatung und Potentialanalyse. Dabei verbinden wir – soweit möglich – den präventiven Gesundheitsschutz beim vorhandenen Personal mit der Integration behinderter Menschen. Wenn also ein Mitarbeiter seine Arbeit nicht mehr ausführen kann, versuchen wir, den Arbeitsplatz neu zu organisieren. Dabei müssen wir aber größer denken und gleichzeitig andere Arbeitsplätze mit in den Blick nehmen und all das mit dem Thema Fachkräftesicherung verknüpfen.

Das gelingt mit Hinweis auf wissenschaftliche Studien, wonach Facharbeiter aufgrund von Arbeitsverdichtung und reduziertem Personal zu rund 30 Prozent gar keine Facharbeit verrichten. Doch dafür sind Facharbeiter überqualifiziert und auch zu teuer. Also schauen wir uns in solchen Fällen gemeinsam mit dem Unternehmen alle Arbeitsplätze an und überlegen, wie wir vorhandene Mitarbeiter von Tätigkeiten entlasten können, für die sie überqualifiziert sind und erstellen daraus ein Portfolio, das zehn Tätigkeiten verbindet, die auch ein Mensch mit Behinderung übernehmen kann. Dieses Profil geben wir an den Integrationsfachdienst oder eine Behindertenwerkstatt und fragen, ob sie Personen in ihren Dateien haben, die möglichst viele dieser Tätigkeiten übernehmen können. Der doppelte Vorteil: Vorhandene Beschäftigte mit Einschränkungen werden entlastet und die neu geschaffene Stelle nimmt



Christian Münch, Südwestfälische
Industrie- und Handelskammer (SIHK)
zu Hagen

ein Mensch mit Behinderung ein. Das alles zeigt: Menschen mit Behinderung sind nicht per se ein Problem, sondern können ein Problemlöser sein.

G.I.B.: Mit wem – außer den Unternehmen – kooperieren Sie als Inklusionsberater, und was unterscheidet Ihr Angebot von dem Ihrer Netzwerkpartner, was ist dessen besondere Qualität?

Christian Münch: Das Spektrum unserer Kooperationspartner auf regionaler Ebene ist breit gestreut: die Agenturen für Arbeit gehören dazu, Integrationsämter, Integrationsfachdienste, die Rentenversicherung, Reha-Anbieter als Leistungserbringer, also Berufsbildungswerke, des Weiteren Behindertenwerkstätten sowie anverwandte Institutionen wie etwa die „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“.

Der Hauptunterschied unseres Angebots zu deren Angeboten ist, dass wir als neutrale Berater für die Betriebe auftreten können und keinen Vermittlungsauftrag haben. So übernehmen wir tatsächlich die unternehmerische Denkweise und das schafft Vertrauen. Wir machen auch keine Kaltakquise, sondern den ersten Schritt geht das Unternehmen mit seiner Idee oder seinem Problem selbst, denn: Wir wollen nicht Druck erzeugen, wir wollen überzeugen.

Ein weiterer Vorteil ist unsere Anknüpfung als Kammerorganisation an die bestehenden, eingangs genannten Strukturen. Zudem verbinden wir ein vermeintliches Randthema – die Beschäftigung behinderter Menschen – mit den für Unternehmen relevanten Mega-Themen wie Digitalisierung, älter werdenden Mitarbeitern im Zuge des demografischen Wandels oder mit barrierefreier IT und E-Mobilität. Das erhöht die Aufmerksamkeit der Unternehmen für das Themenfeld Inklusion.

Die Unternehmen wissen: Wir pfuschen dem Unternehmer nicht in seine Kernkompetenz. Er weiß natürlich selbst am besten, wie er sein Unternehmen zu führen hat und seine Mitarbeiter am besten einsetzt. Wir treten nicht als besserwisserische externe Berater auf, sondern entwickeln nicht nur gemeinsam

mit ihm Ideen, sondern zeigen immer zugleich, wie sie umzusetzen sind – oder auch nicht. Wenn also etwa ein Unternehmen in unserer Region dem Beispiel des Softwareunternehmens SAP folgen wollte, das vor Jahren hundert Autisten wegen ihrer besonderen Fähigkeiten in der Softwareprüfung einsetzen wollte, würden wir ihm davon abraten, weil es in unserer Region gar nicht so viele davon gibt. Aufgrund unseres regelmäßigen Austauschs mit den eingangs genannten Akteuren haben wir immer auch das Arbeitsmarktpotenzial im Blick und können so die beiden Welten jederzeit optimal zusammenbringen.

Die rasante Entwicklung der Arbeitswelt 4.0 kann sich als große Chance für Inklusion erweisen.

G.I.B.: Neben den Unternehmen – Sie sprachen es an – kooperieren Sie auch mit Rehabilitationseinrichtungen. Inwiefern profitieren diese Einrichtungen von der Zusammenarbeit mit Ihnen?

Christian Münch: Wir können ihnen die Sicht und Denkweise von Arbeitgebern näherbringen, sodass sie ihre Angebote passgenauer entwickeln und vermitteln können. Wichtig ist, nicht in die „soziale Verantwortungsfalle“ zu tappen. Der durch die UN-Behindertenrechtskonvention geprägte Satz der betroffenen Menschen mit Behinderungen „Nicht ohne uns über uns“, lässt sich auch auf die Gruppe der Unternehmer übertragen. Projekte zur besseren Teilhabe an Arbeit werden meist aus der Sicht der betroffenen Zielgruppe ausgeschrieben und entwickelt. Unternehmen, die für die Umsetzung benötigt werden, sind in der Projektentwicklungsphase aber gar nicht eingebunden. Vielmehr wird pauschal vorausgesetzt, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für den Unternehmer gut sei und er schon aus Eigeninteresse diese Projekte unterstützen müsse.

Das tatsächliche Eigeninteresse der Unternehmer wird dabei meist gar nicht erfragt, sodass eine posi-

tiv motivierende Grundhaltung gar nicht erst entstehen kann. Doch der Unternehmer weiß immer noch am besten, was für sein Unternehmen wichtig und richtig ist, und die Frage, „Wer braucht eigentlich wen?“ darf in diesem Zusammenhang durchaus gestellt werden. Dass ein Unternehmer in eine defensive Position gedrängt wird, indem an seine soziale

Die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Rahmen von „Arbeit 4.0“ kann daher ein Treiber von echter Inklusion sein, indem Arbeitsplätze von vornherein maßgeschneidert an den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin angepasst werden. Dies gestaltet sich möglicherweise leichter als bei der Umgestaltung von vorhandenen Arbeitsplätzen.

Der Unternehmer soll in erster Linie die Qualifikationen und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung erkennen.

Verantwortung appelliert wird, erzeugt den Widerspruch, dass der Unternehmer mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ja gerade nicht ein soziales Werk vollbringen soll, sondern als Motivation in erster Linie die Qualifikationen und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung erkennt, und so aus unternehmerischer Sicht wirtschaftliche Vorteile genießt.

G.I.B.: Was meinen Sie: Erleichtert die zunehmende Digitalisierung die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?

Christian Münch: Mit Sicherheit. Die rasante Entwicklung der Arbeitswelt 4.0 kann sich als große Chance für ihre Inklusion erweisen. Immer besser lassen sich körperliche und geistige Beeinträchtigungen durch immer ausgeklügeltere Assistenzsysteme ausgleichen. Beispiele dafür sind programmierbare Tastaturen mit hinterlegten Textbausteinen, die auch beeinträchtigten Personen ermöglichen, fehlerfrei Geschäftsbriefe zu schreiben, oder OrCam-Systeme, winzige Kameras mit Lautsprechermodul, die am Brillenbügel befestigt auch Personen erkennen, oder sehgeschädigten Menschen Texte vorlesen können.

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafoneemail.de

KONTAKT

Christian Münch, Inklusionsberater

Südwestfälische Industrie- und

Handelskammer zu Hagen

Tel.: 02331 390302

muench@hagen.ihk.de

„Entscheidend ist nicht, was ich nicht kann, sondern was ich kann“



Ein Gespräch mit Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags

G.I.B.: Herr Oehme, vor wenigen Jahren lautete die Überschrift eines Artikels zum Thema „Arbeitsmarkt für behinderte Menschen“ in der Deutschen Handwerks-Zeitung: „Inklusion: Viele Firmen drücken sich“. Ist das immer noch so?

Andreas Oehme: Die etwas plakative Überschrift soll vermutlich wachrütteln, erzeugt aber ein falsches Bild und trifft nicht den Kern des Problems. Zunächst müssen wir uns vor Augen führen, dass ein Großteil der Handwerksbetriebe weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat und damit nicht unter die Beschäftigungspflicht fällt, nach der Arbeitgeber mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen müssen. Wie viele der größeren Handwerksbetriebe ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen oder eine Ausgleichsabgabe zahlen, wissen wir leider nicht genau, weil es dazu keine Auswertung gibt.

Um die wirkliche Haltung von Handwerksbetrieben zur Inklusion von Menschen mit Behinderung zu erkennen, müssen wir zwischen zwei Gruppen unterscheiden. Da sind zum einen die langjährig Beschäftigten, die sich durch Unfall oder Erkrankung eine Schwerbehinderung zugezogen haben. Mit Ausnahme jener Fälle, in denen das verbliebene Leistungsvermögen so gering ist, dass ein Verbleib in Arbeit einfach unmöglich ist, gibt es starke Bestrebungen seitens der Handwerksbetriebe, ihre vormals nicht behinderten, jetzt aber behinderten Beschäftigten in Arbeit zu halten.

Diese Haltung der meist kleinen Familienbetriebe kennen wir auch aus anderen Zusammenhängen, etwa wenn es dem Betrieb wirtschaftlich gerade mal nicht so gut geht. Dann kommen mitunter Berater und sagen zum Inhaber: „Sie müssen sich vom Personal trennen“, doch der antwortet: „Vielleicht müsste ich das, aber das mach ich nicht. Mein Mitarbeiter

ist schon seit zehn, fünfzehn Jahren in meinem Betrieb, den entlasse ich nicht, nur weil es mir gerade etwas schlechter geht.“ Das heißt: Die Bindung an den Menschen, an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter, ist in Handwerksbetrieben viel stärker ausgeprägt als in Großunternehmen – und das gilt auch für Menschen mit einer Behinderung.

Eine andere Frage ist das Verhalten der Betriebe bei Neueinstellungen von Menschen mit einer Behinderung. Da mag es mitunter eine gewisse Zurückhaltung geben, weil Betriebsinhaber etwaige Kosten für den erforderlichen Umbau eines Arbeitsplatzes scheuen, damit er den Ansprüchen und Bedarfen eines Menschen mit Behinderung genügt. Doch diese Vorbehalte resultieren meist aus fehlendem Wissen über die vielen Fördermöglichkeiten in solchen Fällen. Dass es neben Investitions- und Lohnkos-

Vorbehalte resultieren meist aus fehlendem Wissen über die vielen Fördermöglichkeiten.

tenzuschüssen auch Zuschüsse zu Umbaukosten gibt, weiß kaum ein Betrieb und erst recht wissen es nicht solche Betriebe, die aufgrund eines geringen Personalzuwachses gerade beschäftigungspflichtig geworden sind, wie das Handelsblatt Research Institute im Auftrag der Aktion Mensch herausgefunden hat. Demnach wissen gerade Firmen in einer Größenordnung von 20 bis 60 Mitarbeitern weniger über die staatlichen Fördermöglichkeiten und nutzen sie auch deutlich seltener als große und mittelständische Betriebe. Hier ist also in der Tat noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten.

Doch der zentrale Faktor bei einer Einstellung ist die Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers. Menschen mit einer Behinderung, die eine dreijäh-

rige Berufsausbildung abgeschlossen haben, dürfen heute aufgrund der Fachkräfteengpässe deutlich weniger Schwierigkeiten haben, einen Job zu finden, als in der Vergangenheit. Hier steht für Betriebe nicht die Behinderung, sondern die Qualifikation im Vordergrund. Von einer grundsätzlichen Verweigerungshaltung der Handwerksbetriebe in dieser Frage kann keine Rede sein.

G.I.B.: Die Inklusionsberatung der Handwerkskammern könnte die von Ihnen geforderte Aufklärungsarbeit leisten. Was umfasst deren Angebot und wie reagieren die Betriebe darauf?

Andreas Oehme: Das Beratungsangebot wird ausgesprochen gerne in Anspruch genommen, gerade wenn es um die Entwicklung von Alternativen zur Entlassung eines Menschen mit Behinderung geht. Das ist gut nachvollziehbar, denn die unzähligen Fördermöglichkeiten im Inklusionsbereich und die Viel-

Für Betriebe steht nicht die Behinderung, sondern die Qualifikation im Vordergrund.

zahl der hier tätigen Akteure ist für Außenstehende kaum zu überblicken: das reicht von den Reha-Trägern, über Rentenversicherung und Krankenkasse, bis hin zu den Integrationsämtern und Arbeitsagenturen. Zu durchschauen, wer hier jeweils der Kostenträger ist, ist für einen Kleinbetrieb eine kaum lösbare Aufgabe.

Insofern ist ihnen das Angebot der Inklusionsberatung, ihnen einen Weg durch diesen Dschungel zu weisen, sehr willkommen. Es umfasst neben allgemeinen Informationen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen die Hilfe bei der Suche nach einem geeigneten Bewerber, Informationen über alle Fördermöglichkeiten bei Neueinstellung, Ausbildung und bei bestehenden Arbeitsverhältnissen, Hilfe bei der Beantragung der Förderungen, Kontaktaufnahme zu den zuständigen Kostenträgern, aber auch die

Beratung zur Schaffung und Ausstattung von neuen und vorhandenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Genau hier liegt ein Schwerpunkt der Inklusionsberatung, einem Beratungsfeld, in dem unsere Ingenieure und Techniker genau wissen, wie Arbeitsplätze umgebaut werden müssen, damit Menschen mit einer Einschränkung dort weiterarbeiten können.

Ein anderes Handlungsfeld, das die Inklusionsberater nicht selbst durchführen, betrifft die Analyse von Arbeitsprozessen, um herauszufinden, wie durch eine Umorganisation von Arbeit Fachkräfte entlastet und die aus dem Arbeitsprofil von Facharbeitern herausgeschnittenen Tätigkeiten zu einem neuen Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung zusammengefügt werden können. In manchen Betrieben klappt das sehr gut, aber in den meisten kleinen Handwerksbetrieben gibt es nicht so viel Arbeit, dass man dem einen etwas wegnehmen und damit einem anderen einen neuen Arbeitsplatz schaffen könnte. Ein anderer Aspekt kommt hinzu, der das Modell nicht immer Anwendung finden lässt: Auch Facharbeiter und Führungskräfte brauchen zum Ausgleich im Arbeitsalltag Tätigkeiten, die sie routinemäßig verrichten können. Routinetätigkeiten komplett aus dem Arbeitsprofil zu streichen, also Phasen geringerer Beanspruchung vollständig zu eliminieren, ist perspektivisch auch keine Lösung.

G.I.B.: Wie schätzen Sie überhaupt die Möglichkeit der Inklusion von Menschen mit Behinderung speziell im Handwerk ein?

Andreas Oehme: Trotz der zum Teil körperlich beanspruchenden Tätigkeiten bietet das Handwerk gute Möglichkeiten für die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks verweist ja schon lange etwa auf den Bäcker-Azubi mit Asperger-Syndrom, den gehörlosen Malergesellen oder den lernschwachen Fachpraktiker in der Holzverarbeitung. Sie alle können im Handwerk arbeiten wie jede und jeder andere Beschäftigte auch.

Ich selbst kenne einen vom Inklusionsberater der Handwerkskammer Münster beratenen Metallbetrieb, in dem ein Mitarbeiter eine ziemlich große CNC-Maschine bediente. In seiner Freizeit verunglückte er so schwer, dass er seine Arbeit trotz aller denkbaren Umbauten nicht mehr ausführen konnte. Für ihn haben sich Inklusionsberater und Betriebsinhaber gemeinsam eine ganz individuelle Lösung ausgedacht: Er übernahm im Betrieb eine Ausbilderfunktion. Dazu absolvierte er eine EDV-Schulung und erbrachte den Ausbildereignungsnachweis. Zudem wurde mit finanzieller Unterstützung eines Kostenträgers eine kleine CNC-Maschine angeschafft, an der er die Jugendlichen ausbilden kann.

Auch in einem anderen Fall hatte man zunächst gedacht, es gäbe keine Lösung, doch dann hat es doch geklappt. Da litt ein Jugendlicher, der eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker antreten wollte – dem zahlenmäßig größten Ausbildungsberuf im Handwerk – an Mukoviszidose, einer Stoffwechselerkrankung, bei der Luftreinhaltung von großer Bedeutung ist. Eigens für ihn hat der Betrieb eine moderne Absauganlage eingebaut. Da der Jugendliche infolge seiner Krankheit zudem hohe Ausfallzeiten beim Berufsschulbesuch hatte, hat ihm der Betrieb Nachhilfeunterricht organisiert, in dem er sich den theoretischen Unterrichtsstoff aneignen konnte.

Nicht selten stellen Handwerksbetriebe sogar ganz gezielt Menschen mit einer Behinderung ein, gerade im Bereich unserer Gesundheitsberufe, etwa den Orthopädietechnikern mit ihren Produkten zum Beispiel für gehbehinderte Menschen, chronisch kranke Menschen wie Diabetiker, Menschen mit Rücken-, Hüft-, Knie- oder Fußproblemen. Auch hier finden wir Betriebsinhaber, die sagen: „Wenn ich einen Mitarbeiter habe, der selbst eine Prothese trägt, kann er sich viel besser in einen Kunden mit ähnlichen Problemen hineinversetzen, weil er über eigene Erfahrungen verfügt.“ Da Handwerksbetriebe lokal stark verwurzelt sind, spricht sich so etwas schnell herum

und zieht Kunden an, weil sie wissen: Dort werde ich von jemandem beraten, der das, wovon ich betroffen bin, selbst durchlebt oder zumindest ähnlich erfahren hat.

Neben dem Imagegewinn gibt es aber auch ganz praktische Vorteile, etwa dann, wenn in einem Handwerksbetrieb mit einem angeschlossenen Ladengeschäft für einen Mitarbeiter mit einer Behinderung ein barrierefreier Zugang geschaffen worden ist, der dann auch von Kundinnen und Kunden mit einem Rollator genutzt werden kann.

Trotz der zum Teil körperlich beanspruchenden Tätigkeiten bietet das Handwerk gute Möglichkeiten für die Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Auffällig ist, dass gerade beim Thema Ausbildung von Menschen mit Behinderung jene Betriebe besonders aufgeschlossen sind, die in ihrem persönlichen Umfeld, in der Familie oder der Nachbarschaft Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung gesammelt haben. Bei ihnen schwindet die Unsicherheit, wie sie mit vielen Situationen umgehen sollen. Deshalb ist auch die inklusive Beschulung schon in den Kitas so wichtig, damit alle lernen, „ganz normal“ mit einer Behinderung umzugehen. Der Fachkräftemangel wird das Umdenken begünstigen. Immer mehr Betriebe werden sich für neue Zielgruppen öffnen, denn entscheidend ist nicht, was ich nicht kann, sondern was ich kann.

G.I.B.: Seit mehr als zehn Jahren gibt es für Menschen mit einer Behinderung die Möglichkeit der Ausbildung zum Fachpraktiker oder zur Fachpraktikerin. Wie bewerten Sie diese Option?

Andreas Oehme: Für Menschen mit Behinderung, denen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behin-

derung auch unter der Anwendung von Nachteilsausgleichen keine Regelausbildung möglich ist, ist die Fachpraktiker-Ausbildung gewiss eine gute Lösung. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich an denen anerkannter Ausbildungsberufe etwa in den Bereichen Bäckerei, Buchbinderei, Holzverarbeitung oder Malen und Lackieren, erfordern jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen.

In einer großen Bautischlerei, die massenhaft Fenster einbaut, gibt es bestimmte Tätigkeiten, bei denen der Betrieb einen Fachpraktiker gut gebrauchen kann, oder auch in den Großbäckereien sind mit dem Wegfall einzelner Gesellentätigkeitsbereiche andere mit etwas einfacheren Qualifikationsanforderungen entstanden. Doch in vielen kleinen Handwerksbetrieben ist die Arbeitsteilung aufgrund der sehr unterschiedlichen Aufträge nicht weit fortgeschritten, sodass ein Mitarbeiter, der nicht alle Tätigkeiten verrichten kann, nicht leicht einsetzbar ist.

Der Fachkräftemangel wird das Umdenken begünstigen.

Hinzu kommt, dass für die Ausbildung von Fachpraktikern der Ausbilder über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation verfügen muss. Das kann man einem kleinen Betrieb kaum aufbürden, also müsste er sich einen entsprechend qualifizierten externen Ausbilder einkaufen, der das Ausbildungsverhältnis mit betreut. Doch die werden leicht als betriebsfremde Personen wahrgenommen; das ist für Kleinbetriebe eine psychologische Hemmschwelle, die Kosten dafür muss der Betrieb in der Regel nicht tragen.

Grundsätzlich ist die betriebliche Ausbildung für die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt immer noch besser als eine, die nur bei Trägern stattfindet. Aber auf die Integrationsleistung der Träger können wir nicht verzichten. Was aus Sicht

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafoneemail.de

KONTAKT

Andreas Oehme, Geschäftsführer des
Westdeutschen Handwerkskammertags
andreas.oehme@whkt.de

der Kammern noch fehlt, sind Musterregelungen für die Fachpraktiker-Ausbildung auf Bundesebene. Das Bundesinstitut für Berufsbildung, das BIBB, ist bereit, sie unter der Voraussetzung zu erstellen, dass die Sozialpartner das gemeinsam wollen. Doch an dieser Übereinkunft fehlt es noch. Die Gewerkschaften befürchten mit den Fachpraktiker-Ausbildungen Arbeitsverhältnisse im unteren Lohnbereich. Sie favorisieren die reguläre Ausbildung, aber es gibt Zielgruppen, die das nicht schaffen können. Für sie brauchen wir besondere Lösungen. Viele Arbeitgeber sehen jedoch die notwendigen Arbeitsplätze für Fachpraktiker nicht.

G.I.B.: Damit sprechen Sie eine übergeordnete Ebene an, die der Sozialpartner und die der Politik. Was erwarten Sie von der Politik?

Andreas Oehme: Die größte Herausforderung in diesem Handlungsfeld ist „Leistung aus einer Hand“. Alle Akteure in dem Feld wissen, wie unübersichtlich das Handlungsfeld und wie komplex die Abstimmungsprozesse zwischen den Akteuren sind. Der Grund dafür ist ganz einfach: Meist geht es darum, wer die Kosten übernimmt, und da meldet sich niemand freiwillig. Irgendwann kam mal die Idee auf, eine Stelle dazwischenzuschalten, die die Abstimmung übernimmt, aber das macht alles nur noch komplizierter. Hier müsste der Gesetzgeber mehr Klarheit schaffen, denn die gegenwärtigen Regelungen sind alles andere als betriebsfreundlich. Solange das noch so ist, ist die Inklusionsberatung der Kammern unverzichtbar.

Auf die richtige Perspektive kommt es an

Arbeiten auf dem Großmarkt mit ADHS

Seit seiner Kindheit lebt der 23-jährige Halilcan Aldirmaz mit ADHS – auch bekannt als Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörung. Mit Unterstützung der ProjektRouter gGmbH absolvierte er eine betriebliche Qualifizierung bei der Früchte Heep GmbH auf dem Kölner Großmarkt am Bonntor.



Es ist ein verregener Freitagmorgen, an dem das Treffen mit Halilcan Aldirmaz auf dem Kölner Großmarkt stattfindet. Während für den Großteil der arbeitenden Bevölkerung der Arbeitstag jetzt beginnt, endet die Nachtschicht des jungen Deutschtürken. Müdigkeit kann man bei dem lebhaft und zufrieden wirkenden Aldirmaz nur erahnen. Doch das war nicht immer so. „Die ersten vier Wochen waren hart“, weiß Aldirmaz noch genau. Daran müsse man sich erstmal gewöhnen – zu arbeiten, wenn man normalerweise schlafen würde. Da Aldirmaz aber grundsätzlich eher abends munter ist, hat er mit dem jetzigen Rhythmus weniger Probleme als in seiner vorherigen Tätigkeit. „Da musste ich morgens um sieben Uhr schon auf der Arbeit sein. Das war nichts für mich.“

Über die Gemeinnützigen Werkstätten Köln GmbH arbeitete er nach seinem Hauptschulabschluss für ein Jahr im Garten- und Landschaftsbau. Weil er sich aber unter anderem wegen der frühen Arbeitszeiten dort nicht wohl fühlte, brach er die Tätigkeit in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung ab. Danach wurde es beruflich zunächst ruhig für Aldirmaz. Zu ruhig für einen Menschen, dem aufgrund seiner psychischen Erkrankung Beschäf-

tigung guttut. „Wenn ich nichts zu tun habe, spüre ich dieses unangenehme Gefühl in mir, das größer und größer wird“, beschreibt Aldirmaz die Unruhe, die ihm dann zusetzt. Wird die Unruhe zu groß, hilft ihm sein Hobby. Der Hip-Hop-Fan schreibt eigene Rap-Texte, die er bei Treffen mit seinen Kumpels zum Besten gibt. Zwar habe ihn das in dieser schwierigen Phase ablenken können, doch er wusste auch, dass er noch etwas anderes brauchte – eine Perspektive. Und die ergab sich vor knapp drei Jahren ganz unverhofft.

„Unterstützte Beschäftigung“ – ein Weg auf den ersten Arbeitsmarkt

Zu Früchte Heep fand Aldirmaz durch seinen Vater. Der arbeitet selbst schon seit geraumer Zeit für den Betrieb und wusste, dass das Nichtstun kontraproduktiv für seinen Sohn war. Deshalb bat er seinen Chef um einen Aushilfsjob für Aldirmaz. Und schon nach zwei Wochen Probearbeit war man bei Früchte Heep überzeugt genug, um ihm ein Angebot zu unterbreiten. Eine Kollegin seines Vaters wusste von einem bestimmten Unterstützungsangebot der Arbeitsagentur – „Unterstützte Beschäftigung (UB)“. Das ist eine Qualifizierung, die die Arbeitsagentur Menschen anbie-

tet, die bedingt durch Beeinträchtigungen einen individuellen Coachingrahmen benötigen. An dieser Stelle kommt die ProjektRouter gGmbH ins Spiel. Als Inklusionsdienstleister bringt sie beeinträchtigte Menschen und Wirtschaftsbetriebe zusammen, indem sie beide Seiten beim Aufbau sowie der Umsetzung maßgeschneiderter beruflicher Wege unterstützt.

„Die UB ist ein wichtiger Baustein der Arbeitsagentur, in dem Menschen in Betrieben qualifiziert werden, bei denen noch unklar ist, ob sie den Sprung in eine Beschäftigung auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen“, erklärt Inklusionscoach Rosanna D’Ortona. Die UB ist also keine zertifizierte Ausbildung, sondern eine betriebliche Qualifizierung für eine sozialversicherungspflichtige Stelle. Wichtig hierbei ist, dass sich bei ProjektRouter die Betriebe bei entsprechendem Leistungsanstieg an der Lohnzahlung beteiligen. Denn das sende den beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bedeutende Botschaft. „Sie werden als vollwertige Arbeitskraft anerkannt. Das gibt ihnen einen enormen Schub fürs Selbstvertrauen“, so D’Ortona. Davon profitierte auch Aldirmaz. Seine Souveränität bei der Erledigung seiner Aufgaben musste er sich jedoch mühsam erarbeiten.

Struktur für den Arbeitsalltag

Um 23 Uhr beginnt für Aldirmaz die Arbeit auf dem Großmarkt. Dann bekommt er einen Stapel Lieferscheine und los geht's: Ware vom LKW abladen, Obst und Gemüse je nach Lieferschein auf eine Euro-Palette packen, die Lieferung mit dem Gabelstapler zum Sprinter bringen und einladen. „So geht das in einem durch. Bis morgens um sechs. Und immer schnell, schnell, schnell“, beschreibt Aldirmaz seinen üblichen Arbeitstag. Ohne Hilfe hätte er die Anfangsphase nicht überstanden, gibt er zu. Die fand er zunächst jedoch an der falschen Stelle. „In den ersten vier Wochen habe ich bis zu zehn Dosen Energy-Drinks pro Schicht getrunken. Bis ich so starkes Herzrasen bekam, dass ich zum Arzt musste.“ Nicht nur das flotte Arbeitstempo und die Umstellung, nachts zu arbeiten, waren eine große Belastung für ihn. Erschwerend kam hinzu, dass er einmal pro Woche tagsüber noch zur Berufsschule musste – nach durchgearbeiteter Nacht. Wie wertvoll in solchen Situationen ein persönlicher Inklusionscoach ist, sollte auch Aldirmaz erfahren.

„Wir stehen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Qualifizierung in ständigem Kontakt und sind regelmäßig an ihrem Arbeitsplatz, um zu sehen, wie sie zurechtkommen“, sagt D'Ortona. So erkannte sie, dass bei der Planung von Aldirmazs Arbeitszeiten dringender Anpassungsbedarf bestand. Denn eine Arbeitswoche auf dem Großmarkt liegt bei 48 Stunden. „Das konnte Aldirmaz unmöglich schaffen.“ Deshalb suchte sein Inklusionscoach das Gespräch mit dessen Vorgesetzten und erzielte mit ihm eine Einigung, die Aldirmaz mindestens 36 freie Stunden zwischen seinen Schichten einräumt. Seitdem arbeitet

er in der Nacht von Montag auf Dienstag, besucht mittwochs die Schule und arbeitet dann wieder von Donnerstag auf Freitag und in der Nacht von Freitag auf Samstag. Immer noch ein straffes Stundenpensum, aber damit komme er zurecht, findet D'Ortona. Und wenn die Erschöpfung zwischendurch doch mal zu groß wird, hat Aldirmaz auch eine Lösung: „Ich kenne hier genügend ruhige Eckchen, wo man mal fünf Minuten die Augen zu machen kann“, sagt er mit einem Augenzwinkern.

Mit Selbstbewusstsein in die Zukunft

Für Aldirmaz war die UB schon jetzt eine wertvolle und lehrreiche Erfahrung. „Ich habe hier viel gelernt, vor allem selbstständig zu arbeiten. Heute hole ich mir bei Arbeitsbeginn meine Lieferscheine und erledige alles selbst.“ Und wenn er doch mal Hilfe brauche, könne er sich auf seinen Vater oder die Kollegen verlassen. In der Anfangsphase benötigte er die insbesondere beim Zusammenstellen der Ware. „Wenn Kollegen mir zuriefen, ‚Halilcan, pack mal schnell vier Kisten á acht Avocados‘, bin ich ins Schwitzen gekommen.“ Denn mit einer ADHS-Erkrankung geht häufig eine Rechenschwäche einher. Hierfür hat ihm sein Coach eine spezielle Rechentabelle erstellt. Anhand dieser kann er nachvollziehen, wie er zum Beispiel 32 Kisten auf vier Paletten verteilen muss. Inzwischen braucht Aldirmaz die Tabellen aber kaum noch, was D'Ortona auf die berufliche Praxis zurückführt. „Das können wir häufig bei Ratsuchenden beobachten, dass sie Dinge durch die tägliche Praxis auswendig lernen und so gut zurechtkommen.“ Doch nicht nur diesen Lerneffekt stellt sie bei ihrem Schützling fest. „Als ich ihn kennenlernte, war er sehr hibbelig. Er sprach schnell und

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Helmut Kleinen, Tel.: 02041 767208
h.kleinen@gib.nrw.de

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767204
b.willautzkat@gib.nrw.de

KONTAKT

ProjektRouter gGmbH
Grüner Weg 14, 50825 Köln
Rosanna D'Ortona, Inklusionscoach und
Schulungscoach, Tel.: 0221 800018822
rosanna.dortona@projekt-router.de

AUTOR

Nils Strodtkötter
nils.strodtkoetter@web.de

musste sich dabei immer bewegen. Das sehe ich bei ihm heute gar nicht mehr.“ Das liege zum einen an dem mittlerweile strukturierten Arbeitsalltag, aber insbesondere auch daran, dass seine Arbeitskraft von den Kolleginnen und Kollegen gebraucht wird. „Es fühlt sich gut an, dass ich eine Hilfe für mein Team bin“, freut sich Aldirmaz. Dabei wissen die meisten gar nichts von seiner Einschränkung, lediglich sein Vorgesetzter. Das sei ihm lieber so, denn „ich möchte keine Sonderbehandlung, sondern wie ein ganz normaler Kollege wahrgenommen werden.“

Aldirmazs Vertrag bei Früchte Heep GmbH läuft noch bis Ende Februar 2021. Aktuell lernt er fleißig für seine theoretische Führerscheinprüfung. Mit bestandenem Führerschein steigen nicht nur seine Chancen auf eine Vertragsverlängerung, er würde auch einen höheren Lohn bekommen. Zudem könnte er andere Aufgaben übernehmen, wie zum Beispiel Auslieferungen zu Kunden. Aber auch wenn sein Vertrag nicht verlängert werden sollte, bricht damit für ihn keine Welt zusammen. „Ich weiß jetzt, was ich kann, und glaube an mich. Wenn die Arbeit hier für mich enden sollte, finde ich woanders etwas. Davon bin ich überzeugt.“ Doch dazu muss es gar nicht kommen. Denn Aldirmaz' Arbeitgeber hat schon kurz nach unserem Gespräch einer Vertragsverlängerung zugestimmt. Ob mit oder ohne Führerschein – bei der Heep GmbH scheint man zu wissen, was man an dem jungen Mann hat.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze als Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Gemeinnützigen Werkstätten Köln betreuen 265 Menschen mit Beeinträchtigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen bei Unternehmen



Foto: picture alliance/dpa/Zentralbild/Hendrik Schmidt

Die GWK – Gemeinnützige Werkstätten Köln GmbH – ist schon seit 1969 Träger von Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung, Wohnhäusern und ambulanter Wohnunterstützung in und um Köln. Unter den insgesamt rund 1.600 Menschen, die bei den GWK arbeiten, sind 265 auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen (BiAP) beschäftigt. Im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses können sie bei einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes ihre berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen erweitern und haben so bessere Chancen, den Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.

„Wir sind stolz darauf, dass wir das Thema BiAP vorangetrieben haben und dass es diese Form der Beschäftigung bei uns gibt“, sagt Marita Buskühl, die bei den GWK für diesen Bereich zuständig ist. Die betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BiAP) sind beim Fachdienst „KAI“, Kurzform für „Köln arbeitet inklusiv“, angesiedelt, einem selbstständig agierenden Bereich mit zehn Mitarbeitenden

innerhalb der GWK. „Die Marke KAI haben wir kreiert, weil wir nach außen bewusst ein zusätzliches Angebot zu dem der Werkstätten schaffen wollen. Wir gehören zwar zu den Werkstätten, aber es handelt sich um eine andere Form der Unterstützung und Betreuung, Interessentinnen und Interessenten aktiv beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern.“

Überwiegend handelt es sich bei den BiAP um Einzelarbeitsplätze, auf denen sowohl Menschen mit psychischer Erkrankung als auch geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung arbeiten. Die Anfänge lagen bei einzelnen ausgelagerten Arbeitsplätzen unter anderem in einem Kindergarten, der Unterstützung bei Hilfstätigkeiten brauchte. Solche später als „Assistentin“ oder „Assistent“ bezeichneten Stellen gibt es auch heute noch. Auf der Internetseite der GWK findet man zum Beispiel ein informatives Video, das den Alltag eines GWK-Beschäftigten zeigt, der als Schüllassistent auf einem Außenarbeitsplatz am Joseph-DuMont-Berufskolleg in Köln arbeitet (www.gwk-koeln.de/arbeiten/arbeitsangebote).

„Anfangs stand der Landschaftsverband Rheinland (LVR) dem Modell eher zurückhaltend gegenüber“, erinnert sich Marita Buskühl. „Man konnte sich zu Beginn nicht vorstellen, dass es mit dem Auftrag einer WfbM kompatibel war.“ Das änderte sich aber mit der Zeit. Mit Unterstützung durch den LVR kam es dann zu ersten ausgelagerten Vollzeitstellen in Jugendherbergen.

Es folgte 2009 ein erstes größeres Projekt, das die GWK mit dem LVR und der Stadt Köln durchführen konnten, das „Hausmeisterhilfsprojekt“: Acht junge Männer wurden zur Unterstützung der Hausmeister an Kölner Schulen eingesetzt. „Auch da ging es um Helfertätigkeiten wie Müll aufsammeln, Laub harken, Schnee schaufeln, Schulräume neu bestuhlen, Getränke ausgeben und so weiter. Bei der Projektauswertung durch die wissenschaftliche Begleitung der Universität zu Köln kam heraus, dass die Arbeit der Menschen mit Beeinträchtigung



Viktoria Willmann, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Alexianer Werkstätten GmbH

gung tatsächlich eine große Entlastung für die Schulen brachte.“ 2011 erhielten die GWK für dieses Projekt den Kölner Innovationspreis.

Heute beschäftigen die GWK 265 Menschen mit Beeinträchtigung auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen. Die eingesetzten Menschen kommen überwiegend aus dem Arbeitsbereich der GWK-Werkstätten, zum Teil, etwa zu einem Fünftel, aber auch aus dem Bereich der Berufs-Bildungsmaßnahmen. Das sind zweijährige Maßnahmen, in denen fachliche Kenntnisse und grundlegende, für das Arbeitsleben unverzichtbare Schlüsselkompetenzen in einer Vielzahl an Arbeitsfeldern vermittelt werden, darunter unter anderem Bürodienste und Verwaltung, Elektro- und Metallmontage/Metallbearbeitung, Verpackung, Lager und Logistik oder die schon genannten Hauswirtschafts- und Hausmeisterdienste.

Die richtige Nische finden

„Im Idealfall wirken die 24 Monate in der beruflichen Bildung wie ein Verstärker für die eigenen Talente“, sagt Viktoria Willmann, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der GWK und der Alexianer Werkstätten GmbH (Verbundpartner der GWK) zuständig ist. Im Grunde sei dabei jede Branche geeignet. Das gelte auch für die sich eventuell anschließende Arbeit auf einem BiAP. Es gibt zum Beispiel eine Kraft, die sich besonders für den Karneval interessiert. Die GWK schafften es, für sie einen ausgelagerten Arbeitsplatz im Kölner Karnevalsmuseum zu organisieren. Genauso sind aber klassische Branchen möglich, wie Kitas und Seniorenheime, Garten- und Landschaftsbau, Friedhofsgärtnereien, Groß- und Einzel-

handel, Verwaltung und auch verschiedene Industriebranchen, zum Beispiel die Verpackungsindustrie oder die Montage. „Es gibt grundsätzlich keine Ausnahme, wenn man die Stärken und Interessen des Menschen und die Bedarfe der Unternehmen abgleicht und die richtige Nische im Betrieb findet“, sagt Viktoria Willmann. Insgesamt zählen die GWK derzeit 80 unterschiedliche Beschäftigungsgeber.

Meistens geht die Initiative zur Einrichtung eines BiAP von den GWK aus. Sie sprechen über alle möglichen Kanäle Unternehmen und Stellen bei Behörden und der Verwaltung an. Es kommt aber auch vor, dass Betriebe sich bei den GWK melden oder dass ein Mensch mit Beeinträchtigung, der bei den GWK arbeitet, einen Wunschbetrieb nennt oder sich selbst um eine Stelle bemüht, zum Beispiel über einen Verwandten, der bei einem bestimmten Unternehmen arbeitet.

In vielen Fällen geht es, wie bei der genannten Schulassistentin, darum, Stammpersonal zu entlasten. Marita Buskühl nennt unter anderem Arbeiten wie Kopien erstellen, technisches Gerät aufbauen und anschließen. „Allerdings muss man Betrieben und Behörden oft ein bisschen auf die Sprünge helfen, damit sie erkennen, welche Möglichkeiten sich ihnen dadurch eröffnen.“

Das übliche Verfahren bei der konkreten Einrichtung eines BiAP startet meistens mit einem Termin zum Kennenlernen, bei dem der oder die potenzielle Beschäftigte das Umfeld, die möglichen künftigen Kolleginnen und Kollegen und die Arbeitsumgebung kennenlernt. „Wichtiger als alles andere ist oft, dass die Chemie zwischen beiden Seiten stimmt“, sagt Ma-

rita Buskühl. Wenn sich das Gefühl einstellt, dass das der Fall ist, schließen sich meistens einige Hospitationstage in dem Betrieb an. Ist auch das erfolgreich, folgt noch ein bis zu vierwöchiges Praktikum. Erst dann kommt es zu einem Beschäftigungsvertrag, den die Werkstatt mit dem Betrieb oder der Behörde abschließt.

Intensive Einstiegsbegleitung wichtig für Erfolg

Begleitet wird dieses Verfahren von Integrationsassistentinnen und -assistenten der GWK, die die Bewerberinnen und Bewerber intensiv einarbeiten. Einen Teil dieser Arbeit übernehmen die GWK selbst, einen Teil decken sie mit Kräften der ProjektRouter gGmbH und der Gold-Kraemer-Stiftung (GKS) ab. Wenn gewünscht oder erforderlich arbeiten die Begleiterinnen und Begleiter – jeweils immer ein fester Ansprechpartner pro einzugliederndem Menschen – anfangs ganze Tage an dem jeweiligen Arbeitsplatz mit. So können sie die Arbeitsabläufe am besten selbst kennenlernen und erkennen, welche Unterstützungsformen für den Menschen mit Beeinträchtigung auf dem Arbeitsplatz auf Dauer hilfreich sein können. Das können Arbeitspläne sein, Strukturierungshilfen, Dokumentationen über die Arbeitsabläufe, die jederzeit abrufbar hinterlegt sind. „Diese intensive Begleitung und das Selbsterfahren der Arbeitsabläufe in den ersten Tagen und Wochen ist für den Erfolg ganz wichtig“, so Marita Buskühl. „Wenn sich Selbstständigkeit und Sicherheit eingestellt haben, kann diese intensive Begleitung reduziert werden.“

Oft fangen die Menschen auf den Arbeitsplätzen mit kleinschrittigen, ein-



Marita Buskühl, GWK – Gemeinnützige
Werkstätten Köln GmbH

fachen Tätigkeiten an. Um sich weiterzuentwickeln, wird das Arbeitsspektrum dann erweitert. Wenn notwendig, schult die Integrationsassistenz den Menschen entsprechend nach. Zur Unterstützung der Integrationsassistentinnen und -assistenten arbeitet im Hintergrund ein sozialer Dienst. Außerdem können sie sich mit dem sogenannten Basisteam bei den GWK austauschen.

Die Integrationsassistentinnen und -assistenten kümmern sich auch um die Ansprechpersonen in den Unternehmen. „Die brauchen ebenfalls oft Ermutigung, Bestätigung und manchmal den Hinweis, dass auch bei den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon mal Schwierigkeiten auftreten – oft im privaten Bereich – und dass also hier wie dort gelegentlich Rücksichtnahme erforderlich ist“, erklärt Marita Buskühl. „Oft tun sich die Unternehmen aber leichter, als sie vorab denken.“

Wichtig sei in diesem Zusammenhang, dass sowohl die Unternehmensleitung als auch die Mitarbeiterschaft bei der Integration eines Menschen mit Beeinträchtigung mitgenommen werde, ergänzt Viktoria Willmann. Dazu bieten die GWK Schulungen an, insbesondere zu bestimmten Krankheits- oder Behinderungsbildern, zum Beispiel der Autismus-Spektrum-Störung (ASS) (s. auch Interview DHL Airways ab S. 28). Auch psychische Erkrankungen seien ein Thema, auf das Kolleginnen und Kollegen vorbereitet sein sollten, weil sie sonst als ungewohnt empfunden werden können. Es gehe darum, Transparenz herzustellen, wann und wie es zu unerwarteten Reaktionen bei den betroffenen Menschen kommen kann.

Neben Schulungen durch die Integrationsassistenz vor Ort, bieten die GWK solche Schulungen auch auf Anfrage von Unternehmen an. Im vergangenen Jahr fanden zum Beispiel zwei dieser Veranstaltungen statt. Die Inhalte orientieren sich an den Interessen der teilnehmenden Unternehmen. Ein wichtiger Aspekt, oft sogar der wichtigere, ist aber der Erfahrungsaustausch der Betriebe untereinander. „Das hat in vielen Fällen einen regelrechten Motivationskick für die Teilnehmenden gegeben, weil sie sich gegenseitig bestätigen konnten, dass ihr Engagement erfolgreich ist, und auch dass die Menschen mit Beeinträchtigung bereichernd für den Betrieb sind“, so Marita Buskühl.

Ziel: Übergang in allgemeinen Arbeitsmarkt

Zunächst bleiben die Menschen mit Beeinträchtigung auf den BiAP Beschäftigte der WfbM. Die Arbeitgeber zahlen der Werkstatt für die erbrachte Dienstleistung des Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes Entgelt. Dessen Höhe wird vertraglich in jedem Einzelfall zwischen den GWK und den Unternehmen, in denen die BiAP eingerichtet werden, festgelegt. Ziel bleibt aber immer der Übergang des beschäftigten Menschen in ein direktes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes –, wenn möglich natürlich eine Übernahme durch den Betrieb, der den jeweiligen BiAP zur Verfügung stellt. Zur Unterstützung dieses Übergangs finden mindestens einmal jährlich sogenannte Teilhabekonferenzen statt, an denen der Soziale Dienst der GWK, die Unternehmen und auch die auf den BiAP Beschäftigten teilnehmen. Was ist bisher erreicht worden? Wann könnte

der nächste Schritt erfolgen? Was fehlt noch zum Übergang? – Das sind wichtige Fragen, um die diese Teilhabekonferenzen kreisen. In diesem Rahmen wird dokumentiert, wo der Mensch mit Beeinträchtigung steht und welche Qualifikationen noch fehlen, damit das Ziel der Integration auf den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden kann. Die entsprechenden Qualifizierungen finden in den meisten Fällen dann in den entsprechenden Werkstätten der GWK statt, zum Beispiel in der Holzwerkstatt oder im GALA-Bereich. Qualifizierungen, die die GWK nicht leisten können, werden aber auch extern durchgeführt. In den letzten Jahren war das oft bei Personen der Fall, die in Seniorenheime vermittelt waren. Ein Beispiel ist die Qualifizierung zur Betreuungsassistenz bei Demenzerkrankten. In diesen Fällen werden die Teilnehmenden für den Qualifizierungszeitraum bei den GWK zwar abgemeldet, sie werden aber weiter von den GWK unterstützt, zum Beispiel beim Lernen.

Leider sei die Finanzierung dieser Leistung bisher nicht zufriedenstellend geklärt. „Dabei wäre das gut investiertes Geld“, sagt Marita Buskühl. „In allen vier Fällen, in denen wir es in den letzten zwei Jahren so gemacht haben, ist es zu einer sozialversicherungspflichtigen Übernahme gekommen.“

Leider kommt das in anderen Branchen nicht so oft vor. „Wenn jemand zwei, drei Jahre oder länger in einem Unternehmen beschäftigt war, kann er einiges, kennt sich im Unternehmen aus, das Unternehmen kennt den Beschäftigten –, trotzdem ist die Übernahme bisher nicht die Regel“, konstatiert Marita Buskühl. „Wir bringen bisher fünf bis sieben, in guten

Jahren neun Menschen mit Beeinträchtigung über BiAP in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.“ Auch die Quoten von anderen Trägern lägen ungefähr in diesem Rahmen.

Selbst das „Budget für Arbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist offensichtlich nicht Anreiz genug. Mit diesem Budget wird ein Ausgleich für die dauerhafte Minderleistung der Beschäftigten von bis zu 50 Prozent des Gehalts finanziert, darüber hinaus auch eine Assistenz. „Für uns ist das gegenüber den Arbeitgebern ein gutes Argument, denn mit dem Ausgleich liegen die Lohnkosten für die Person oft unterhalb des Entgeltes, dass das Unternehmen im Rahmen des BiAP an die GWK zahlt“, so Marita Buskühl.

Als Gründe für die dennoch geringen Vermittlungsquoten nennt sie die Vorbehalte und Informationslücken der Unternehmen oder auch die Unterstützungsbedürftigkeit vieler auf den Außenarbeitsplätzen beschäftigten Personen. Im Fall der Beschäftigung bei Behörden seien auch entsprechende Planstellen oft schwierig durchzusetzen. Bestimmte Einrichtungen wie zum Beispiel Kitas könnten nur fachlich qualifizierte Menschen fest einstellen, bei anderen fehle das Geld.

Aber auch bei den Menschen mit Beeinträchtigung selbst gibt es schon mal Bedenken gegen einen Wechsel von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Einige befürchten durch diesen Schritt möglicherweise Rentenbeiträge einzubüßen. Diese Befürchtung ist nicht unbegründet, denn die Arbeitsplätze sind selten Vollzeitstellen. Die Arbeitszeit liegt

oft nur bei 30 Stunden, manchmal auch darunter, auch weil die Belastbarkeit zumindest anfangs oft nicht höher ist. Dazu kommt, dass die Entgelte meistens auf dem Niveau des Mindestlohnes liegen, sodass sich die Beiträge zur Rentenversicherung entsprechend verringern. Als Fortschritt bezeichnet Marita Buskühl das vor einigen Jahren eingeführte zeitlich nicht eingeschränkte Rückkehrrecht in die WfbM. Auf der anderen Seite bedeute solch eine Rückkehr für die Menschen, die es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt versucht hätten, dort aber gescheitert seien, immer eine erneute Niederlage.

Größere Chancen für eine erfolgreiche Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt sieht sie vor allem im Handwerk und in der Industrie. Um das weiter zu erleichtern, wünscht sich Marita Buskühl für die in den Werkstätten der GWK vermittelten fachlichen Fähigkeiten eine entsprechende Anerkennung von offizieller Stelle, zum Beispiel durch die IHK. „Wir bilden in den Werkstätten ja nicht an den Bedarfen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbei aus“, erklärt Viktoria Willmann. „Wir orientieren uns immer an den Berufsbildungsplänen, die es für die verschiedenen Arbeitsfelder gibt. Wir brechen zum Beispiel im Bereich Lager/Logistik den existierenden Ausbildungsplan herunter für den Menschen mit Beeinträchtigung und machen daraus einen ihm angemessenen Ausbildungsplan, bei dem genau zu erkennen ist, welche Teile des regulären Ausbildungsplanes darin enthalten sind. Der Anteil liegt dann vielleicht bei einem Drittel oder mehr. Diesen Anteil könnte man unserer Meinung nach durch ein Zertifikat oder in anderer Form offiziell anerkennen als Ausweis gegenüber Unternehmen, aber auch als gesellschaftliche Anerkennung.“

Für machbar hält Marita Buskühl nach derzeitigem Stand rund 15 Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt pro Jahr. 2020 sind die Zahlen coronabedingt auf bisher nur drei Vermittlungen eingebrochen, das ändert aber nichts daran, dass sie von dem BiAP-Modell voll überzeugt ist: „Es gibt sehr viele ermutigende Beispiele von Menschen mit Beeinträchtigung, die sich auf diesen Weg gemacht haben und heute sozialversicherungspflichtig arbeiten. Wir glauben fest daran, dass das der richtige Weg ist, den jeder gehen sollte, der Menschen mit Beeinträchtigung in Arbeit vermitteln möchte.“

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Gustav Bölke

Tel.: 02041 767212

g.boelke@gib.nrw.de

Helmut Kleinen

Tel.: 02041 767208

h.kleinen@gib.nrw.de

KONTAKTE

Betreutes Arbeiten

GWK – Gemeinnützige Werkstätten Köln GmbH

Longericher Straße 441, 50765 Köln

Marita Buskühl, Tel.: 0221 5982123

buskuehl@gwk-koeln.de

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Alexianer Werkstätten GmbH

Gremberghovener Str. 32, 51149 Köln

Viktoria Willmann, Tel. 0221 98933637

v.willmann@alexoffice.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt aufzeigen



Interview mit Michael Wedershoven, Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL)

G.I.B.: Was sind Ihrer Meinung nach die bedeutendsten Entwicklungen seit der Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im Jahr 2006 auf dem Gebiet der Teilhabe an Arbeit?

Michael Wedershoven: Der Mensch mit Behinderung soll das Recht haben, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Und zwar durch Arbeit, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Nicht mehr die Sicht von Einrichtungen für Menschen mit Behinderung oder der Leistungsträger sind entscheidend, sondern die Bedarfe und Wünsche des Menschen mit Behinderung. Sie werden im Rahmen der individuellen Teilhabeplanung erfragt. Daraus werden dann gemeinsam Ziele und Maßnahmen abgeleitet. Die Leistungserbringer haben dabei eine unterstützende Aufgabe. Deutlich wird die stärkere Rolle der Menschen mit Behinderung in unserer Arbeit auch in einer Aufwertung der Werkstatträte und die Einführung der Frauenbeauftragten in den Werkstätten für behinderte Menschen. Insgesamt ist die Rolle der Selbsthilfe gestärkt.

G.I.B.: Hat es einen Paradigmenwechsel innerhalb der Landschaftsverbände gegeben und wo spiegelt sich dieser wider? Hat es zum Beispiel strukturelle/organisatorische Veränderungen gegeben?

Michael Wedershoven: Die Landschaftsverbände stellen das Wohnen in der eigenen Wohnung und die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in den Fokus. Im Bereich der Arbeit haben die Landschaftsverbände in NRW schon 2008 mit den Vorläuferprogrammen „Übergang plus“, „Übergang 500 Plus“ und „Aktion 5“ das „Budget für Arbeit“ erfunden. Nicht mehr automatisch die Werkstatt für behinderte Menschen als Regelunterstützungsform zu sehen, sondern schon in der Schule im Rahmen des Programms KAoA – STAR (Kein Abschluss ohne Anschluss – Schule trifft Arbeitswelt) die vielfältigen Potenziale der Schülerinnen und Schüler mit Handicap zu erfassen und ernstzunehmen, ist ebenfalls gelebte Praxis. Hier arbeiten das

Ministerium für Schule und Weiterbildung, das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sowie die beiden Landschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen eng zusammen.

In Westfalen-Lippe gelingt es in jedem Jahr, rund 100 Menschen den Weg aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ebnen. Damit das funktioniert, wurde der Bereich Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe mit dem Integrationsamt zum neuen LWL-Inklusionsamt Arbeit zusammengefasst. Das LWL-Inklusionsamt Soziale Teilhabe fokussiert sich auf die Wohnhilfen für erwachsene Menschen mit Behinderung, während die Hilfen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen im LWL-Jugenddezernat bearbeitet werden. In allen Abteilungen wurden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Bereiche der individuellen sowie der strukturellen Teilhabeplanung (Sozialplanung) eingestellt – übrigens für eine Verwaltung eher untypisch, zum großen Teil Fachleute aus den Bereichen Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Heilerziehung, Psychologie und Pflege.

G.I.B.: Welche Auswirkungen hatten die UN BRK und die sonstigen bundes- und landespolitischen Folgeregelungen auf die Arbeit der Landschaftsverbände und die Organisation?

Michael Wedershoven: Die Landschaftsverbände sind viel stärker gefordert, ihre Arbeit vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention zu gestalten und zu erklären. Seitens des Landes und der Kommunen wird zum Beispiel viel intensiver nachgefragt, welche Maßnahmen wie zu einer stärkeren Inklusion beitragen. Außerdem haben der Austausch und die Zusammenarbeit mit den Selbsthilfeverbänden deutlich zugenommen.

G.I.B.: Welche Instrumente setzt der LWL ein, um die Integration in Arbeit zu befördern? Gibt es neue und vielleicht besonders erfolgreiche Instrumente?

Michael Wedershoven: Schon seit vielen Jahren betrachten wir die direkte Beratung von Leistungsempfängerinnen und -empfängern, Arbeitnehmerinnen und -nehmern und Arbeitgeberinnen und -gebern als eine Schlüsselfrage. Daher haben wir flächendeckend Integrationsfachdienste mit einer guten Personalausstattung aufgebaut. In fünf von 13 Kammern (1 IHK, 3 Handwerkskammern, Landwirtschaftskammer) finanzieren wir Inklusionsberaterinnen und -berater mit, die sehr direkten Kontakt zu Unternehmen pflegen. Im eigenen Haus haben wir Fachdienste aufgebaut, die vor Ort Bedarfe erheben und direkt Unterstützungsideen entwickeln. Schon in der Schule beginnen wir im 8. Schuljahr mit einer intensiven Unterstützung von Jugendlichen mit Handicap. Nicht zuletzt schulen wir die Schwerbehindertenbeauftragten in den Betrieben und stellen umfangreiches Informationsmaterial bereit. Mit einem inklusiven Internetauftritt und einem Blog zu inklusiver Arbeit bedienen wir auch die neuen Medienkanäle.

Seit vielen Jahren reformieren wir zusammen mit den Leistungsanbietern die Werkstätten für behinderte Menschen. Mit einer intensiven Förderung von Übergängen zum Beispiel im Rahmen des LWL-Budgets für Arbeit zeigen wir Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt auf. Auch ist es gelungen, mit dem Aufbau von Inklusionsbetrieben und Inklusionsabteilungen direkt für eine große Zahl von Arbeitsplätzen zu sorgen. Gleichzeitig besuchen Menschen mit sehr hohen und sehr besonderen Hilfebedarfen in Nordrhein-Westfalen die Werkstätten (NRW-Weg) und sind nicht auf Tagesförderstätten außerhalb des Arbeitsbereichs angewiesen. Und nicht zuletzt haben die klassischen Instrumente des Schwerbehindertenrechts wie Kündigungsschutz und begleitende Hilfen am Arbeitsplatz weiterhin große Bedeutung bei der Erhaltung und Ausgestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze. In den letzten zwölf Jahren haben wir hier das „Jobcoaching am Arbeitsplatz“ zu einer sehr wirksamen Unterstützungsform entwickelt.

G.I.B.: Zwar ist es gelungen, eine umfangreiche Beratungsinfrastruktur mit IFD, den Inklusionsberatern der Kammern, den Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Beruf aufzubauen, trotzdem erschallt

immer wieder vonseiten der Unternehmen der Ruf nach einer Förderung und Beratung aus einer Hand.

Michael Wedershoven: Wir konnten insbesondere mit den Inklusionsberaterinnen und -beratern der Kammern aber auch mit dem auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausgerichteten Zugang zu unserer Internetseite schon eine große Unternehmensnähe herstellen. Aber sicherlich wird es Unternehmen geben, die diese Zugänge noch nicht entdeckt haben. Wir werden also weiter die „Werbetrommel“ rühren.

G.I.B.: Als Problem wird immer wieder, auch aus den Landschaftsverbänden heraus, die Abstimmung zwischen den Rechtskreisen genannt: Wer ist zuständig, wer zahlt den Führerschein, wer die Lohnkostenzuschüsse etc.? Ist hier nicht ein Umdenken erforderlich, weniger Denken in Rechtskreisen als vielmehr Denken im Sinne der Menschen mit Behinderung und der Unternehmen?

Michael Wedershoven: Ja, in der Tat sind die vielen Rechtskreise und Zuständigkeiten in der Bundesrepublik auch ein Problem. Wir versuchen das zu kompensieren, indem wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die von uns beauftragten Beratungsstellen immer wieder anhalten, wie von Ihnen vorgeschlagen, vom Menschen und vom Unternehmen aus zu denken.

G.I.B.: Übergänge aus Maßnahmen der Agentur für Arbeit in von den Landschaftsverbänden geförderte Maßnahmen gestalten sich mitunter schwierig, was die Förderung und Begleitung betrifft. Wie lassen sich hier Verbesserungen erreichen?

Michael Wedershoven: Übergänge beinhalten immer Chance und Herausforderung gleichzeitig. In sechs Kreisen und kreisfreien Städten in Nordrhein-Westfalen entwickeln wir zurzeit ein neues Fallmanagement. Dabei intensivieren wir die Kontakte zwischen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und denen der anderen Leistungsträger, damit die Übergänge erleichtert werden.

G.I.B.: Würde nicht ein leistungsträgerübergreifendes Persönliches Budget den Betroffenen persönlich helfen, den Weg in die Beschäftigung zu finden und gegebenenfalls zu halten?

Michael Wedershoven: Ein Persönliches Budget erfindet keine Bedarfe, Ansprüche und Leistungen neu. Die Leistungen werden nur in anderer Form als Geldleistungen zur Verfügung gestellt, sodass die oder der Leistungsberechtigte sich selber die Leistungen einkaufen kann. Wenn das leistungsträgerübergreifend sinnvoll ist, ergeben auch solche Budgets Sinn. Aber auch in der normalen Leistungsgewährung haben wir doch immer wieder parallel stattfindende Leistungen, die gut aufeinander abgestimmt sind.

G.I.B.: Welche Rolle spielt die Qualifizierung von Menschen mit Behinderung? Brauchen wir behinderungsbezogene angepasste Angebote?

Michael Wedershoven: Eine große Rolle und ja und nein. Wer im Beruf etwas werden will, muss sich auch um die passende berufliche Qualifikation kümmern. Wir setzen darauf, dass theoriereduzierte Fachpraktikerausbildungen die Arbeitswelt für Menschen erschließen, die bisher zum Beispiel auf die Werkstätten für behinderte Menschen verwiesen wurden. Eine Frage ist, wer denn die theoretische Ausbildung bei den Fachpraktikerausbildungen anbietet. Andererseits gilt es eine erneute Exklusion zu vermeiden. Gefragt sind hier inklusiv gedacht die Berufskollegs, an denen auch die normalen Ausbildungen stattfinden. Manches kann man dann auch ausbildungsgangsübergreifend organisieren.

G.I.B.: Wie bewerten Sie die Rolle des Landesprogramms „Integration Unternehmen!“ und die Kooperation mit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, besonders im Zusammenhang mit Inklusionsbetrieben?

Michael Wedershoven: Landesregierung und Landschaftsverbände wollen das Gleiche: Menschen mit Behinderung sollen nach Möglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Die Inklusionsbetriebe bieten diese Möglichkeit. Sie erfüllen zwei Aufgaben parallel: sie sind normal produzierende Unternehmen am allgemeinen Arbeitsmarkt und stellen in erhöhtem Ausmaß Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bereit. Dabei besetzen sie oft Nischen. Mit der Landesförderung sind viele dieser Betriebe und der Arbeitsplätze erst möglich geworden. Daher hat

Nordrhein-Westfalen eine besonders hohe Zahl an Inklusionsbetrieben und Arbeitsplätzen in diesen. Erfolgsfaktor ist auch, dass Landesregierung und Landschaftsverbände sehr gut zusammenarbeiten.

G.I.B.: In der Liste der Inklusionsbetriebe in Nordrhein-Westfalen sind die Kommunen kaum vertreten. Wo sehen Sie die Probleme und wie könnten die Kommunen ihre im Inklusionsstärkungsgesetz geforderte Vorbildfunktion besser wahrnehmen?

Michael Wedershoven: Der öffentliche Sektor gibt besonders vielen Menschen mit Behinderung schon jetzt Arbeit. Wir hoffen sehr, dass das in Zukunft so bleibt, auch weil gerade die Verwaltungen mit ihrer zunehmenden Digitalisierung vielfältige und attraktive Arbeitsplätze bieten können. Wenn Kommunen sich für mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen in der Verwaltung oder bei den kommunalen Aufgaben entscheiden und erwägen, dies in Form eines Inklusionsbetriebs zu machen, unterstützen wir sie gerne dabei.

G.I.B.: Was muss geschehen, damit das Erfolgsmodell „Inklusionsbetrieb“ noch größere Kreise ziehen kann – zum Beispiel in der Privatwirtschaft?

Michael Wedershoven: Zunächst gehört einmal Unternehmermut zur Gründung eines Inklusionsbetriebes und dann das Zutrauen in die Kompetenzen und den Arbeitswillen von Menschen mit Behinderung. Dieser Mut und dieses Zutrauen sind vielerorts vorhanden. Mit der intensiven betriebswirtschaftlichen Beratung der Inklusionsbetriebe über die Inklusionsämter und den finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten bieten wir eine gute Basis für deren Erfolg.

G.I.B.: Wie wollen Sie eine für notwendig erachtete nachhaltige und verlässliche Förderung garantieren?

Michael Wedershoven: Neben Bundes- und Landesmitteln tragen vor allem die Inklusionsämter aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Finanzierung der Inklusionsbetriebe bei. Diese Mittel sind endlich. Schon jetzt wenden wir einen hohen Anteil unserer Mittel für die Inklusionsbetriebe auf. Im Jahr 2015 musste das damalige LWL-Integrationsamt Westfalen den Zuwachs

stoppen. In den Folgejahren konnten wir trotzdem viele zusätzliche Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben schaffen, da zusätzliche Bundes- und Landesmittel zur Verfügung standen. Im letzten Jahr hat erstmalig der LWL-Sozialausschuss darauf reagiert und aus Eigenmitteln das Programm LWL350+ ermöglicht, mit dem zusätzliche 350 Arbeitsplätze in den nächsten Jahren geschaffen werden können. Das Thema bleibt aber auf der Tagesordnung. Allein aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird es dauerhaft nicht gelingen, eine weiter steigende Zahl von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt ausreichend zu fördern.

G.I.B.: Sehen Sie eine Grenze für das Wachstum der Anzahl der Inklusionsbetriebe?

Michael Wedershoven: Das ist schwer zu beantworten. Eigentlich nein. Denn Menschen mit Behinderung und sinnvolle Arbeit sind noch reichlich vorhanden. Aber wir sollten genauso auf das verstärkte Engagement von „normalen“ Unternehmen für eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt setzen.

G.I.B.: Die Zahlen der in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in NRW Beschäftigten liegt bei über 80.000, Tendenz steigend. Muss man diesen Trend nicht brechen und umkehren, wenn man den Ansatz verfolgt, dass möglichst viele Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten sollten?

Michael Wedershoven: Zunächst einmal sind die Menschen mit Behinderung in der Werkstatt ja nicht ohne Grund dort und weit überwiegend dort nach heutigen Möglichkeiten auch richtig. In Nordrhein-Westfalen sind wir zudem stolz darauf, dass Menschen mit sehr hohen und sehr besonderen Unterstützungsbedarfen in der Werkstatt sind und nicht in Tagesförderstätten wie im übrigen Bundesgebiet. So sind sie in ein Arbeitsumfeld integriert und zudem sozialversichert, so dass sie einen eigenständigen Rentenanspruch erwerben. Beides sind hohe Güter.

Aber wir wissen auch, dass es eine Reihe von Menschen gibt, die besser oder genauso gut auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt wären. Mit diesen

Menschen beschäftigen wir uns seit einigen Jahren. In den letzten Jahren sind so alleine in Westfalen-Lippe mithilfe des LWL-Budgets für Arbeit und seiner Vorläuferprogramme gut 1.700 Menschen aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt. Oder sie haben direkt eine Alternative auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einer Schulungsmaßnahme gefunden. Dadurch ist es gelungen, dass die hohen Zuwachsraten der vergangenen Jahre zusammen geschmolzen sind.

G.I.B.: Wo sehen Sie die Werkstätten für behinderte Menschen in der Zukunft?

Michael Wedershoven: Wir werden auch in Zukunft Werkstätten haben, auch weil es weiterhin viele Menschen gibt, die unter den jetzigen Bedingungen des Arbeitsmarktes dort keine reale Chance haben. Und auch für diese Beschäftigten sollen und müssen angemessene Angebote der Förderung und Beschäftigung erhalten bleiben. Dabei spielt zunehmend der individuelle Bedarf des Menschen die Hauptrolle. Wir werden das Finanzierungssystem der Werkstätten in Nordrhein-Westfalen entsprechend weiterentwickeln. Zu den individuellen Fördermaßnahmen gehören zunehmend am allgemeinen Arbeitsmarkt orientierte Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, zum Beispiel durch Module, die am allgemeinen Arbeitsmarkt gebraucht werden und schon Bestandteil einer Berufsausbildung sind. Zudem werden die Werkstätten auch durch den digitalen Wandel herausgefordert. Erste Werkstätten haben sich auf den Weg gemacht und gestalten ihre Arbeitsplätze um und halten so Anschluss an die Arbeitswelt.

G.I.B.: Sind aus Ihrer Sicht BiAP (Betriebsintegrierte Arbeitsplätze) ein Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und welche Faktoren begünstigen diesen Ansatz beziehungsweise behindern ihn?

Michael Wedershoven: Betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind dann ein Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn sie von vornherein darauf ausgerichtet sind. Dazu gehören dann auch eine entsprechend zielgerichtete Anleitung und Begleitung und ein klares Signal an die Firma, dass der Übergang angestrebt wird.

Wir haben aber zu viele Daueraußenarbeitsplätze ohne Übergangsperspektive.

G.I.B.: Der Übergang von einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist mit einem Wechsel des Coachs verbunden. Wäre hier eine Konstanz in der Begleitung nicht von Vorteil und Erfolg versprechender?

Michael Wedershoven: Wir machen sehr gute Erfahrungen mit der Begleitung durch die Integrationsfachdienste. Sie lernen die Menschen schon in der Schule oder in der Werkstatt kennen und können so losgelöst von den bisherigen Betreuungsroutinen den Anfang auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Die Jobcoachs der Integrationsfachdienste kennen sich gut in den Betrieben und mit den betrieblichen Anforderungen aus und bieten eine bedarfsgerechte Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Diese Vorteile überwiegen in der Regel die Argumente für eine Betreuungskonstanz.

G.I.B.: Andere Leistungsanbieter sollen Menschen mit Behinderung jenseits der Werkstätten für behinderte Menschen auch durch mehr Betriebsnähe an den Arbeitsmarkt heranführen. Bislang kamen unseres Wissens wenig Anträge zur Bewilligung. Wo liegen die Hemmnisse?

Michael Wedershoven: In Nordrhein-Westfalen gibt es bisher wenige andere Leistungsanbieter im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich und im Rheinland fünf Anbieter für den Arbeitsbereich. In Westfalen-Lippe haben wir uns entschieden, nur andere Leistungsanbieter zuzulassen, wenn sie ganz klar den Übergang der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben. Da wir sehr viele Werkstattplätze vorhalten, wäre ein Mehr an Gleichem nicht hilfreich. Wir sind zurzeit mit wenigen Interessenten in konkreten Gesprächen.

G.I.B.: Das Budget für Arbeit soll den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt befördern. Wie sieht die Bilanz des Instruments aus?

Michael Wedershoven: Sehr gut. Seit 2008 haben wir in NRW Vorläuferprogramme umgesetzt. Seitdem ist es in Nordrhein-Westfalen gelungen, gut 2.500 Menschen aus der Werkstatt wechseln zu lassen oder ihnen

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Gustav Bölke, Tel.: 02041 767212

g.boelke@gib.nrw.de

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

KONTAKT

Leiter des LWL-Inklusionsamts Arbeit

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

48133 Münster

Michael Wedershoven, Tel.: 0251 591229

michael.wedershoven@lwl.org

eine Alternative zur Werkstatt anzubieten. Der Anteil der Zugänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt steigt in den letzten Jahren im Vergleich zum Zugang zur Werkstatt deutlich und kontinuierlich an. Eine gute Erweiterung ist das Budget für Ausbildung. Die Landschaftsverbände haben in der Vergangenheit schon gezeigt, dass auch erfolgreich in Ausbildung vermittelt werden kann.

Ein Manko, dass sich jetzt besonders bei der gestiegenen Kurzarbeit infolge der Corona-Krise gezeigt hat, ist, dass das Budget für Arbeit keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung vorsieht. So sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Betrieben über das Budget für Arbeit gefördert werden, von den Leistungen des Arbeitsamtes ausgeschlossen.

G.I.B.: Was sind die nächsten Schritte bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention?

Michael Wedershoven: Ein nächster Schritt ist, dass wir die Teilhabeplanung konsequent am Menschen mit Behinderung ausrichten. Darüber hinaus entwickeln wir die vielfältigen Instrumente für die Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt weiter. Und ein dritter Schritt ist, dass wir über das neue Finanzierungsinstrument der Werkstattarbeit die individuelle und bedarfsgerechte Förderung und Unterstützung der Werkstattbeschäftigten forcieren.

Wir brauchen bei allen Beteiligten den Mut, die oben beschriebenen Schritte zum Wohle der Menschen mit Behinderung konsequent umzusetzen. Instrumente haben wir, werden diese bei Bedarf auch weiterentwickeln. In gestärkten lokalen Netzwerken werden wir die Zusammenarbeit stärken und die negativen Auswirkungen der Rechtskreise verringern können.

Von der Akquise von Unternehmen bis zur „leidensgerechten“ Vermittlung

Jobcenter Dortmund arbeitet mit spezieller Arbeitgeberberatung für Vermittlung von Rehabilitanden und Schwerbehinderten

Das Jobcenter Dortmund, eines der großen Jobcenter in Nordrhein-Westfalen, hat schon 2008 eine spezielle Arbeitsgruppe eingerichtet, die Unternehmen, die Menschen mit Behinderung sozialversicherungspflichtig einstellen möchten, berät und unterstützt – also quasi ein eigener Arbeitgeberservice nur für die besondere Zielgruppe. Ein Modell, das bei der Integration von Menschen mit Behinderung in Arbeit einige Vorteile bietet.



„Der Dortmunder Arbeitsmarkt hat viele hervorragend qualifizierte und hoch motivierte Menschen mit Schwerbehinderung zu bieten“ und „Viele Schwerbehinderungen haben keinen oder nur wenig Einfluss auf die Belastbarkeit am Arbeitsplatz.“ – So startet die Broschüre, die das Gesundheitshaus für Rehabilitanden und Schwerbehinderte des Jobcenters Dortmund, früher „Bereich Reha/SB“, für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bereithält. Die Botschaft ist klar: Wer bisher erfolglos Kräfte für sein Unternehmen gesucht hat, sollte sich unbedingt einmal den immer noch ergiebigen Pool an Men-

schen mit Behinderung genauer ansehen. Viele Vorurteile, die die Leistungsfähigkeit der Zielgruppe betreffen, erweisen sich als unbegründet.

Um diese Erfahrung selber machen zu können, müssen Unternehmen es aber erst einmal auf einen Versuch ankommen lassen. Sie genau davon zu überzeugen, ist eine der Aufgaben der speziellen Arbeitgeberberatung beim Jobcenter Dortmund.

Die „Arbeitgeberorientierte Beratung (AGB)“ – der Begriff „Arbeitgeberservice“ oder die Abkürzung AGS ist für

den allgemeinen Bereich des Jobcenters reserviert – befindet sich im zentralen Sitz des Gesundheitshauses am Südwall in der Dortmunder Innenstadt. „Wir waren einer der ersten Standorte, wenn nicht der erste, der sich entschlossen hat, eine eigene Arbeitgeberberatung für Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen einzurichten“, sagt Arbeitsvermittler Christoph Lutomski, der schon seit 2008 im AGB arbeitet. „Wir sind an unserem Standort nicht nur mit öffentlichen Verkehrsmitteln sehr gut zu erreichen, sondern das Haus ist auch komplett barrierefrei, sogar für Menschen mit einer Sehbehinderung. Wir haben für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung also beste Voraussetzungen.“

Das Gesundheitshaus betreut ausschließlich Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, einem Schwerbehindertenausweis (SBA), Menschen mit Rehabilitationsstatus¹, die Arbeitslosengeld II beziehen, sowie die zur jeweiligen Bedarfsgemeinschaft gehörenden Personen, erklärt Alexandra Kutzka, eine von zwei Teamleitenden im Gesundheitshaus. Die regionalen Teams des Jobcenters steuern diese Zielgruppe und auch Personen, die einen Schwerbehindertenausweis beantragt haben, dem Gesundheitshaus zu. Gleiches gilt für die Reha/SB-Abteilung der Agentur für Arbeit, im Fall, dass die dort betreuten Rehabilitanden und schwerbehinderten Menschen vom Arbeitslosengeld I ins Arbeitslosengeld II wechseln.

¹ Unter Rehabilitanden werden hier Menschen verstanden, die durch gesundheitliche Einschränkungen, verursacht zum Beispiel durch eine Erkrankung oder einen Unfall, ihren alten Beruf nicht mehr ausüben können und umgeschult werden müssen.

Christoph Lutomski,
Arbeitsvermittler Arbeitgeberservice
Gesundheitshaus Jobcenter Dortmund



Alexandra Kutzka,
Teamleiterin im Gesundheitshaus
Jobcenter Dortmund

Im Gesundheitshaus des Dortmunder Jobcenters gibt es zwei Integrationsteams, die Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen beraten und begleiten. Ein Team besteht aus Fallmanagern/-managerinnen und Arbeitsvermittlern/-vermittlerinnen, das andere aus Reha-Spezialisten/-Spezialistinnen, Arbeitsvermittlern/-vermittlerinnen, Gesundheitsberatern/-beraterinnen und dem AGB, also vier Arbeitsgruppen.

„Dass wir den AGB direkt im Haus haben, ist ein großer Vorteil. Kunden, die wir in der Beratung haben und bei denen sich herauskristallisiert, dass sie vielleicht schon sehr schnell in Arbeit integriert werden können, können direkt aus dem Beratungsgespräch auf kurzem Weg zum AGB gehen“, verdeutlicht Alexandra Kutzka. „Gerade Menschen mit einer körperlichen Behinderung kann man so umständliche Wege ersparen.“

Hoher Beratungsbedarf auf Arbeitgeberseite

„Wir haben den Namen ‚Arbeitgeberberatung‘ gewählt, weil die Arbeitgeber, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung geht, oft einen höheren Beratungsbedarf haben, als die Menschen, die eine Arbeit aufnehmen“, sagt Christoph Lutomski. Viele hätten, wenn es um einen Menschen mit einer Behinderung gehe, das Bild eines Menschen im Kopf, der quasi rund um die Uhr begleitet und betreut werden muss. Menschen mit Behinderung seien eine unterschätzte Arbeitnehmergruppe. „Dass auch Menschen einen Schwerbehindertenausweis bekommen, die zum Beispiel zuckerkrank sind und die bei der entsprechenden medizinischen Einstellung völ-

lig normal arbeiten können wie jede andere Arbeitskraft auch, das ist vielen gar nicht bewusst“, so Christoph Lutomski. Zu vermitteln, dass Schwerbehinderung nicht automatisch eine starke Einschränkung der Leistungsfähigkeit bedeutet oder sogar Erwerbsunfähigkeit, sei daher lange Zeit eine der wichtigsten Aufgaben des AGB gewesen.

Dieser besondere Aufklärungsbedarf war für das Jobcenter Dortmund auch ein weiterer wichtiger Grund, die spezielle Arbeitgeberberatung zu gründen. Die Teammitglieder sind entsprechend qualifiziert. Zum einen befinden sich unter ihnen viele Quereinsteiger/-innen, die aus sozialen Berufen kommen. Zum anderen wurden sie beim Aufbau des Teams durch zwei erfahrene Vermittlungskräfte inhouse geschult. Später gab es dann auch externe Schulungen beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) und anderen Institutionen.

Christoph Lutomski kümmert sich gemeinsam mit zwei Kollegen um das Thema Arbeitgeberberatung. „Wir haben festgestellt: Je spezialisierter wir sind, desto fokussierter können wir arbeiten und desto mehr können wir der speziellen Zielgruppe unseres Kundenstamms gerecht werden“, sagt Alexandra Kutzka. Gerade, was die spezifischen Fördermöglichkeiten anbelangt, sei es besser, wenn einige bestimmte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Spezialwissen haben. Oft sei die Informationslage auf der Arbeitgeberseite noch nicht besonders gut, und es gelte, die speziellen Fördermöglichkeiten mehr publik zu machen.

Besonders in den ersten Jahren präsentierte sich der neu gegründete AGB auf Messen, Tagungen und ähnlichen Events,

an denen Unternehmen teilnahmen. Auch heute noch nimmt das Gesundheitshaus zum Beispiel an Job-Speeddatings teil. Regelmäßig werden die anfangs zitierten Broschüren an Unternehmen verschickt, in denen sich der AGB vorstellt und dargestellt ist, welche Fördermöglichkeiten es im Rahmen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gibt. Zum Beispiel Zuschüsse zur Auszubildendenvergütung, für eine befristete Probebeschäftigung oder Eingliederungszuschüsse nach Paragraph 90 SGB III. Auch eine Beispielrechnung ist enthalten. „Zusätzlich haben wir einen Flyer, in dem das Thema in Kurzform beschrieben ist. Den geben wir zum Beispiel den Kundinnen und Kunden mit, wenn sie ein Vorstellungsgespräch bei einem Unternehmen haben“, erzählt Christoph Lutomski.

Der Großteil der Unternehmen, mit denen der AGB zusammenarbeitet, sind kleine und mittlere Betriebe. „Die sind intern oft etwas flexibler, können unsere Kunden mehr an die Hand nehmen und sich individueller und feinfühlicher auf sie einstellen“, so die Erfahrung von Alexandra Kutzka. „Bei unseren Kunden ist es wichtig, dass die Chemie zwischen Unternehmen und ihnen stimmt.“ Trotzdem kommt es auch vor, dass größere Unternehmen auf einen Schlag gleich fünf bis zehn Stellen für Menschen mit Behinderung anbieten. Christoph Lutomski berichtet, dass gerade eine entsprechende Anfrage eines Dortmunder Krankenhauses auf seinem Tisch liegt, mit dem der AGB schon öfter zusammengearbeitet hat.

Mittlerweile haben sich viele Kontakte zu Unternehmen über Mundpropaganda aufgebaut. Wenn zum Beispiel Arbeitgeber Kunden mit einer Schwerbehin-

derung eingestellt haben und ihre guten Erfahrungen in Arbeitgeberkreisen weitergeben, kommen oft andere Unternehmen mit dieser Information direkt auf den AGB zu oder auch über Kundinnen und Kunden, die im Rahmen von Umschulungen, Qualifizierungen und sonstigen Maßnahmen Praktika in Unternehmen machen.

Zusätzlich hat der AGB in den Stadtteilen, in denen es bisher nur wenige interessierte Betriebe gibt, „Klinken geputzt“, wie Christoph Lutomski das bezeichnet. Bevorzugt in Gewerbegebieten haben die Teammitglieder also bei Unternehmen angeklüngelt und versucht, Face-to-Face die Leistungen des AGB vorzustellen und neue Kontakte zu knüpfen. Dabei hat es sich als vorteilhaft herausgestellt, zuerst nur über die Arbeit des AGB zu informieren und nicht gleich den Arbeitgeber von der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung überzeugen zu wollen.

„Der Vorteil ist, dass die Arbeitgeber nach dieser Art der Akquise dann direkt ein Gesicht mit unserem Angebot verbinden.“ Es sei vorgekommen, dass das Team direkt mit neuen Stellen ins Büro zurückgekehrt sei, häufig meldeten sich die besuchten Unternehmen aber auch erst nach längerer Zeit.

Der Schwerpunkt der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung eine Chance geben, liegt eher im kaufmännischen, serviceorientierten Bereich, weniger in Branchen, in denen es um schwere körperliche Arbeit geht. Das Jobcenter verfügt mittlerweile über einen Stamm an Unternehmen, die den direkten Weg zur Arbeitgeberberatung im Gesundheitshaus wählen – ein Erfolg der jahrelangen Akquise.

„Leidensgerechte“ Vermittlung

Wie sieht die Vermittlung nun in der Praxis aus? „Entweder melden sich Unternehmen bei uns, die jemanden suchen, oft kommen aber auch Anfragen von Kolleginnen und Kollegen aus dem Gesundheitshaus nach einer bestimmten Stelle für einen bestimmten Kunden oder eine Kundin“, erklärt Christoph Lutomski. Die Arbeitgeberberatung fragt in diesem Fall bei Unternehmen nach, die der Erfahrung nach für die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung offen sind und Stellen in entsprechenden Arbeitsfeldern anbieten.

„Wir fragen dann nicht nur nach den fachlichen Anforderungen an die Stelle, sondern auch danach, wie sie gestaltet ist.“ Ebenendigkeit des Arbeitsplatzes oder Umfang des Publikumsverkehrs in dem Job sind zum Beispiel Kriterien, die wichtig sind, damit die Vermittlung möglichst „leidensgerecht“ gestaltet werden kann. Nicht nur die geforderten fachlichen Fähigkeiten und die Softskills werden also ermittelt, sondern auch die Rahmenbedingungen. „Auf der Arbeitnehmerseite sind wir im Austausch mit den arbeitnehmerorientierten Vermittlern unseres Teams. Die haben detailliertere Kenntnis über die Arbeitskraft und suchen von vornherein aus den Bestandskunden die aus, die zu den von uns vorab ermittelten Rahmenbedingungen am besten passen. Mit den Menschen, die wir ausgewählt haben, sprechen wir dann im Vorfeld über die konkrete Stelle, um die Möglichkeit eines Scheiterns zu minimieren. Diese Feinarbeit ist der große Unterschied zur normalen Vermittlung, weil wir weit über die fachlichen Voraussetzungen hinaus blicken müssen.“ Gerade wenn Men-

schen das Bedürfnis haben, unbedingt wieder am Arbeitsleben teilnehmen zu wollen, kann sie das nach Erfahrung von Christoph Lutomski schnell überfordern. Dann gilt es eher, sie zu bremsen. Den gegenteiligen Fall, dass Menschen versuchen, sich hinter einer Schwerbehinderung zu verstecken und das auszunutzen, hat er in seiner Berufspraxis so gut wie nie erlebt.

Wie die Bewerbenden und die Unternehmen zusammengebracht werden, stimmt der AGB mit der Arbeitgeberseite von Fall zu Fall ab. Dies reicht von der Weitergabe der Kontaktdaten nach Einholen der Zustimmung des Bewerbenden über den klassischen Weg, dem Unternehmen Bewerbungsunterlagen vorzulegen bis zur gezielten Nutzung der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit. Hier können sich Bewerbende und Unternehmen auf die jeweilige Stelle bezogen austauschen und unter anderem Gesprächstermine vereinbaren. Im Bedarfsfall begleitet der AGB Bewerbende auch zu Vorstellungsgesprächen. Alternativ organisiert das Gesundheitshaus in dieser Situation auch öfter Gruppeninformationen, bei denen der jeweilige Arbeitgeber dann im Jobcenter einer ausgesuchten Gruppe von meistens etwa fünf Bewerberinnen und Bewerbern den Job und den Betrieb vorstellt und mit Interessierten im Anschluss Einzelgespräche führen kann. Wegen der Corona-Pandemie ist dieses Format derzeit aber ausgesetzt.

Dringend empfohlen: Probeschäftigung

Hat sich ein Unternehmen für eine Bewerberin oder einen Bewerber entschieden, empfiehlt Christoph Lutomski in

den meisten Fällen eine Probebeschäftigung nach Paragraph 46 Abs. 1 SGB III, bei der das Bruttogehalt zu 100 Prozent vom Jobcenter finanziert wird. „Das ist das beste Instrument, das uns zur Verfügung steht. Einmal aus Sicht der Arbeitnehmerseite: Man kann Unsicherheiten – Schaffe ich den Job überhaupt? – ausräumen und die Betroffenen können nach einer vielleicht langen Zeit der Arbeitslosigkeit ohne zu großen Druck wieder ins Arbeitsleben hineinfinden. Und zweitens auch aus Arbeitgebersicht, weil er sich entspannt ansehen kann, wie es mit der potenziellen zukünftigen Kraft auf der Stelle läuft.“ In den meisten Fällen rät Christoph Lutomski dazu, den maximal förderfähigen Zeitraum von drei Monaten Probebeschäftigung auch tatsächlich auszunutzen. Denn erfahrungsgemäß fordere es bei Menschen, die aus einer längeren Arbeitslosigkeit kommen, viel Kraft, sich an einen anders strukturierten Tag anzupassen.

Wenn beide Seiten sich dann auf eine Beschäftigung einigen, greift im Anschluss häufig noch ein Eingliederungszuschuss (§ 90 Abs. 1 SGB III), der bis zu 24 Monate gewährt werden kann, für besonders Betroffene bis zu 60 Monate, für die, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sogar bis zu 96 Monaten (§ 90 Abs. 2 SGB III).

Treten in dieser Phase trotz der vorgeschalteten Beratung durch den AGB Schwierigkeiten auf, verweist das Jobcenter an den Integrationsfachdienst (IFD) des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL), mit dem sich das Jobcenter jährlich austauscht. Auch wenn das Coaching einer vom Jobcenter in Arbeit vermittelten Kraft angezeigt sein sollte, kann der IFD das übernehmen. Für das

Gesundheitshaus stellen sich Förderungen etwas komplizierter dar. Wenn es zum Beispiel um eine behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes geht, muss das Jobcenter prüfen, ob es fördern darf oder ob der Träger der Rehabilitation, zum Beispiel die Agentur für Arbeit oder die Deutsche Rentenversicherung zuständig ist. Bei Bedarf kommt es also zu einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Rechtskreisen SGB II (Jobcenter) und SGB IX (IFD) und/oder SGB III (Reha-SB).

Seit 2008, dem Jahr der Gründung des AGB, verzeichnet der Dortmunder Reha/SB-Bereich, das heutige Gesundheitshaus, rund 3.100 Förderfälle. Im laufenden Jahr konnten trotz der Corona-Krise unmittelbar durch die Arbeit des AGB knapp über 100 Menschen mit Schwerbehinderung eine neue Arbeit aufnehmen. Wobei man bedenken muss, dass die Vermittlung in diesem Bereich oft wesentlich mehr Zeit in Anspruch nimmt als im Geschäft des „normalen“ Arbeitgeberservice. Das individuelle Eingehen auf die jeweiligen Einschränkungen oder auch die spezifische Anpassung der Ausstattung eines Arbeitsplatzes dauern halt ihre Zeit. „Dafür sind diese Vermittlungen nachhaltig“, sagt Christoph Lutomski. Den Großteil der vermittelten Menschen sehe der AGB nie wieder.

Das liegt auch daran, dass der AGB für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auch nach der Vermittlung weiter als Ansprechpartner und Moderator zur Verfügung steht. Im Regelfall seien aber beide Seiten sehr zufrieden. „Die Menschen sind meistens sehr froh, wieder Teil des Arbeitslebens und der Gesellschaft zu sein, sie sind sehr motivierte Mitarbeiterinnen

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Rieke Dodot, Tel.: 02041 767164
r.dodot@gib.nrw.de

KONTAKTE

Alexandra Kutzka
Teamleiterin im Gesundheitshaus
Jobcenter Dortmund
Südwall 5 – 9, 44137 Dortmund
Tel.: 0231 8422833
alexandra.kutzka@jobcenter-ge.de

Christoph Lutomski
Arbeitsvermittler Arbeitgeberservice
Gesundheitshaus Jobcenter Dortmund
Tel.: 0231 8421522
christoph.lutomski@jobcenter-ge.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

und Mitarbeiter, feiern oft auch weniger krank als die nicht behinderten Kräfte“, berichtet Alexandra Kutzka – und widerlegt mit dem Letztgenannten eines der immer noch verbreiteten Vorurteile. Auch die Befürchtung „Den werde ich nie wieder los“, die das AGB-Team nicht selten bei der Akquise von neuen Unternehmen hört, ist unbegründet. Der Kündigungsschutz ist in diesem Punkt schon seit Jahren geändert und auch Kündigungen von Menschen mit Behinderung sind nach Prüfung arbeitsplatzerhaltender Maßnahmen mit Zustimmung des Inklusionsamtes möglich. Christoph Lutomski hat deshalb ein gutes Argument pro Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung, das kritische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Nachdenken bringen dürfte: „Der wirkliche Unterschied zwischen jemandem, der einen Schwerbehindertenausweis hat und jemandem, der keinen hat, ist: Beim ersten weiß man, wo die Beeinträchtigung liegt, beim anderen nimmt man nur an, dass da nichts ist.“

Potentialberatung als verlässlicher Wegbegleiter von Unternehmen

Der stark gewachsene Regionalverband Autismus Ostwestfalen-Lippe (OWL) e. V. nutzt das Förderinstrument der nordrhein-westfälischen Landesregierung bereits zum dritten Mal

Firmen stehen vor sehr unterschiedlichen Zukunftsaufgaben. Auf den Entwicklungsfeldern Arbeitsorganisation und Digitalisierung nimmt ein ostwestfälischer Verband, der Menschen mit der Diagnose Autismus Förderung und unterschiedliche Formen der Assistenz anbietet, wiederholt externe Beratung in Anspruch. Die Möglichkeit dazu bietet das Förderinstrument Potentialberatung NRW.



Hinweis: Dieses Bild wurde vor der Corona-Pandemie aufgenommen

Menschen, bei denen Autismus diagnostiziert ist, haben einen teils erheblich anderen sinnlichen Zugang zu unserer Welt. Das stellt die Mehrheitsgesellschaft vor die Aufgabe, besonders mit ihnen umzugehen, besonders achtsam, rücksichtsvoll, geduldig, zugewandt. Für die Assistenz und Förderung von Menschen mit Autismus gibt es Richtlinien und ausgebildete Fachkräfte. Gleich in dreistelliger Anzahl finden sie sich zum Beispiel beim ostwestfälischen Regionalverband Autismus Ostwestfalen-Lippe (OWL) e. V., der sein Angebot an Autismus-Therapie-Zentren (ATZ) vor 20 Jahren um den Familienunterstützenden regionalen Integrations-Assistenzdienst für Menschen mit Autismus (FRIDA) gGmbH erweitert hat.

Das damit verbundene personelle Wachstum hat „aus einer Art Selbsthilfegruppe eine gemeinnützige Gesellschaft“ gemacht, wie Unternehmensberaterin Alexandra Oepping aus Bünde den Wandel beschreibt. Die Geschäftsführerin von Corporate Consulting begleitete diesen Prozess im Rahmen der Potentialberatung NRW. Das Förderinstrument der nordrhein-westfälischen

Landesregierung steht allen kleinen und mittleren Firmen sowie gemeinnützigen Organisationen ab zehn Mitarbeitenden offen. Potentialberatungen sollen den Unternehmen mit der Unterstützung externer Beratung helfen, ihre Strukturen zu durchleuchten und gemeinsam mit den Mitarbeitenden Prozesse anzustoßen, die die Zukunftsfähigkeit erhalten. Die Kosten dafür teilen sich das Land Nordrhein-Westfalen, das dafür Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) einsetzt, und das jeweilige Unternehmen.

Klaus Wollny, der mit Andrea Höner beim Regionalverband Autismus OWL e. V. die Geschäfte führt, erinnert sich gut an die Beweggründe, erstmals externen Sachverständigen für die Unternehmensentwicklung hinzugezogen zu haben. „Wir sind binnen weniger Jahre von 35 Beschäftigten auf 600 in allen Bereichen angewachsen und standen vor der Herausforderung, mit vielen zusätzlichen Menschen die neue Organisationsstruktur umzusetzen“, sagt er im Rückblick. In den Anfängen vor mehr als 30 Jahren hatte das Therapie-Zentrum des Regionalverbands Autismus OWL e. V.

genau eine Adresse in Bielefeld. Um die Integration von Menschen mit Autismus und anderen Beeinträchtigungen in viele Bereiche des gesellschaftlichen Lebens zu ermöglichen, begann der Regionalverband mit dem Aufbau des personalstarken Assistenzdienstes. „Das versetzte uns in die Lage, Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung und anderen Beeinträchtigungen auch in Kindergärten, Schulen, im Arbeits- und Freizeitleben zu begleiten“, so Klaus Wollny. Heute finden sich unter dem Dach des Regionalverbands Autismus OWL e. V. Angebote in Bielefeld, den Kreisen Paderborn, Soest, Gütersloh und sogar in Hamm. In Detmold hat der Regionalverband zudem mit der dortigen Lebenshilfe eine spezielle Wohnstätte für Menschen mit Autismus eingerichtet, die einen erhöhten Förder- und Betreuungsbedarf haben.

Team der Geschäftsführung teilt Aufgabenbereiche klar auf

Ab Herbst 2020 nimmt der Regionalverband bereits zum dritten Mal eine Potentialberatung in Anspruch. Das scheint auf

Klaus Wollny, Geschäftsführer, Regionalverband Autismus OWL e. V., Autismus-Therapie Zentrum (ATZ), Familienunterstützender regionaler Integrations-Assistenzdienst für Menschen mit Autismus (FRIDA) gGmbH



Alexandra Oepping,
Unternehmensberatung
Corporate Consulting

den ersten Blick ungewöhnlich häufig zu sein. Tatsächlich erlauben die Förderregeln es Firmen, nach Ablauf von drei Jahren einen neuen Antrag auf Potentialberatung zu stellen. Ein leicht nachzuvollziehendes Argument für diese Möglichkeit ist, dass Unternehmen immer wieder mit veränderten Entwicklungen konfrontiert sind, die neues strategisches Handeln erforderlich machen. Anders gesagt: Zukunftsfähigkeit ist kein stabiler Zustand, der – einmal erreicht – von Dauer ist, sondern ein Prozess. So war auch für den Regionalverband Autismus OWL e. V. der wiederholte Einsatz einer Potentialberatung eine logische Entscheidung. „Einerseits aufgrund unserer positiven Erfahrungen aus der ersten Beratung“, sagt Klaus Wollny. Andererseits galt es mit der Zeit, auch für andere Prozesse Lösungsansätze zu entwickeln. Hieran zeigt sich die flexible Einsatzmöglichkeit des Förderinstruments in so verschiedenen Bereichen wie Arbeitsorganisation, Digitalisierung, Kompetenzentwicklung/Qualifizierungsberatung, demografischer Wandel oder Gesundheit.

Beispiel Organisationsstruktur: Wie beschrieben, erschien der ursprüngliche Aufbau des kleinen Verbands untauglich dafür zu sein, eine große gemeinnützige Gesellschaft zu tragen. Ziele der Potentialberatung waren es, das größer gewordene Unternehmen auf dem Weg zu einer belastbaren Führungsstruktur zu unterstützen und dabei die Aufgabenbereiche des Geschäftsführungsduos klar voneinander abzugrenzen. So fällt der wirtschaftliche und personelle Bereich in die Verantwortung von Andrea Höner. Klaus Wollny ist für die strukturellen Belange des Betriebs, rechtliche und (sozial-)politische Aspekte sowie die Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Beispiel Arbeitsab-

läufe: Ein Schwerpunkt der zweiten Potentialberatung Mitte des Jahrzehnts war es, Therapiepläne für Menschen mit Autismus so zu konzipieren, dass sie auch im Falle von Personalwechsel funktionieren. Wenn Beschäftigte erkrankt oder aus anderen Gründen ausfallen, „ist es wichtig zu wissen, wie ich Ersatz plane und steuere“, sagt Alexandra Oepping. Der Regionalverband Autismus OWL e. V. machte sich mit der Beraterin auf, Alternativen für die althergebrachte „Zettelwirtschaft“ in der Autismus-Therapie gGmbH zu erarbeiten. Andrea Höner und Klaus Wollny ist darüber hinaus ein anderer Schwerpunkt jener Phase wichtig, den sie „Spezifizierung des Dokumentationswesens“ nennen. Arbeitsschritte sollten mehr und mehr IT-gestützt ablaufen, etwa an Schnittstellen, wo häufiger Probleme auftraten. Wenn eine Therapiestunde geleistet war und in die Abwicklung mit dem Kostenträger – heute unter dem Begriff Leistungsträger geführt – ging, stockte der Informationsfluss. „Das alles ist für ein Unternehmen, dessen Kern soziale Arbeit am Menschen ist, keine Selbstverständlichkeit“, sagt Alexandra Oepping. Hier galt es, in der Potentialberatung herauszufinden, an welchen Stellen IT mit der Arbeit gut vereinbar ist und nicht kontraproduktiv wirkt.

Menschen mit Autismus haben oft verblüffende Inselbegabungen

Was aber macht das Betreuen von und die Arbeit mit Menschen, deren Diagnose Autismus lautet, so besonders? Laut Klaus Wollny sind heute zwei Formen des Autismus bekannt, die etwa bei einem Prozent der Bevölkerung vorkommen. Der frühkindliche Autismus geht häufig mit einer Mehrfachbehinderung einher, der

die jungen Menschen geistig und sprachlich stark beeinträchtigt. Die Einschränkungen im kognitiven Bereich reduzieren ihre Möglichkeiten, am normalen Leben teilzunehmen, und machen eine intensive Betreuung erforderlich. Bei Asperger-Autismus verfügen die Betroffenen teils über herausragende geistige Fähigkeiten, oft Inselbegabungen, die sie aber nur unter besonderen Bedingungen entfalten können. Denn Menschen mit Autismus erleben ihre Umwelt anders, was erhebliche Auswirkungen auf ihr Fühlen, Denken, Wahrnehmen und Handeln haben kann. Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung haben Schwierigkeiten bei der sozialen Interaktion und Kommunikation, zeigen stereotype oder rituelle Verhaltensweisen und ungewöhnliche Interessen. Hinzu kommen Probleme bei der Filterung und Verarbeitung von Sinneseindrücken. Häufig fühlen Menschen mit Autismus sich missverstanden, als Außenseiter und isoliert. Ihr Verhältnis zur Umwelt stellt alle Seiten vor Herausforderungen, etwa die Besonderheit, Wortspiele oder geflügelte Ausdrücke nicht als solche zu erkennen, sondern wörtlich zu nehmen, oder Schwierigkeiten beim Small Talk. Beraterin Alexandra Oepping nennt ein Beispiel aus eigener Erfahrung: „Wer einem Menschen mit Autismus etwas öfter erklärt und sagt, das sei doch nun schon Hundert Mal Thema gewesen, kann durchaus als Antwort bekommen: ‚Nein, erst 63 Mal.‘“ Sie führt diese Anekdote nicht an, um die möglichen amüsanten Facetten des Miteinanders herauszustellen. Vielmehr sei es wichtig „ansatzweise zu verstehen, was im Kopf des anderen vor sich geht“, sagt Alexandra Oepping.

Klaus Wollny verweist für die besonderen Begabungen der Klientel auf die Haupt-



figur aus dem Film „Rain Man“, die ein Telefonbuch auswendig lernen kann. Ein Mitglied aus Klaus Wollnys eigener Familie, das inzwischen in München eine Anstellung gefunden hat, könne etwa den dortigen Verkehrsplan mit An- und Abfahrtszeiten von S- und U-Bahn komplett aufsagen. Wer Menschen mit diesen Begabungen und Beeinträchtigungen in sein Unternehmen integrieren möchte, und darauf arbeitet der Regionalverband Autismus OWL e. V. seit einigen Jahren verstärkt hin, „der muss zwingend entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, damit der Mensch den gestellten Aufgaben auch gerecht werden kann“, sagt Klaus Wollny. Um zum Beispiel die visuellen und akustischen Reize für diese sensiblen Menschen auf einem für sie erträglichen Maß zu halten, müsse das Arbeitsumfeld besonders gestaltet sein, etwa durch eine klare, reizarme Struktur. Viele Vorzüge der Menschen mit Autismus würden den zusätzlichen Aufwand aufwiegen: Ihre typischen Stärken seien Offenheit und unbedingte Ehrlichkeit, die Menschen seien zuverlässig, loyal, verantwortungsbewusst, hätten einen genauen Blick für Details bis hin zum Zwang zum Perfektionismus. „Darüber hinaus gibt es Fähigkeiten, die wichtige Größen für Unternehmen sind, über die andere Mitarbeitende aber nicht unbedingt verfügen“, sagt Klaus Wollny. Dazu zählen das Denken in Bildern, Sprachbegabung, assoziatives, stark logisches Denken. In ihren Spezialinteressen entwickelten Menschen mit Autismus teils eine sehr hohe fachliche Kompetenz und setzten diese für kreative Lösungsstrategien ein. Ziel sei es, Menschen mit Autismus künftig auch beim Regionalverband Autismus OWL e. V. zu beschäftigen. Mit Blick auf einen achtsamen Umgang untereinander könnte das Unternehmen laut Klaus Wollny intern von der

therapeutischen Arbeit und Expertise profitieren, über die ein Großteil der Beschäftigten verfügt.

In Pandemie-Zeiten auch digitale Therapie als Option prüfen

Schwerpunkt der aktuellen dritten Potentialberatung soll die weitere Digitalisierung im Unternehmen sein. Geplant war sie bereits vor dem Beginn der Corona-Pandemie, unter anderen Vorzeichen. In den Gesprächen und Workshops mit den Mitarbeitenden sollte ursprünglich Konsens darüber erzielt werden, welche digitalen Werkzeuge die Arbeit im ATZ effizienter machen und welche Softwarelösungen etwa doppelte Eingaben zu Therapieleistungen und -berichten verhindern können. Jetzt rückt auch der vermehrte Einsatz von Konferenztools in den Blickpunkt, für virtuelle Besprechungen unter Corona-Bedingungen, aber auch zur Umstellung von Kommunikations- und Dokumentationsprozessen. Alexandra Oeping freut es als externe Beraterin in diesem Prozess ungemein, „dass der Impuls für die dritte Potentialberatung aus der Belegschaft gekommen war.“ Partizipation der Mitarbeitenden ist grundsätzlich eine wichtige Gelingensbedingung für Veränderungsprozesse in Unternehmen – und den Erfolg einer Potentialberatung. Für die Beraterin ist die Offenheit der Belegschaft dem Thema gegenüber auch ein Zeichen dafür, dass dort niemand in der Digitalisierung eine Gefahr für den Arbeitsplatz sehe. In vielen Bereichen der Arbeitswelt ist dies eine weit verbreitete Sorge. „Im Gegenteil, die Beschäftigten empfinden Digitalisierung vielmehr als gute Möglichkeit, ihre Arbeit besser zu gestalten.“ In den Handlungsplänen, auf die Unternehmensführung und Belegschaft sich als

Ergebnis von Potentialberatungen verständigen, könne zum Beispiel stehen, auf welche Weise Klientenakten oder Protokolle künftig digital zugänglich sein sollen. „Hier geht es darum, mit den Mitarbeitenden zu erarbeiten und abzustimmen, wo das Unternehmen besser werden kann, ohne seine Stärken zu verlieren“, so Alexandra Oeping. Portallösungen können Therapeutinnen und Therapeuten sowie Integrationshelferinnen und -helfer von Dokumentationsaufgaben entlasten. Dazu ließe sich ein Portal nutzen, um den Austausch mit Supervisionskräften, Leistungsträgern oder Eltern von Klienten ohne Verlust von Informationen zu gewährleisten und zu beschleunigen. „Wenn solche digitalen Lösungen funktionieren, können die Fachkräfte unbelasteter an die eigentliche Therapiearbeit gehen.“ Konkret versetze eine standardisierte, schlankere und einfachere Dokumentation Fachkräfte in die Lage, die eigentlichen Therapiestunden effizienter vor- und nachzubereiten, findet Klaus Wollny. Im vorgegebenen Zeitbudget von insgesamt 50 Minuten sei das häufig nicht zu leisten.

Digitalisierung hat für das ATZ aber noch eine zusätzliche Bedeutung bekommen. Eine Folge der Corona-Pandemie waren teils große finanzielle Unsicherheiten bei Unternehmen und Beschäftigten. Einzig die Wohnstätte für Menschen mit Autismus in Detmold sei von den Leistungsträgern durchfinanziert, sagt Klaus Wollny, weil die Arbeit für die Hilfebedürftigen normal weiterlaufen konnte und musste. Problematischer sei der große Bereich der ambulanten Therapie und Alltagsbegleitung, den in normalen Zeiten etwa 400 Beschäftigte der Assistenzdienste tragen. Das Problem: Kommt es wegen verordneter Kontaktbeschränkungen kaum zu Tref-



Andreas Lühmann, Regionalagentur OWL,
OstwestfalenLippe GmbH

fen von Klienten mit ihren Therapie- oder Integrationshilfe-Kräften, kann der Regionalverband Autismus OWL e. V. auch die Leistungen mit Kreisen und Kommunen nicht wie gewohnt abrechnen. Die unbürokratische Soforthilfe der öffentlichen Hand, so Klaus Wollny, sei bürokratischer ausgefallen als erhofft. Verschiedene Richtlinien bei den Kreisen und Kommunen hätten das Abrufen der Gelder erheblich erschwert. Letztlich waren die Anstrengungen aber erfolgreich, das Kurzarbeitergeld für die Mitarbeitenden in den meisten Fällen auf 100 Prozent des Gehalts aufzustocken. Die neue und große Aufgabe im Zuge der Digitalisierung sei es nun, sagt Alexandra Oepping, therapeutische Maßnahmen und Alltagshilfen auch ohne direkten Kontakt anbieten zu können. „In der Potentialberatung können die Beteiligten darüber nachdenken, welche Leistung und Unterstützung die Menschen mit Autismus über digitale Hilfsmittel erhalten können. Im Extremfall muss Digitalisierung es auch leisten können, zeitweise an die Stelle analoger Betreuung zu treten“, sagt die Beraterin. „Das alles natürlich nur unter der Voraussetzung, dass der wichtige menschliche Aspekt und Kontakt, die Fürsorge, Achtsamkeit und das Miteinander nicht auf der Strecke bleiben.“ Die ersten Erfahrungen aus Frühjahr und Sommer mit Videokonferenzen können da hilfreich sein.

Arbeitgeber müssen besondere Rahmenbedingungen für Autisten bedenken

„Um in Ausnahmesituationen wie der Pandemie abgesicherter zu sein, müssen wir uns als Unternehmen in diesem Bereich jetzt neu ausrichten“, sagt Geschäftsführer Klaus Wollny. Für die Begleitung

von Klienten, die noch zur Schule gehen, geraten alternative Lernformen stärker in den Fokus. Dafür steht Klaus Wollny in engem Kontakt mit dem Schulministerium des Landes. Fortschritte bei digitalen Angeboten seien zudem wichtig, um Menschen mit Autismus in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn wenn Arbeitsbereiche im Zuge von Pandemie-Schutzmaßnahmen geschlossen werden, so Klaus Wollny, müssten Arbeitgeber ausreichend digitale Möglichkeiten zur Verfügung stehen, auch die Menschen mit Autismus-Diagnose aus deren Homeoffice heraus in den Betrieb einzubinden. Dies hat das ATZ auch für die eigene Arbeitsorganisation im Blick. Klaus Wollny bringt das Thema zudem als Vorstandsmitglied des Landesverbands Autismus Nordrhein-Westfalen gegenüber anderen Arbeitgebern vor. „Um auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance zu haben, müssen wir Menschen mit Autismus mit den erforderlichen Rahmenbedingungen versorgen“, sagt Klaus Wollny. Das sei immer wieder sensibel in die Öffentlichkeit zu transportieren.

Für Andreas Lühmann von der Regionalagentur OWL, die als Bindeglied zwischen Landesarbeitsministerium und den Akteuren vor Ort fungiert, ist die Flexibilität der Potentialberatung das große Plus des Förderinstruments. „Unternehmen können auch mit einer relativ offenen Themenstellung in die Beratung gehen. Das ermöglicht eine kurzfristige Reaktion im Prozess, falls während der Beratung ein Krisenereignis wie zum Beispiel die Corona-Pandemie aufkommt oder die Themenschwerpunkte sich wie beim Regionalverband Autismus OWL e. V. verändern.“ Eine Herausforderung stellen Kontaktbeschränkungen aber auch

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767206
a.bendig@gib.nrw.de

AUTOR

Volker Stephan, Tel.: 0173 3679157
post@volker-stephan.net

KONTAKTE

Regionalverband Autismus OWL e. V.
Autismus-Therapie Zentrum (ATZ),
Familienunterstützender regionaler
Integrations-Assistenzdienst für Menschen
mit Autismus (FRIDA) gGmbH
Herforder Straße 127
33609 Bielefeld
Klaus Wollny, Geschäftsführer
Tel.: 0521 322011
wollny@autismus-owl.de

Regionalagentur OWL
OstwestfalenLippe GmbH
Turnerstraße 5 – 9
33602 Bielefeld
Andreas Lühmann
Tel.: 0521 9673320 (Dienstag bis Donnerstag)
Tel.: 05241 851085 (Montag und Freitag)
a.luehmann@regionalagentur-owl.de

Unternehmensberatung
Corporate Consulting
Eschstraße 45
32257 Bünde
Alexandra Oepping, Tel.: 0173 2505989
corporate-consulting@horstmann-oepping.de

für den Einsatz des Förderinstruments selbst dar. Die Potentialberatung könne in Teilen online erfolgen, erklärt Andreas Bendig, bei der G.I.B. als Berater für Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung tätig. Sollten behördliche Verordnungen das Ausweichen auf Workshops im virtuellen Raum erforderlich machen, gebe es verschiedene Varianten, die Teilnahme und den Verlauf digital zu dokumentieren. „Für einige Entwicklungsprozesse in den Unternehmen ist es allerdings ratsam, einzelne Elemente der Potentialberatung als Präsenzveranstaltung durchzuführen – sofern dies unter Pandemie-Gesichtspunkten möglich ist“, so Andreas Bendig.

unternehmensWert:Mensch.

Beratung, die Unternehmen voranbringt

„Verstehen verbindet“: Gebärdensprachdolmetscherinnen entwickeln im

Beratungsprozess das Verhältnis untereinander und ihre Arbeit mit Gehörlosen weiter

Das Förderangebot *unternehmensWert:Mensch* bietet in Nordrhein-Westfalen kleinen Firmen mit bis zu zehn Beschäftigten wertvolle Hilfe bei der Entwicklung. Die Inhaberin des Bielefelder Büros Sichtbar hat damit neue Impulse in ihr Team gebracht und der eigenen beruflichen Laufbahn eine Wende gegeben.



Hinweis: Dieses Bild wurde vor der Corona-Pandemie aufgenommen.

Gesellschaftliche Entwicklungen sind in einer Demokratie ohne Kompromisse nicht denkbar. Kompromisse kommen zustande, wenn unterschiedliche Positionen Verständnis für die jeweils andere Sichtweise entwickeln und diese in die Entscheidungsfindung miteinbeziehen. Verständnis wiederum entsteht durch Zuhören, durch Verstehen. Diesen komplexen Zusammenhang kann Sandra Hoppe in nur zwei Wörtern ausdrücken: „Verstehen verbindet“. Sandra Hoppe ist Gründerin von Sichtbar, einem Büro für Gebärdensprachdolmetschen in Bielefeld, und hat diesen vieldeutigen Ausspruch zu ihrem Lieblingsleitsatz für das Unternehmen erklärt. Der Leitsatz selbst ist ebenfalls das Ergebnis aus Zuhören und Verstehen: Im Rahmen des Förderange-

bots *unternehmensWert:Mensch* entwickelte Sandra Hoppe im Austausch mit ihren damals fünf Mitarbeiterinnen eine Philosophie und Struktur, mit denen die Firma die Zukunftsaufgaben angeht.

Bei *unternehmensWert:Mensch* handelt es sich in Nordrhein-Westfalen um eine Art jüngere, kleine Schwester des Förderinstruments Potentialberatung NRW, die es bereits seit 20 Jahren gibt. Jünger – weil das Angebot Anfang 2012 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Pilotprojekt ins Leben gerufen wurde und 2015 in die Regelförderung ging; kleiner – im übertragenen Sinne, weil hier Firmen mit weniger als zehn Beschäftigten Impulse zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit erhal-

ten können. Ab zehn Beschäftigten greift in Nordrhein-Westfalen die Potentialberatung NRW. Beide Förderangebote sind im Ablauf ähnlich angelegt, setzen Mittel des Europäischen Sozialfonds ein und sehen ein externes Beratungsunternehmen für die Prozessbegleitung vor.

Die Geschichte der Unternehmerin Sandra Hoppe lässt sich entlang solcher Schlagworte wie Hobby, Berufung, Profession und Rückbesinnung erzählen. Als ausgebildete Erzieherin kam sie eher durch Zufall mit der Gebärdensprache in Kontakt. „Der Film ‚Gottes vergessene Kinder‘, eigentlich eine Schnulze, hat mir den Reiz der Sprache vermittelt“, sagt sie. In dem Kinostreifen finden eine taube Frau und ein hörender Mann zueinander. „Die Gebärdensprache wirkte auf mich unglaublich schön, sehr vielseitig und tiefgründig. Mir war sofort klar: Diese Sprache will ich lernen.“ Über einen Kurs bei der Volkshochschule erwarb Sandra Hoppe die Fähigkeit, im privaten Rahmen die Gebärdensprache anzuwenden und intensive Freundschaften mit Gehörlosen zu schließen. „Damals war mir gar nicht bewusst, dass es Gebärdensprachdolmetscher gibt“, sagt Sandra Hoppe. So blieb die Sprache zehn Jahre lang ihr Hobby. Aus der Leidenschaft dafür wuchs schließlich die Berufung. Statt wie ursprünglich geplant in den Beratungsbereich für Menschen mit Hörschädigung zu wechseln, entschied Sandra Hoppe sich für das Dolmetschen. 2008 sprang sie „ins kalte Wasser“ und machte sich selbstständig. Veränderungen im beruflichen wie privaten Bereich bewogen Sandra Hoppe nach den ersten Geschäftsjahren dazu, die Unterstützung durch *unternehmensWert:Mensch* und die Leichlinger Beraterin Ursula Neumann anzunehmen. Als sogenannte Erst-

Ursula Neumann,
Unternehmensberatung



Frauke Hoppe, Sichtbar –
Gebärdensprachdolmetschen
in und um Bielefeld

beratungsstelle, die beim Beantragen des Förderinstruments ebenso hilft wie beim Vernetzen mit Unternehmensberatungen, fungierte die Regionalagentur OWL mit Andreas Lühmann. Regionalagenturen dienen Unternehmen und anderen regionalen Akteuren als Servicestelle des Ministeriums für Arbeit und Gesundheit (MAGS) NRW in den Arbeitsmarktregionen des Landes Nordrhein-Westfalen.

Dolmetschen ist Dienstleistung, keine Betreuung

Das Arbeitsfeld von Sichtbar unterscheidet sich grundsätzlich nicht von denen herkömmlicher Übersetzungsbüros beziehungsweise von Dolmetscherinnen und Dolmetschern. „Wir bauen eine Brücke zwischen Menschen, die nicht dieselbe Sprache sprechen“, sagt Sandra Hoppe. Diese Sichtweise rückt gleich mehrere Bilder von Gehörlosen zurecht. Bei der Kommunikation mit ihnen tritt in der Tat ein Verständigungsproblem auf, dies gilt aber für beide Seiten, für Hörende wie Gehörlose. Zudem handelt es sich bei der Arbeit von Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern „um eine Dienstleistung und nicht um eine Betreuung“, sagt Sandra Hoppe. Diese Klarstellung ist von großer Bedeutung. Noch immer, sagt Sandra Hoppe, sei unter hörenden Menschen die Ansicht verbreitet, dass Gehörlose unter kognitiven Beeinträchtigungen litten. Dabei seien Gehörlose selbstständig und benötigen die Dienste von Büros wie Sichtbar ausschließlich im Gespräch mit Menschen, die über keine Kenntnisse in Gebärdensprache verfügen. Allerdings ist die Schriftsprache für Gehörlose wie eine Fremdsprache zu lernen, woraus sich häufig Verständnisschwierigkeiten ergeben.

Hörende stellen ohne Zweifel die Mehrheit an der Bevölkerung. Gebärdensprache verwenden in Deutschland aktuell etwa 200.000 Menschen, die entweder gehörlos oder hochgradig schwerhörig sind. Entsprechend ist das Gebärdensprachdolmetschen in vielen Bereichen des Lebens erforderlich – und rechtlich verankert, seit die Gebärdensprache 2002 den gesetzlichen Status einer eigenständigen Sprache erhielt. Daraus leitet sich nicht nur das Recht ab, diese Sprache anwenden zu dürfen. Gehörlose haben im Umkehrschluss auch ein Anrecht auf finanzielle Hilfe durch Sozialleistungsträger, sobald Dolmetschen in bestimmten Bereichen des öffentlichen Lebens unerlässlich ist. Im Umkreis von 60 Kilometern um Bielefeld sind die Dolmetscherinnen von Sichtbar tätig. Sie übersetzen bei Terminen mit Behörden oder im medizinischen Bereich. „Wichtig ist unsere Leistung aber auch im Arbeitsleben“, sagt Sandra Hoppe. Wenn Auszubildende in Firmen gehen und angelernt werden, Angestellte Gespräche im Kreise der Belegschaft haben, Betriebsversammlungen oder Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden – immer ist das Dolmetschen gefragt.

Als Duo an der Seite gehörloser Kinder im Unterricht

Und der Zeitaufwand für die Dienstleistungen ist teils erheblich, etwa beim Dolmetschen in den Regelschulen oder beim Studium. „Dort begleiten wir die Menschen täglich“, sagt Sandra Hoppe, „und das häufig im Team, weil das Dolmetschen allein nicht zu schaffen ist.“ Für Sichtbar ist etwa eine Doppelbesetzung obligatorisch, wenn für gehörlose Kinder an Grundschulen zu dolmetschen ist. Sobald mehr als 60 Minuten Arbeit

zu erwarten sind, steigen die Anforderungen an die Konzentrationsleistung, und zwei Dolmetscherinnen lösen sich dann ab. Bei mehrstündigen Betriebsratssitzungen gibt es daher alle 15 Minuten einen Wechsel zwischen aktivem und passivem Teil. Im aktiven Part übersetzt ein Teil des Zweier-Teams Laut- und Gebärdensprache, für den anderen gibt es aber parallel keine Verschnaufpause. „Im passiven Part muss ich weiter aktiv zuhören, weil sich im Prozess des Dolmetschens immer Fehler oder Verständnisprobleme ergeben können“, sagt Sandra Hoppe. Kommt es im Gespräch etwa zu längeren Aufzählungen, kann leicht einer der Begriffe vergessen werden. Wenn die Akustik sich während einer Gesprächssituation ändert, sind Wörter womöglich nicht richtig zu verstehen. Oder Inhalte sind anders gemeint gewesen als in der Übersetzung zum Ausdruck kommt. „Für all das ist das Dolmetschen im Team wichtig, um ein Korrektiv zu haben“, sagt Sandra Hoppe. „Wir befinden uns mit dem Dolmetschen ja ohnehin immer ein bis zwei Sekunden hinter dem Gesagten, da ist es von Vorteil, wenn wir uns durch Zuflüstern oder andere Techniken gegenseitig helfen können.“

Termine bei Gericht oder in anderen Bereichen mit Fachausdrücken stellen Gebärdensprachdolmetscherinnen wie Sandra Hoppe immer wieder vor neue Aufgaben. „Mein Wortschatz erweitert sich täglich“, sagt sie. Auf viele Herausforderungen kann sie sich vorbereiten, etwa durch regelmäßige Fortbildungen und das Lernen von Fachbegriffen. Auch in einem anderen Aspekt ist Gebärdensprache wie jede andere Sprache, sei es Mutter- oder Fremdsprache:



Foto: picture alliance/Julian Stratenschulte

Es gibt eine Reihe von Dialekten. Sandra Hoppe demonstriert ein Beispiel. Sie hebt den Zeigefinger und streift ihn an der Wange entlang. Pause. Sie führt die flache Hand horizontal von links nach rechts. „Beides ist eine Gebärde für Mutter“, erklärt die Dolmetscherin, „die erste Variante ist in Nordrhein-Westfalen geläufig, die andere im Osten Deutschlands.“ „Wasser“ kann horizontal oder vertikal gebärdet werden. Für das Wort „Name“ klopfen Gehörlose in Bayern eine Hand auf die andere, Menschen aus Nordrhein-Westfalen führen dagegen Zeige- und Mittelfinger an der Wange entlang abwärts. Ausdrücke erklären sich mithin aus verschiedenen Parametern wie der Handform und dem Ort, wo die Gebärde ausgeführt wird. Mundbild und Mundgestik unterstützen dies. „Gerade für das Erkennen von Dialekten waren meine langjährigen Freundschaften mit Gehörlosen aus den Anfängen extrem von Vorteil“, sagt Sandra Hoppe.

Beratung beginnt in einer Phase großer Belastung

Mit der Arbeit als Gebärdensprachdolmetscherin hatte Sandra Hoppe sich einen neuen beruflichen Traum erfüllt. Durch den großen Bedarf an ihrer Dienstleistung wuchs die Auftragslage und mit ihr das Unternehmen. 80 Kunden sind heute im Monat zu dolmetschen, einige mehrfach, andere über lange Strecken eines Tages. Sandra Hoppe konzentrierte sich mit der Zeit auf die Führung des Geschäfts mit den drei weiteren Dolmetscherinnen und zwei Bürokräften. Als sie Anfang des vergangenen Jahrzehnts eine Familie gründete, „konnte ich den wachsenden Stress im Privaten ab einem gewissen Punkt nicht mehr aus dem Beruf heraushalten“, sagt

Sandra Hoppe offen. Eine Belastungsgrenze war erreicht. „Ich fühlte mich kräftemäßig nicht gut aufgestellt und den Aufgaben nicht mehr gewachsen.“ Als ihre Aufgaben sah sie es nicht nur an, das „gut gewachsene“ Unternehmen zu steuern, sondern auch den Erwartungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden – Menschen mit ihren individuellen Anforderungen, darunter zu der Zeit auch eine Gehörlose und eine legasthene Frau. „Da war es mir besonders wichtig zu wissen, wie gut meine Mitarbeiterführung noch ist“, sagt Sandra Hoppe. Sie versprach sich neue Perspektiven und Einschätzung durch „den neutralen Blick von außen auf mein Geschäftes“. An Sandra Hoppe „hat mir ihre große Offenheit für die möglichen Inhalte der Beratung imponiert. Sie wollte genau wissen, wie die Kolleginnen das Unternehmen sehen“, sagt Beraterin Ursula Neumann über die Zeit, als die Vorgespräche zu *unternehmensWert:Mensch* begannen. „Wenn eine Geschäftsführung auch möglicherweise heftiges Feedback zulässt, spricht das für eine besondere Vertrauenskultur. Übrigens auch aufseiten der Mitarbeitenden, denn Kritik zu äußern, muss man sich trauen.“ Aus den Handlungsfeldern des Förderangebots – Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz – wählte die Sichtbar-Gründerin mit Ursula Neumann die Bereiche Führung von Personal und Unternehmen sowie Diversity aus. Letztes unter dem Aspekt, wie Arbeit und Beruf sich vereinbaren lassen und dabei auch die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen gefördert werden können.

Aus dem Beratungsprozess sind den Beteiligten viele gute Momente in Erinne-

rung. Als wichtiges Instrument erwies sich das beteiligungsorientierte Arbeiten in einem Workshop zu der Frage, an welchen Leitsätzen die Mitarbeiterinnen sich nach innen wie außen orientieren wollen. Sandra Hoppe lud ihre Kolleginnen dazu ein, ihren persönlichen Blick auf das Unternehmen und ihre Position in künstlerischer Form auszudrücken, als Bild oder Collage. „Bilder zu schaffen ist ein kreativer Ansatz und setzt im Kopf etwas in Gang“, sagt Ursula Neumann. In einem weiteren Schritt setzten die Sichtbar-Beschäftigten sich mit sechs Leitfragen auseinander, warum das Unternehmen existiert, wie die Arbeit organisiert oder der Umgang miteinander ist. Immer gab es zu den einzelnen Schwerpunkten einen Austausch, die Ergebnisse wurden verdichtet, bis sie sich in Leitsätze fassen ließen – zum Beispiel das eingangs erwähnte „Verstehen verbindet“. „Beeindruckt hat mich, dass das Team den kompletten Beratungsprozess für die gehörlose Kollegin gedolmetscht hat“, sagt Ursula Neumann. Dies darf auch als Wertschätzung zu verstehen sein, wie überhaupt Sandra Hoppe auf die Reflexion mit den Mitarbeiterinnen nach jeder Beratungseinheit großen Wert legte. Zum Teil erfolgte das in persönlichem Austausch, zum Teil über Fragebögen – auch durften die Kolleginnen sich in einem Treffen ausdrücklich in Abwesenheit der Inhaberin besprechen und dabei einen Fragebogen entwickeln, der in Grundzügen denen eines normalen Mitarbeitergesprächs entsprach, aber speziell auf die Chefin ausgerichtet war.

Geschäftsführung abgegeben – Kolleginnen neue Wege geebnet

Was in großen, eher profitorientierten Unternehmen zu einem Erdbeben geführt



Andreas Lühmann, Regionalagentur OWL,
OstwestfalenLippe GmbH

hätte, empfand Sandra Hoppe als natürliche Konsequenz aus der Förderung durch *unternehmensWert:Mensch*: „Ich habe die Geschäftsführung nach dem Beratungsprozess aufgegeben.“ Sie sei durch ihre Arbeitsweise – neben der vollen Verantwortung für das Unternehmen dolmetschte sie nach wie vor in Vollzeit – an die Grenzen der Belastbarkeit gestoßen. „Ich habe mich entscheiden müssen und bin meiner Berufung gefolgt, weil ich in der Arbeit als Gebärdensprachdolmetscherin aufgehe.“ Die Beschäftigten traf diese unerwartete Entwicklung an einem sensiblen Punkt. Weil sich auf einmal die Verantwortliche aus der Führung zurückzog, die gerade erst mit sehr viel Energie die Potenziale und Fördermöglichkeiten jeder Mitarbeiterin offengelegt hatte. „Es war für einige ein Schockmoment“, sagt Sandra Hoppe, „aber dann doch abgemildert dadurch, dass die Geschäftsführung in der Familie blieb.“ An ihre Stelle rückte ihre Ehefrau Frauke Hoppe. Nach kurzer Zeit des Umgewöhnens erwies diese Personalentscheidung sich als genau richtig – im Sinne der ehemaligen Geschäftsführerin und des Unternehmens.

Die hohe Wertschätzung aller im Team zeigte sich noch an anderer Stelle. Weil Sichtbar in der Beratung so viel Zeit und Einsatz darauf verwendete, gemeinsam die Wünsche und Möglichkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen zu identifizieren, schlugen die beiden Bürokräfte neue Kapitel auf. Die Kollegin mit der Diagnose Legasthenie absolvierte eine Schulung und fühlte sich nach einem Jahr der Förderung noch einmal besser für die Aufgaben im Betrieb aufgestellt. Die gehörlose Mitarbeiterin nahm den Impuls von Sandra Hoppe auf, sich in der eigenen Sprache weiterzubilden, und schloss die Prüfung

zur Gebärdensprachdozentin schließlich mit der Note 1,6 ab. „Uns ist es ein großes Anliegen, Mitarbeiterinnen nicht an uns zu binden, wenn sie die Chance auf einen beruflichen und persönlichen Fortschritt haben“, sagt Sandra Hoppe. Nach fünf Jahren Übergangszeit, in der die Mitarbeiterin parallel im Sichtbar-Büro und als Dozentin arbeitete, entschied sie sich dann endgültig für die Selbstständigkeit. „Es war ein tränenreicher Abschied, aber wichtig und richtig für die Mitarbeiterin“, sagt Sandra Hoppe.

Für Andreas Lühmann von der Regionalagentur wird am Beispiel Sichtbar der besondere Wert der Förderinstrumente *unternehmensWert:Mensch* und Potentialberatung NRW deutlich. „Sie sind eine Art Spiegel für die Unternehmen und können wichtige Entwicklungen anstoßen, sofern die Beteiligung der Mitarbeitenden als zentrales Instrument genutzt wird.“ Auch sei noch während des Beratungsprozesses ein Anpassen der Schwerpunkte möglich. So konnte Sichtbar den eigentlich angedachten Aspekt Diversität hinter das wichtiger gewordene Handlungsfeld Unternehmensführung zurückstellen. Sandra Hoppe lobt *unternehmensWert:Mensch* als „gelebte Beratung, die die individuellen Förderbedarfe in den Mittelpunkt stellt, um damit das Unternehmen voranzubringen. Die Beratung hat Prozesse angestoßen, die wir nicht erwartet hatten.“ Wenn Sandra Hoppe sich für die Zukunft etwas wünschen könnte, würde sie ihr Klientel wieder in den Vordergrund rücken. Gehörlose hätten demnach auf ihrem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft noch einige Steine aus dem Weg zu räumen. Wenn diese im Erwachsenenalter als leistungsgemindert

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Andreas Bendig

Tel.: 02041 767206

a.bendig@gib.nrw.de

KONTAKTE

Sichtbar – Gebärdensprachdolmetschen
in und um Bielefeld

Friedrichstraße 11

33615 Bielefeld

Frauke Hoppe

Tel.: 0521 38455966

kontakt@sichtbar-bielefeld.de

www.sichtbar-bielefeld.de

Ursula Neumann, Unternehmensberatung

Dierath 3

42799 Leichlingen

Tel.: 02175 1586630

info@ursulaneumann.de

www.ursulaneumann.de

Regionalagentur OWL

Turnerstraße 5 – 9

33602 Bielefeld

Andreas Lühmann

Tel.: 0521 9673320 (Dienstag bis Donnerstag)

Tel.: 05241 851085 (Montag und Freitag)

a.luehmann@regionalagentur-owl.de

AUTOR

Volker Stephan

Tel.: 0173 3679157

post@volker-stephan.net

eingestuft würden, läge das häufig an der unzureichend auf ihre Bedürfnisse ausgerichteten Struktur des Bildungssystems. „Ein großer Teil des Lehrpersonals an Förderschulen verfügt nicht über die Gebärdensprachkompetenz, gehörlose Kinder angemessen zu unterrichten und zu fördern“, sagt Sandra Hoppe. Oft sei es für die Kinder schwierig, etwas von den Lippen der Lehrerinnen und Lehrer abzusehen. Zudem seien die Rahmenbedingungen für das Erlernen der Schriftsprache zu verbessern, findet Sandra Hoppe. „Wenn gehörlose Kinder nicht genügend Wissen aus der Schulzeit mitnehmen können, besteht für sie als Erwachsene unverschuldet auch keine Chancengleichheit.“

Den Weg in die digitale Arbeitswelt mit Fortbildungen ebnen

Experten für digitale Transformation raten Unternehmen, den Blick für Innovationen zu schärfen. Zugleich benötigen Arbeitskräfte regelmäßige Unterstützung, um ihre digitalen Fähigkeiten auszubauen.

Studien sehen ein „digitales Prekariat“ für den Fall voraus, dass viele Arbeitskräfte ohne nennenswerte Qualifikation von zunehmend digitalisierten und automatisierten Berufen ausgeschlossen bleiben. Innovationsexperte und Unternehmer Roman R. Rüdiger entwickelt Konzepte und virtuelle Lernwelten, um die digitalen Kompetenzen von Firmen und Berufstätigen zu ermitteln und zu verbessern.



Die Digitalisierung erfasst einen Großteil der Lebensbereiche. Technische Innovationen und künstliche Intelligenz dringen in Kinderzimmer und Büros, Freizeitangebote und Fabriken, verändern die Arbeit in Industrie und Dienstleistungsbetrieben, im Gesundheitswesen oder im Handwerk. Schnelle Entwicklungen und wachsender Anpassungsdruck in der Arbeitswelt bergen für Unternehmen und Beschäftigte die Gefahr, den Anforderungen nicht ausreichend gewachsen zu sein und den Anschluss zu verlieren. Dies umso mehr, als im Jahr 2030 für 90 Prozent der Berufe digitale Fähigkeiten unerlässlich sind, so eine Studie der Europäischen Union. Viele Menschen aber werden gemäß der „Digital Skill Gap“-Theorie darauf nicht vorbereitet sein: 44 Prozent der Bevölkerung im Alter von 16 bis 74 Jahre, das sind 169 Millionen Europäer, verfügen dann gemäß Berechnungen der EU noch nicht einmal über digitale Basisfähigkeiten. Sie können im schlechtesten Fall die trennende Lücke (Gap) zu jenen Tätigkeiten nicht

überwinden, die digitale Kompetenzen voraussetzen. Eine große Anzahl drohe, sagt Roman R. Rüdiger, in schlecht bezahlten Jobs als „Clickworker“ zu landen und damit zum „digitalen Prekariat“ zu zählen. Der Gründer der talent::digital GmbH und Experte auf dem Gebiet der digitalen Transformation, Mitbegründer des Sozialprofit-Unternehmens Education Y und von 2013 bis 2017 zudem Sprecher des Bundesverbandes Innovative Bildungsprogramme, versucht darauf Einfluss zu nehmen. Er unterstützt Arbeitgeber darin, digitale Herausforderungen für ihr Unternehmen zu erkennen und Arbeitsbereiche gemeinsam mit ihren Beschäftigten zu entwickeln. Der Landesregierung Nordrhein-Westfalen sind Fortschritte auf diesem Gebiet besonders wichtig: Über das Förderinstrument Potentialberatung NRW, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert und von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) begleitet wird, können Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten



Roman R. Rüdiger, Geschäftsführer,
talent::digital GmbH

sich externe Hilfe ins Haus holen. Ein wichtiges Themengebiet der Potentialberatung ist die Digitalisierung, die als Veränderungsprozess verstanden wird und die Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse verbessern soll. In diesem Sinne dient die Suche nach digitalen Lösungen und Endgeräten dazu, Beschäftigten zu einer größeren digitalen Kompetenz zu verhelfen und ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern. Auch für Beschäftigte entwirft Roman R. Rüdiger Methoden und Werkzeuge, mit denen sie ihre digitalen Fähigkeiten einschätzen und verbessern können.

Bund und Länder entwickeln eine Reihe von Initiativen und Förderprogrammen, um die junge Generation mit den nötigen computer- und informationsbezogenen Kompetenzen auszustatten, damit sie später in der digitalisierten Arbeitswelt bestehen können. Die Grundlage bildeten Erhebungen der International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) über die digitale Kompetenz bei Kindern und Jugendlichen, die in der Studie International Computer and Information Literacy Study (ICILS) untersucht worden waren. Die Ergebnisse aus der ersten Untersuchungsphase der ICILS-Studie, die 2013 begann und sich in einem zweiten Zyklus bis ins Jahr 2020 ausdehnte, führten 2015 zu einem Bundestagsbeschluss zur Stärkung der digitalen Bildung in Deutschland. Schwerpunkte wurden gesehen in der Lehrerausbildung und einer besseren Ausstattung der Schulen etwa durch digitale Lehr- und Lernmittel –, was durch die Corona-Pandemie und virtuelle Unterrichtsformate noch einmal an Bedeutung gewonnen hat. Um zu bewerten, welchen Stellenwert digitale Strategien in

Unternehmen besitzen, zieht Roman R. Rüdiger den von der Europäischen Union entwickelten Referenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp) heran. Dieser definiert grundsätzlich 21 Kompetenzen in fünf Bereichen, an denen Initiativen zur Einschätzung und Verbesserung digitaler Fähigkeiten sich orientieren. Die Kompetenzbereiche sind Umgang mit Informationen und Daten; Kommunikation und Zusammenarbeit; Erzeugen digitaler Inhalte; Sicherheit; Probleme lösen.

Ein Meister an der Spielkonsole wird nicht zwangsläufig zum IT-Ass

Viele Unternehmen, so Roman R. Rüdiger, legen das Hauptaugenmerk ihrer digitalen Initiativen auf den vierten Bereich, die Sicherheit ihrer Daten und das Abwenden von Gefahren für die digitale Infrastruktur. „Das ist verständlich, aber auch angstgetrieben“, sagt er. Für Innovationen, die über die Integration und das Anwenden von Software und IT-Lösungen hinausgehen, sieht Roman R. Rüdiger dagegen die Bereiche Erzeugen digitaler Inhalte sowie Problemlösungen an. „Content zu entwickeln und Algorithmen aufzusetzen sind spannende Aufgaben“, sagt er. Entgegen landläufiger Meinung seien Algorithmen von und für Menschen gemacht und können damit auch wichtige Impulse für die Gesellschaft geben. Dies zeige ein Beispiel aus New York, wo das Verteilen der Schülerinnen und Schüler auf weiterführende Schulen so lange zu Unmut unter Eltern und Kindern führte, bis ein Verteilsystem auf der Basis künstlicher Intelligenz für weitgehende Zufriedenheit sorgte. Und wirklich innovativ seien Unternehmen dann, wenn sie digitale Strategien

als Antwort auf Probleme und Herausforderungen verstünden. „Denn hier ist Kreativität gefragt, die enorme digitale Potenziale freisetzen kann. Diese Chancen werden von vielen Unternehmen aber noch am schwächsten eingeschätzt.“

Warum auch der Blick ins Kinderzimmer wichtig ist: So normal es heute ist, der jungen Generation digitale Endgeräte quasi bereits in die Wiege zu legen, so wenig sagt dies darüber aus, wie sie später in der digitalisierten Arbeitswelt bestehen. Mit den Worten Rüdigers: „Nur weil ich von Kindesbeinen an ein Handy bedienen kann, verfüge ich im Erwachsenenalter nicht automatisch über hinreichende digitale Kompetenz.“ Das heißt: Ein Meister an der Spielkonsole macht noch keine Fachkraft. Ergebnisse der ICILS-Studie unterstreichen die Herausforderung: Demnach ist ein knappes Drittel der 15-Jährigen heute im digitalen Umfeld weitgehend orientierungslos. Nur 1,5 Prozent verfügt über Anlagen, die digitale Zukunft aktiv mitzugestalten, während der große Rest im Erwachsenenalter „mit Monitor und Maus zurechtkommen wird“, so Roman R. Rüdigers Interpretation der ICILS-Studie.

Das hat Bedeutung für die Unternehmen. Sie können digitale Lösungen nur dann effizient in ihre Arbeitsprozesse integrieren, sofern ausreichend kompetente Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Genauer betrachtet sollten arbeitende Menschen – gemäß des Referenzrahmens DigComp und einer Studie des Stifterverbands mit dem Beratungsunternehmen McKinsey – technologische Fähigkeiten besitzen, um transformative Technologien gestalten zu können, über digitale Basisfähigkeiten verfügen, um

sich überhaupt zurechtzufinden, und dazu klassische Fähigkeiten wie Adaptionfähigkeit, Kreativität und Durchhaltevermögen abrufen können. Um Produktivität auf hohem Niveau zu sichern, müssen Geschäftsführungen den Beschäftigten entsprechend die Möglichkeit zu regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen geben. Beschäftigte wiederum müssen zugleich die Bereitschaft für diese Fortbildungen mitbringen und zudem flexibel auf mögliche Karrierebrüche reagieren können. Denn disruptive Veränderungen im Berufsleben können sich ergeben, etwa weil Digitalisierung auch Automatisierung mit sich bringt. Im wissenschaftlichen Raum aber gibt es sehr gegensätzliche Auffassungen zu der Frage, ob viele der heutigen Arbeitsplätze der Automatisierung zum Opfer fallen könnten. Für Roman R. Rüdiger ist daran letztlich relevant, „dass für einen erheblichen Teil der Arbeitsplätze ein großes Veränderungspotenzial besteht.“ Dass Automatisierung zu großer Arbeitslosigkeit führe, sei angesichts des ungebrochen großen Bedarfs an Arbeitskräften eher nicht zu erwarten. Für Deutschland geht die Studie Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe bis 2030 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BAMS) davon aus, dass Unternehmen bis Ende des Jahrzehnts zwei bis fünf Millionen Stellen nicht besetzen können. Auch der Historiker Joachim Radkau rät in seinem Buch „Geschichte der Zukunft“ von einer alarmistischen Sicht auf die Zukunft ab und empfiehlt dagegen, konkrete Folgen von technischen Innovationen genau zu untersuchen. Grundsätzlich aber erscheint die Gefahr eines Jobverlustes umso unwahrscheinlicher, je qualifizierter eine Arbeitskraft ist. „Wir ste-

hen also vor allem vor der Aufgabe, die digitalen Kompetenzen der Menschen zu fördern und zu verbessern“, so Roman R. Rüdiger.

Digitale Kompetenz entscheidet über Teilhabe an der Gesellschaft

Für den Entwickler aus Düsseldorf entscheidet der Grad der digitalen Kompetenz künftig über nicht weniger als die Möglichkeit zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Ausweisdokumente zu beantragen oder Papiere durch das Straßenverkehrsamt zu erhalten, werde ohne Aufsuchen einer Behörde möglich sein. „Estland ist da weit vorne“, sagt Roman R. Rüdiger. „Wenn ich zum Beispiel die öffentliche Verwaltung digitalisiere, müssen die Menschen aber auch über die Kompetenz verfügen, die Angebote in den Portalen zu nutzen.“ Dass wir uns für bestimmte Interaktionen vermehrt in der virtuellen Welt bewegen, entspringt auch einer gewissen Erwartungshaltung unsererseits. Google, Amazon und andere wichtige Player im Internet sind Treiber der Entwicklung auf dem Gebiet Benutzerfreundlichkeit und Service. „Für die Suche nach einem Betrieb oder einer Information nutze ich längst keine Gelben Seiten mehr, sondern Suchmaschinen im Internet“, sagt Roman R. Rüdiger. Die digitale Präsenz von Unternehmen sei also relevant. „Ich persönlich akzeptiere Angebote und Rechnungen nur noch per E-Mail und nicht mehr per Post. Kann eine Firma dies nicht leisten, klicke ich zur nächsten weiter.“ Ein dazugehöriges Element ist die „User Experience, bei der etwa Amazon Standards gesetzt hat“, so Roman R. Rüdiger. Auf solchen Verkaufsportalen ist die digi-

tale Kundschaft es heute gewohnt, sehr leicht eine ausführliche Produktbeschreibung zu bekommen, Preise zu vergleichen, Kundenerfahrungen mit dem Produkt abzurufen und mit Käuferinnen und Käufern eines Produkts in Kontakt zu treten. „Menschen erwarten durch diese User Experience auch in anderen Bereichen einen vergleichbaren Service“, erklärt Roman R. Rüdiger. Menschen, die zum Beispiel vom Jobcenter Unterstützung bei der Berufssuche erhalten, seien schließlich häufig auch Kunden der Internetwarenhäuser. Warum also sollte es bei der Arbeitsvermittlung umständlicher zugehen, fragt Roman R. Rüdiger rhetorisch, warum sollten Informationen und Angebote nicht auf einen Klick verfügbar sein.

Jede Branche verfügt in unterschiedlichem Maße über Potenzial für digitale Lösungen, in der industriellen Fertigung sind enorme Entwicklungen durch Digitalisierung und Automatisierung zu erwarten. Starke Impulse sind auch für den Dienstleistungsbereich zu erwarten, der beschleunigt wachsen und verändertes Arbeiten nötig machen werde, so die Studie „Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Roman R. Rüdiger weist auf die größere Bedeutung für online zu beauftragende Lieferdienste von Getränken und Lebensmitteln hin, siehe etwa das jüngst vom ostwestfälischen Konzern Dr. Oetker übernommene Unternehmen Flaschenpost (Münster). Dabei seien einerseits auch die Arbeitsbedingungen im Auge zu behalten, so Roman R. Rüdiger, andererseits führten solche Serviceangebote zu einer potenziell großen Kundenzufriedenheit. Aber auch im Falle des

Handwerkers auf der analogen Baustelle glaubt Roman R. Rüdiger an Veränderungen. Fehlt vor Ort Material, könne nach den Vorstellungen Rüdigers ein Start-up-Geschäft für Handwerkerbedarf sofort anliefern. Die Schnittstelle dafür wäre eine App. Für das Gesundheitswesen wiederum sei das Maß der Digitalisierung genau zu überlegen. Gerade in sensiblen sozialen Bereichen wie Behandlung und Pflege, die stark durch die Beziehung von Mensch zu Mensch geprägt sind, sieht er eher digitale Assistenzlösungen, aber weniger Ersatz durch Maschinen. Elektronische Patientenakten seien eine Erleichterung für das Personal, reduzierten Arbeitsaufwand in der Dokumentation und erlaubten es, mit dem Tablet ans Krankenbett zu treten und alle nötigen Informationen schnell abrufen zu können. Maschinelle Lösungen seien dann wünschenswert, wenn sie das Personal ergonomisch entlasten können, etwa im Bereich des Hebens oder Tragens von Patienten.

Innovativ ist, wer die beste Sandburg baut

Um zu verstehen, in welcher Weise digitale Veränderungen die Arbeitswelt erfassen und Menschen neue Kompetenzen abverlangen, unterscheidet Roman R. Rüdiger drei Stufen von Innovationen. Im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie gibt es in Unternehmen zum Beispiel Entwicklungsschritte, wenn alte Software durch neue ersetzt wird. Roman R. Rüdiger: „Das ist unter dem Gesichtspunkt der Innovation nicht sehr interessant.“ Gleiches gelte, wenn analoge Tätigkeiten computergestützt erledigt werden: „Das ist immer noch das Ersetzen eines Vorgangs durch einen ande-

ren. Spannend im eigentlichen Sinne sind für mich neue Lösungen in Verbindung mit eigenen Techniken, die New Operations“, sagt Roman R. Rüdiger. Dazu zählt er Softwareentwicklungen wie das Customer Success Management (CSM), das Prozesse automatisieren kann, sodass etwa eine verschickte Mail verschiedene Tätigkeiten gleichzeitig ohne weitere Aktion auslöst: Termine in Kalender eintragen, Kollegen über Sachstände informieren und andere Dinge. Der zweite Punkt innovativer Ansätze ist, wie am erwähnten Vergleich von Amazon und Jobcenter abzulesen, die Kundenkommunikation ganz anders zu denken und im digitalen Raum viel mehr Serviceangebote zu verankern. Als dritten Punkt sieht er bei neuen Produkten „riesengroßes Potenzial“, die gemäß „digitaler Ethik“ den Menschen idealerweise von Nutzen sind. Als Beispiel für innovative Ansätze in diesem Bereich nennt Roman R. Rüdiger das einstige Start-up-Unternehmen Cumulocity aus Düsseldorf. Die Entwickler dort schneiden individuelle Cloud-Plattformen, mit denen Geräte und Sensoren sich vernetzen und steuern lassen. Das hat große Bedeutung im Zusammenhang mit dem Internet der Dinge (IoT), worunter im industriellen Bereich das Zusammenführen von Produktionsprozessen, Maschinen und Daten verstanden wird. Lösungen können aber auch für Gastronomie-Ketten interessant sein, die etwa die Kaffeemaschinen eines bestimmten Herstellers verwenden und deren Leistungsdaten und mögliche Wartung jederzeit digital überprüfen wollen. Um die Chancen dieser digitalen Innovationen für Unternehmen zu verdeutlichen, verwendet Roman R. Rüdiger ein Bild: „Möglichkeiten, also Software und Hardware, gibt es heute

wie Sand am Meer und vergleichsweise günstig. Es geht im Unterschied zu früher nicht mehr darum, ob ich genug Material für den Bau einer Sandburg habe. Es geht darum, wie gut ich den Sand anzuwenden verstehe, was das Optimum ist, das ich aus den Ressourcen herausholen kann.“ Wer zu dieser Frage eine kritische, aber positive Haltung einnehme, bringe sein Unternehmen auf einen guten Weg zu mehr Digitalisierung. Ohne „digitales Mindset“, also ein genaues Bewusstsein, worin die digitalen Chancen bestehen, könnten Unternehmen nicht vorankommen.

Um das Level der digitalen Kompetenzen besser einschätzen und heben zu können, hat Roman R. Rüdigers Start-up talent::digital für Unternehmen und Organisationen digitale Lösungen entwickelt – auf Grundlage des erwähnten Digital Competence Framework (DigComp 2.1). Das Produkt talent::now können Unternehmen anwenden, wenn sie von ihren Beschäftigten eine Einschätzung über den digitalen Status quo in der Firma erhalten möchten. Wie digital Unternehmen in Deutschland ausgerichtet sind, hat die Bertelsmann-Stiftung in einer Studie untersucht. Darin weisen Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen auf eine klaffende Lücke zwischen Anspruch vieler Cheftagen und Wirklichkeit hin. Jede/r fünfte Beschäftigte sagt, die eigene Firma sei kaum oder noch nicht in der digitalen Welt angekommen. 38 Prozent geben an, in einem leicht digitalen Umfeld zu arbeiten. Und sechs von zehn Erwerbstätigen sprechen ihrem Unternehmen Fortschrittlichkeit im digitalen Bereich ab. Dies steht im Widerspruch zu vielen Führungskräftestudien. Die Bertelsmann-

Studie gelangt zu der Auffassung, dass Unternehmensführungen zu wenig dazu neigten, ihren der Digitalisierung gegenüber aufgeschlossenen Beschäftigten digitale Werkzeuge an die Hand zu geben oder mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

Mit dem laut Rüdiger „weltweit ersten kompetenzmessenden“ Lernspiel talent::profil lasse sich darüber hinaus die digitale Kompetenz von Beschäftigten valide untersuchen. Dabei hat Roman R. Rüdigers Unternehmen den Ansatz als „Transformation Game“ bewusst spielerisch gewählt. Durch den niederschweligen Zugang zu den Testumgebungen soll der Eindruck einer klassischen Prüfungssituation am Monitor vermieden werden. „Das Spiel soll Spaß machen und lehrreich sein, dann gibt es eine intrinsische Motivation weiterzuspielen“, sagt Roman R. Rüdiger. Während die Nutzerinnen und Nutzer verschiedene Aufgaben zu bewältigen haben, läuft im Hintergrund der Anwendung ein Reportsystem, das die digitalen Fähigkeiten erfasst, automatisch bewertet und vergleichbar macht. Die Auswertung erhält nur die Probandin beziehungsweise der Proband, es sei denn, mit der Unternehmensführung ist etwas anderes ausgemacht. Die Firma selbst erhält allerdings einen anonymisierten Überblick über die Kompetenzen aller Beschäftigten – in Form von Stärken-Schwächen-Profilen für die einzelnen Abteilungen oder Teams.

Digitale Lernwelt testet spielerisch die Kompetenzen

Zu den wichtigsten Kunden zählen neben Unternehmen aktuell Jobcenter und Arbeitsagenturen, die Roman R. Rüdiger als wichtige Akteure auf dem Feld di-

gitaler Kompetenzen ansieht. Als Vermittler an der Schnittstelle von Unternehmen und Arbeitssuchenden müssen sie „im Grunde über eine höhere digitale Expertise als die Unternehmen verfügen, die sich rasend schnell verändern und versuchen, ihre Prozesse immer digitaler zu gestalten“. Und die Beratung Arbeitssuchender im Jobcenter müsse zugleich hoch kompetent sein und immer die aktuellen digitalen Trends und Bedarfe der Arbeitswelt berücksichtigen. Aufschlussreich für Roman R. Rüdiger war der Wunsch einer Reihe von Jobcentern, eine Lernwelt mit einem speziellen, vorgelagerten Konzept für Einsteiger in digitales Arbeiten zu unterfüttern. Roman R. Rüdigers Firma hatte den Arbeitsvermittlern in den konzeptionellen Gesprächen eigentlich empfohlen, für die Arbeitssuchenden Level 1 und 2 der Lernwelt auszuwählen. „Das sei, sagten die Jobcenter uns, eher ein Angebot für Fortgeschrittene und von bis zu 60 Prozent der Kunden nicht zu leisten“, so Roman R. Rüdiger. Als Reaktion wurden Computer-Vorbereitungskurse auf niedrigster Anforderungsstufe mit drei Monaten Laufzeit vorgeschaltet, gefolgt von fünf Wochen zur Steigerung der digitalen Kompetenzen. Dann war der Einstieg in die Lernwelt-Umgebung möglich. „Für uns war überraschend, dass Menschen aller Altersgruppen diese massive Unterstützung auf Basisniveau benötigen.“

Digitale Kompetenzen sowohl von Unternehmen, jungen Menschen als auch Beschäftigten zu verbessern bleibt eine fortwährende Aufgabe. „Wir müssen Lernkultur auch als Teil der Unternehmenskultur begreifen. Dem ständigen Lernbedarf der Beschäftigten durch Fortbildungen muss die Firmenleitung Rech-

nung tragen“, sagt Roman R. Rüdiger. Auch erkennt er bei vielen Unternehmen nach wie vor Berührungängste, digitale Potenziale im Betrieb zu identifizieren und zu fördern. Teils aus Sorge vor möglichen Kosten, teils wegen fehlender Kapazitäten, weil das Unternehmen zum Beispiel zu klein ist. „Da sind wir dann zunächst weniger als Anbieter von Lösungen gefragt, sondern vor allem als Berater“, sagt Roman R. Rüdiger. Erst wenn Unternehmensführungen den Ausbau digitaler Kompetenz als wichtige Strategie verstünden, sei der Weg dafür offen, Innovationen in die Firmen zu bekommen und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Elisabeth Tadzidilino

Tel.: 02041 767244

e.tadzidilino@gib.nrw.de

KONTAKT

talent::digital GmbH

Roman R. Rüdiger, Geschäftsführer

Geranienweg 24

40468 Düsseldorf

Tel.: 0211 94252837

info@talentdigital.eu

www.talentdigital.eu

AUTOR

Volker Stephan

Tel.: 0173 3679157

post@volker-stephan.net

Strategische Sozialplanung und passgenaue Projekte

Kommunalverwaltung und freie Träger in Kooperation



Bau von Hochbeeten im Quartier Oberstark. Quelle: Stadt Stolberg

Hinweis: Dieses Bild wurde vor der Corona-Pandemie aufgenommen.

Das Team Armutsbekämpfung und Sozialplanung der G.I.B. unterstützt die Kommunen in Nordrhein-Westfalen bei der kleinräumigen Sozialberichterstattung und der Entwicklung ressort- und institutionsübergreifender Arbeitsstrukturen, die geeignet sind, komplexe Herausforderungen in den Sozialräumen zu bearbeiten. Zugleich begleiten die Beraterinnen und Berater des Teams Projekte und Träger im Rahmen des Landesprogramms „Zusammen im Quartier (ZiQ)“ bei der Umsetzung ihrer Vorhaben. Mit dem ZiQ-Programmaufruf stellt das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) bis Ende 2020 jährlich acht Millionen Euro aus Landesmitteln und Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für Projektförderungen zur Bekämpfung von Kinder- und Jugendarmut in besonders benachteiligten Quartieren sowie zur Sozialplanung zur Verfügung. Um geeignete Angebote vorhalten zu können, die den unterschiedlichen Bedarfen der von Armut belasteten und bedrohten Kinder, Jugendlichen und Familien gerecht werden, ist das Zusammenwirken verschiedener Akteure erforderlich. Dabei ist die strategische Sozialplanung ein Instrument, um wichtige Themen in diesem Kontext aufzudecken und Entwicklungsprozesse anzustoßen. Von großer Bedeutung ist hier die optimale Kombination von Planung auf der einen und Projektarbeit auf der anderen Seite. Genau damit befassten sich ZiQ-Zirkeltreffen in Essen und Dortmund. Neben einer kurzen allgemeinen Einführung wurde das Thema durch zwei Praxisbeispiele konkretisiert.

Wer in der Kommune oder im Kreis ergreift die Initiative? Das Sozialdezernat? Das Jugendamt? Mehrere Ämter gemeinsam? Oder die Politik? Egal, wer: Entscheidend ist, überhaupt einen strategisch ausgerichteten Sozialplanungsprozess in Gang zu setzen. Denn eine strategische, ressort- und institutionenübergreifend abgestimmte Sozialplanung hat einen großen Vorteil: Auf der Basis einer kleinräumigen Analyse gelingt es, die Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger abzubilden und Gebiete zu identifizieren, in denen die Lebensbedingungen verbessert werden müssen.

Trotzdem ist noch längst nicht in jeder Kommune Nordrhein-Westfalens eine strategische Sozialplanung etabliert. Das gilt vor allem für die Kreise. Grund dafür sind heterogene Datenverfügbarkeiten, unterschiedliche Planungszuständigkeiten, stark divergierende Größenklassen hinsichtlich der Einwohnerzahl sowie unterschiedliche verwaltungsrechtliche und politische Verhältnisse in den kreisangehörigen Kommunen und Gemeinden.

Sozialplanung auf Wohnplatzebene: Rheinisch-Bergischer Kreis

Im nordöstlich von Köln auf der rechten Rheinseite gelegenen, teils städtisch, teils ländlich geprägten Rheinisch-Bergischen Kreis mit rund 280.000 Einwohnern ist es schon vor Jahren gelungen, vormalis isolierte Fachplanungen zu einer abgestimmten Gesamtstrategie zu verbinden. Veröffentlicht ist sie in einem Sozialbericht als wesentlicher Bestandteil eines Sozialplanungsprozesses, den die kreisangehörigen Kommunen, die Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und das Jobcenter Rhein-Berg gemeinsam gestalten.



Hinweis: Dieses Bild wurde vor der Corona-Pandemie aufgenommen.

Spielaktion im Quartier Oberstark

Quelle: Stadt Stolberg

Grundlage des Berichts war ein kleinräumiges Sozialmonitoring auf „Wohnplatzebene“, einem dem Zensus entnommenen Begriff, mit dem es gelingt, lokale Besonderheiten aufzudecken. Die kleinräumige Betrachtung ist von zentraler Bedeutung, heißt es im Bericht, „weil der demografische Wandel, die Ausdifferenzierung von Lebensstilen sowie zunehmende sozioökonomische Disparitäten zu einer wachsenden Heterogenität im Raum führen. Für die Planung ist es wichtig, die Auswirkungen dieser gesellschaftlichen Trends auch regional einordnen zu können. Nur so können planerische Maßnahmen und Strategien räumlich fokussiert und wirtschaftlich effizient gestaltet werden.“

Für die kleinräumige Analyse der sozialen Lage im Kreis wurde das Kreisgebiet in 81 Wohnplätze mit je mindestens 1.000 hier lebenden Personen eingeteilt. „Anschließend wurde ein Index generiert, der die Bedarfe und Herausforderungen in den Wohnplätzen abbilden soll“, erläuterte Dr. Katharina Hörstermann, Sozialplanerin für den Rheinisch-Bergischen Kreis, beim ZiQ-Zirkeltreffen in Essen das methodische Vorgehen.

Zur Berechnung des Index wurden fünf Bereiche mit insgesamt 30 Indikatoren festgelegt. Zu den fünf Bereichen zählen „Ausländische Bevölkerung“, „Arbeit und Soziales, differenziert nach SGB XII- und SGB II-Leistungen“, „Gesundheit“, „Jugendhilfe“ sowie „Pflege und Senioren“.

Zur Illustration hier nur beispielhaft die fünf Indikatoren für den Bereich „Jugendhilfe“. Erstens: Bevölkerungsanteil Minderjährige. Zweitens: Betreuungsquoten unter 3-Jähriger. Drittens: Betreuungsquoten über 3- bis unter 6-Jähriger. Viertens: Anteil geleisteter Hilfen zur Erziehung an den Kin-

dern und Jugendlichen bis 21 Jahren. Fünftens: Anteil geleisteter Eingliederungshilfen nach dem SGB VIII an den Kindern und Jugendlichen bis 21 Jahren.

Nicht jedoch die realen Ausprägungen der Indikatoren fanden Eingang in den Index, stellt Katharina Hörstermann klar, sondern ihre Abweichung zum Mittelwert auf Kreisebene: „Die Abweichungen wurden dann zu einem Gesamtindex aufaddiert, wobei jeder Indikator mit demselben Gewicht in den Index einfluss. Ein hoher Gesamtindex markierte also jene Wohnplätze, die über alle dreißig Indikatoren hinweg häufig oder besonders stark vom Mittelwert abweichen und somit einen besonderen Handlungsbedarf signalisierten.“

Das traf auf neun Wohnplätze im Kreisgebiet zu: die Innenstadt von Wermelskirchen, Cremers Weiden in Leichlingen, das Zentrum Nord in Burscheid sowie sechs Wohnplätze in Bergisch-Gladbach. Für sie wurden auf Basis der nun vorliegenden Daten „Wohnplatzsteckbriefe“, also Stärken-Schwächen-Analysen erstellt.

Für den Wohnplatz „Zentrum-Nord“ in Burscheid ist darin etwa vermerkt, dass rund 30 Prozent der hier lebenden Menschen unter 30 Jahre alt sind, „ein großes Potenzial für zukünftige Entwicklungen, zum Beispiel im Bereich des Arbeitsmarkts.“ Etwa ein Viertel der deutschen und ein Drittel der nicht deutschen Kinder des Wohnplatzes leben in einer SGB II-Bedarfsgemeinschaft. Und weiter heißt es im Steckbrief: „Aus den Beratungsgesprächen im Jobcenter geht hervor, dass bei den 15- bis unter 30-Jährigen in der Regel ein hoher Förderbedarf bei den Alltagskompetenzen und der Beschäftigungsfähigkeit besteht.“ Eine weitere Erkenntnis aus der Datenerhebung:

Mehr als 50 Prozent der Kinder weisen bei der Schuleingangsuntersuchung ein Defizit in der körperlichen oder sprachlichen Entwicklung auf. Und, besonders dramatisch: Im Jugendamt der Stadt gehen „relativ viele“ Kindeswohlgefährdungsmeldungen aus dem Wohnplatz ein.

Eingehend befasst hat sich mit dieser Sozialdiagnose ein interdisziplinär besetztes Gremium verschiedener Fachplanungen in einer sogenannten Fachplanungskonferenz. Sie ist für Katharina Hörstermann unverzichtbar, denn „auch dreißig Indikatoren bilden nicht die komplette Wirklichkeit ab. Fachplanerinnen und -planer können mit ihrem Erfahrungswissen unser statistisches Wissen optimal ergänzen.“

Beides zusammen befähigte die Konferenz, Handlungsfelder für das Burscheider „Zentrum Nord“ zu benennen, nämlich Familienförderung, Jugendhilfe sowie die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Zugleich entwickelte sie Handlungsempfehlungen für Maßnahmen zur Steigerung der Erziehungskompetenz von Eltern und zur frühzeitigen Förderung von Kindern sowie zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen bis 25 Jahren.

Gerichtet sind die Handlungsempfehlungen an die Steuerungsgruppe im Sozialplanungsprozess. In ihr vertreten sind die Jugendhilfe- und Sozialdezernentinnen und -dezernenten aus den kreisangehörigen Kommunen und der Kreisverwaltung, die Geschäftsführung des Jobcenters sowie die Vorsitzenden der Mitgliedsverbände der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege als Beisitzer. Die anschließende Zielvereinbarung und Maßnahmenplanung erfolgte in Zusammenarbeit mit den



Außenansicht des Burscheider Büdchens

Quelle: KJA Leverkusen, Rhein-Berg, Oberberg

Wohlfahrtsverbänden und den vor Ort lebenden Menschen in sogenannten Sozialraumkonferenzen.

Eine der letztlich beschlossenen Maßnahmen war die Errichtung des „Burscheider Büdchens“, ein Projekt im Rahmen des ZiQ-Programms. Von hier, „einem Raum des Austauschs und der Hilfe vor Ort“, werden die Anliegen der Einwohnerinnen und Einwohner an die jeweils zuständige Institution weitergeleitet. Damit bildet das zentral und damit für alle hier Wohnenden leicht erreichbare „Büdchen“ eine Schnittstelle zu Institutionen und Einrichtungen wie etwa dem Jugendamt, dem Jobcenter und den Burscheider Schulen sowie weiteren Beratungsstellen.

Zugleich ist die Einrichtung „kommunales Zentrum des Stadtteils und identitätsstiftender Ort im Viertel“, wie Martin Schäfer von der Katholischen Jugendagentur Leverkusen, Rhein-Berg, Oberberg gGmbH, dem Träger der Einrichtung, formuliert. „Um Hemmschwellen gegenüber beratender Unterstützung abzubauen“, sagt Martin Schäfer, „lockt das Büdchen mit Coffee to go, Wassereis und dem Verleih von Werkzeug, dessen Kauf sich die Einwohnerinnen und Einwohner nicht leisten können. Ein wechselndes Wochenprogramm mit Elternfrühstück für junge Familien, Sprechstunden für geflüchtete Menschen, Bewerbungsworkshops, Sprechstunden zur Bildungs- und Teilhabeberatung, Spielgruppen sowie Gespräche über sensible Themen wie Schulden- oder Suchtberatung komplettieren das Angebot.“

Das „Burscheider Büdchen“ ist eine von insgesamt drei aus der Datenerhebung resultierenden Maßnahmen. Sie dokumentieren die partnerschaftliche Zusammenarbeit

von Kommunalverwaltung und freien Trägern im Kontext der Armutsbekämpfung und beweisen zugleich, dass der gängige Spruch „Von Daten zu Taten“ alles andere als ein bloßer Slogan ist.

Integriertes Handlungskonzept: Kupferstadt Stolberg

Sicher, die sozialen Brennpunkte einer Kommune sind der Kommunalverwaltung fast immer bekannt. Aber was ist mit den versteckt glimmenden Brandherden, die beim Gang durch die Kommune nicht sinnlich wahrnehmbar sind, wie etwa die auffallend geringe Beteiligung der hier lebenden Menschen bei politischen Wahlen oder eine vergleichsweise hohe Zahl an Kindeswohlgefährdungen wie an einem der Wohnplätze im Rheinisch-Bergischen Kreis, die über kurz oder lang entflammen können?

Rechtzeitig identifizieren lassen sie sich über eine kleinräumige Datenerhebung, wie sie im rund 57.000 Einwohner zählenden Stolberg Ausgangspunkt einer vom Sozialamt initiierten strategischen Sozialplanung der Kommunalverwaltung war. Stolberg, gelegen in der Städteregion Aachen, trägt den offiziellen Beinamen „Kupferstadt“ und gilt zugleich als „älteste Messingstadt der Welt“ – eindeutige Hinweise auf die lange Tradition einer das Wirtschaftsleben dominierenden Metall verarbeitenden Industrie. Aus deren Niedergang im ökonomischen Strukturwandel aber entwickelten sich soziale Folgeprobleme, die eine von der Sozialverwaltung vor Jahren initiierte Datenerhebung für die Gesamtkommune wie auch für einzelne Quartiere anschaulich nachweisen konnte.

Leerstände in der Innenstadt und fehlende Kaufkraft prägen heute das wirtschaft-

liche und soziale Profil der Kupferstadt. Die Hälfte der Haushalte, exakt 51 Prozent, verfügen nur über ein Niedrigeinkommen. Besonders hohe Mindestsicherungsquoten von über 25 Prozent waren in den Stadtteilen Unterstolberg, Oberstolberg und Münsterbusch zu verzeichnen gegenüber einem Durchschnitt in der Gesamtstadt von knapp 14 Prozent. Starke Disparitäten zeigten sich im Vergleich zwischen den Quartieren: Während in Unterstolberg rund 1.800 Menschen in Bedarfsgemeinschaften leben, liegt deren Zahl im Stadtteil Verwegen bei nahezu null. Während im ländlich geprägten Raum der Kommune die politische Beteiligung bei Wahlen am höchsten ist, sinkt sie, je näher das Quartier an der Innenstadt liegt, wo sie am geringsten ist. Sonst noch auffällig: Vier von 16 Stadtteilen verzeichnen einen hohen Migrantenanteil bei starker Segregation.

Auf die daraus resultierenden Herausforderungen reagierte die Stadt mit dem Aufbau einer strategischen Sozialplanung, deren Schwerpunkt seit fünf Jahren die sozialraumorientierte Armutsbekämpfung ist. Einem ersten Sozialbericht zur Bestandsaufnahme und Bedarfsermittlung folgte die Erstellung eines sozialen, fachbereichsübergreifend und mit Beteiligung der Bevölkerung erstellten Leitbilds inklusive der Festlegung von Zielen und Prioritäten. Daraus wiederum ergab sich ein integriertes Handlungskonzept mit maßgeschneiderten Projekten in den Sozialräumen, fokussiert auf besonders benachteiligte Quartiere in der Stadt und verbunden mit exakten Kennzahlen.

Ein integriertes Handlungskonzept mit dem Titel „Berg- und Talachse – miteinander für Münsterbusch, Ober- und Unterstolberg“, sagt Leo Jansen vom Amt für Soziales beim ZiQ-Zirkeltreffen in Essen, umfasst

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Lisa Bartling, Tel.: 02041 767263

l.bartling@gib.nrw.de

Lars Czommer, Tel.: 02041 767254

l.czommer@gib.nrw.de

ANSPRECHPERSONEN IM MAGS

Wolfgang Kopal, Tel.: 0211 8553499

wolfgang.kopal@mags.nrw.de

Gabriele Schmidt, Tel.: 0211 8553562

gabriele.schmidt@mags.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafonemail.de

KONTAKTE

Der Landrat. Dezernat III – Feuerschutz und Rettungswesen, Soziales, Schule, Gesundheit,

Familie und Jugend, Bergisch Gladbach

Dr. Katharina Hörstermann

Tel.: 02202 132509

sozialplanung@rbk-online.de

www.rbk-direkt.de/sozialplanung.aspx

Amt für Soziales der Stadt Stolberg

Abt. Sozialplanung & Inklusion

Leo Jansen, Tel.: 02402 13317

leo.jansen@stolberg.de

fünf Handlungsfelder. „Erstens: Wohnen, Städtebau und Mobilität. Zweitens: Freiraum und Grünflächen. Drittens: Bildung, Qualifizierung und Arbeit. Viertens: Soziale Infrastruktur und Teilhabe. Fünftens: Zusammenleben, Kultur und Beteiligung.“

Für alle fünf Handlungsfelder wurden insgesamt 47 Maßnahmen entwickelt, realisierbar in zwei Planungsstufen bis hin zum Jahr 2028. Zwei der Maßnahmen sind Projekte im Rahmen des ZiQ-Programms: „Oberstark: Starkes Aufwachsen – Gesund im Quartier Oberstolberg“ sowie „ZOOM – Jugendliche aktiv im Quartier“.

Das erste Projekt, „Oberstark: Starkes Aufwachsen – Gesund im Quartier Oberstolberg“, fokussiert sich auf soziale Teilhabe und lebenspraktische Gesundheitsförderung aller 450 Kinder im Alter von 0 bis 14 Jahren in diesem Quartier mit der höchsten Kinderarmut, den größten Gesundheitsbelastungen und der markantesten Bildungsbenachteiligung der Heranwachsenden in der Stadt.

Das Projekt, so Yvonne Rößner vom Sozialdienst Kath. Frauen e. V., der neben dem Helene-Weber-Haus e. V. und „Betreute Schulen Aachen-Land“ als Projektträger fungiert, setzt an zwei Bruchstellen der Stolberger Präventionskette an: der Phase der Einschulung sowie dem Übergang vom Grundschulalter zum Lernen in der Sekundarstufe 1. „Wenn die Prävention gegen Bildungshürden, Arbeitslosigkeit, Armut, Gesundheitsrisiken, soziale und politische Exklusion, psychische und physische Beeinträchtigung greifen soll“, ist Yvonne Rößner überzeugt, „müssen wir die familialen, milieuspezifischen und nachbarschaftlichen Netze im sozialen Nahraum stärken.“

Besondere Beachtung finden dabei die weit über 50 Prozent jener Kinder, die bis jetzt in Armutslagen und mit vielfältigen Entwicklungs- und Gesundheitsrisiken aufwachsen mussten. Gelingen soll das über den Aufbau praktischer Angebote der Gesundheitsförderung in den Feldern Bewegung, Spiel, Begegnung, Ernährung und Gesundheitsverhalten sowie der Stadtteilgestaltung. Unter Beteiligung der Eltern sowie über bürgerschaftliches Engagement soll das Aktionsbündnis „Unsere Kinder in Oberstolberg“ entstehen, verknüpft mit anderen städtebaulichen und sozialplanerischen Maßnahmen des integrierten Handlungskonzepts. Vor allem, aber nicht nur für die jüngsten Bewohnerinnen und Bewohner ist ein „Begegnungshaus“ geplant, inklusive Stadtteil-Café, Küche, Spiel- und Lernräumen.

Eine weitere Schlüsselmaßnahme im integrierten Handlungskonzept ist das ZiQ-Projekt ZOOM – Jugendliche aktiv im Quartier, das auf die Zielgruppe sozial randständiger Jugendlicher ausgerichtet ist. Ziel ist unter anderem, deren bislang unterdurchschnittliche Partizipation am gesellschaftlichen Leben im Sozialraum zu überwinden und die Jugendlichen „als Experten ihres Lebensraums beziehungsweise ihres Viertels und als die Gestalter ihres Lebens-Weges zu stärken“, sagt Thomas Bell vom Projektträger Jugendberufshilfe e. V.

Aufsuchende Sozialarbeit, Netzwerkarbeit sowie kulturpädagogische Gruppenaktivitäten etwa zum Thema Medien, Video und Fotografie prägen das Projekt. Der Träger:

„Mit unseren Angeboten werden die Bewegungs- und Wahrnehmungshorizonte wie auch die Ausdrucksmöglichkeiten der Jugendlichen mit ihren Talenten und Stärken angeregt und erweitert. Die praktischen Aktivitäten fördern Selbstbewusstsein, Eigensinn, soziale Kontakte und Handlungsalternativen. Zudem wird der Einstieg in die Arbeitswelt nachhaltig unterstützt, gesellschaftlichen Abkopplungsprozessen entgegengewirkt.“

Alle machen mit

Das Interesse aller Projektverantwortlichen an den Erfahrungen anderer Projektträger, zeigten die ZiQ-Zirkeltreffen, ist genauso groß wie der Wunsch nach einer intensivierte Kooperation zwischen Kommunalverwaltung und freien Trägern. Nicht minder stark das Interesse der Sozialplanerinnen und -planer an einer fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene: „Wo sind dabei die größten Hürden, wie lassen sie sich überwinden?“, lauteten die Fragen im Podiumsgespräch. Darüber hinaus tauchten ganz konkrete Fragen auf wie die nach innovativen Beteiligungs- und Aktivierungsformen mit Blick auf die jeweilige Zielgruppe oder nach Outdoor-Angeboten im Winter während der Pandemie. In einem waren sich alle Teilnehmenden einig: Da eine strategische Sozialplanung keine gesetzlich vorgeschriebene Fachplanung ist, bedarf es zu ihrer Realisierung tatkräftiger Initiatorinnen und Initiatoren. Übereinstimmung auch darin: Am besten machen die Fachplanerinnen und -planer aller Ämter mit.

Zeichen der Solidarität in Zeiten der Not

Hilfsaktion „Wir im Revier“ spendet Geld und Gutscheine an Menschen, die die Corona-Pandemie besonders trifft



RVR-Haupthaus an der Kronprinzenstraße 35 im Mai 2020. Foto: RVR/Volker Wiciok

Zusätzlich zu den staatlichen Soforthilfemaßnahmen werden viele Stiftungen und Unternehmen der Metropolregion Ruhr gemeinsam aktiv. Der Regionalverband Ruhr zählt zu dieser Initiative. Sein langjähriges soziales Engagement zielt darauf ab, Armut zu bekämpfen und gerechtere Lebensverhältnisse zu schaffen.

Als in diesem Spätsommer eine neue Brücke in Essen behutsam in ihre Fassung gleitet, freut das besonders Fußgänger und Radfahrer. Sie können nun die zentrale Verkehrsader Berthold-Beitz-Boulevard queren, ohne in den Autoverkehr zu geraten. In dem Bauwerk kann man aber auch das Verbindende sehen, für das in diesem Fall der Regionalverband Ruhr (RVR) verantwortlich zeichnet. Wege zueinander eröffnen und Gemeinschaft ermöglichen zählt in vielen Bereichen zu den Aufgaben, seit die Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts vor exakt 100 Jahren gegründet wurde. In diesen Wochen und Monaten der Corona-Pandemie, die mehr von Sicherheitsabstand denn Nähe geprägt sind, rückt für den RVR als Planungs- und Umweltbehörde für die Metropolregion Ruhr der Gemeinsinn noch einmal auf ganz andere Weise in den Fokus. Als Teil der Aktion „Wir im Revier“ arbeitet der Regionalverband mit vielen Partnern daran,

Notleidenden unbürokratisch zu helfen und damit gerade in Krisensituationen das Verbindende herauszustellen.

„Wir im Revier“ ist eine gemeinsame Initiative unter anderen von Caritas, Diakonie, Funke Medien NRW, Business Metropole Ruhr, RAG-Stiftung, Brost-Stiftung, Stiftung Mercator und des RVR. Sie verfolgt das Ziel, durch Corona in Not geratene Menschen mit einer Geldspende von bis zu 1.000 Euro oder einem Gutschein zu unterstützen. Die Mittel dafür steuern die verschiedenen Stiftungen und Unternehmen bei. Bis Mitte Oktober haben auf diese Weise 545 Menschen Hilfe in einer Gesamthöhe von 550.000 Euro erhalten. Darüber hinaus überreichte die Initiative bislang eine vierstellige Anzahl von Gutscheinen. Angelegt ist die Hilfsmaßnahme zunächst bis Ende des Jahres.

Die Leiterin des RVR, Regionaldirektorin Karola Geiß-Netthöfel, will den Anteil ihres Verbands an der Aktion nicht überbetonen. „Wir haben auch ein wenig Geld beitragen können, das meiste stammt aber von den Stiftungen. Ihnen gilt mein großer Dank“, sagt sie, die sich bei „Wir im Revier“ als Beiratsmitglied einbringt. Diese Funktion üben auch Bärbel Bergerhoff-Wodopia (RAG-Stiftung), Claudia Goldenbeld (Vivawest), Prof. Bodo Hombach (Brost-Stiftung), Thomas Kloß (Funke Mediengruppe NRW), Prof. Dr. Björn Enno Hermans (Caritas Stadt Essen), Pfarrer Michael Stache (Moderator der Ruhrsuperintendenten-Konferenz, Diakonie), Rasmus C. Beck (Business Metropole Ruhr), Rolf Buch (Vonovia) und Wolfgang Rohe (Stiftung Mercator) unter dem Vorsitz von Ruhrbischof Dr. Franz-Josef Overbeck (Bis-



Karola Geiß-Netthöfel, Regionaldirektorin
Regionalverband Ruhr

Foto: RVR/Volker Wiciok

tum Essen) aus. Ihr Ansatz zu helfen soll die staatlichen Förderprogramme ergänzen und besonders da wirken, wo durch die Pandemie verursachte Notlagen nicht gelindert sind oder ohnehin schwierige Lebenslagen sich noch einmal verschärft haben. „Wir haben gemerkt, dass viele Menschen nicht die staatliche Hilfe bekommen haben, die sie gebraucht hätten“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. „Wir im Revier“ fasst dabei laut Selbstbeschreibung vor allem Menschen ins Auge, „die in dem für die Kultur des Ruhrgebiets so wichtigen Geflecht aus Kleingewerbe, Gastronomie und Kultur arbeiten und jetzt ohne Existenzgrundlage dastehen.“

Die Hilfsaktion setzt auch auf Impulse aus der Bevölkerung, um Betroffene finden und fördern zu können. Über die Website der Initiative bittet „Wir im Revier“ darum, infrage kommende Menschen aus der Nachbarschaft oder dem persönlichen Umfeld vorzuschlagen, allerdings ohne deren Namen mitzuteilen. Geschildert werden soll im ersten Schritt ausschließlich die spezielle Situation, in der die in Not Geratenen sich befinden. Darauf reagiert „Wir im Revier“ mit einer Mail an die Impulsgebenden, mit der Bitte um Weiterleitung an den Menschen in Not. Erst auf dieser Basis kommt es zu einer direkten Kontaktaufnahme. Im Initiativkreis von „Wir im Revier“ ist es schließlich den Beteiligten der Sozialverbände Caritas und Diakonie vorbehalten, die Vorschläge zu prüfen und über die Hilfsgelder zu entscheiden. „Grundsätzlich steht unsere Hilfe allen offen“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. Wer Leistungen gemäß Sozialgesetzbuch (SGB) II bezieht und gegebenenfalls nicht für die

(volle) finanzielle Unterstützung infrage kommt, kann stattdessen von Gutscheinen profitieren.

Der RVR hat seinen Einsatz für die gute Sache mit einer kreativen Idee verknüpft. Im Rahmen der Kampagne „Hier ist das WIR-Gebiet“ ließ der Verband in Kooperation mit den heimischen Traditionsfußballklubs Trikots zu Mund-Nasen-Bedeckungen verarbeiten. Den Erlös aus dem Verkauf dieser Masken stellte der RVR der Corona-Soforthilfe zur Verfügung. „Fast wichtiger als der erzielte Betrag war hierbei der Solidaritätsgedanke“, sagt Karola Geiß-Netthöfel, „es war eine schöne Aktion der Region für die Region.“

Sein soziales Engagement hat der Regionalverband Ruhr in den vergangenen Jahren noch einmal verstärkt. Äußeres Zeichen sind die sogenannten Sozialkonferenzen mit wichtigen Akteuren der Region, die der RVR initiiert hat. „Ein großes Thema ist, dass es bei uns immer noch nicht so gerecht zugeht, wie es sollte“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. Die Regionaldirektorin erkennt noch „zu viele Unterschiede“ in den Lebensverhältnissen, die in benachteiligten Stadtteilen und Quartieren teils deutlich sichtbar seien. Gründe dafür gebe es einige, der Strukturwandel habe ebenso dazu beigetragen wie die Zuwanderung etwa aus Südosteuropa. „Unser Wille ist es, vernünftig auf die Herausforderungen zu reagieren“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. Gemeinsam mit den Beigeordneten für Soziales der Kommunen hat der RVR die Sozialkonferenzen konzipiert, das erste Zusammentreffen diskutierte Lösungen für das Thema Langzeitar-

beitslosigkeit. „Wir haben viel erreicht“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. Die Region habe bei Bundes- und Landesregierung erfolgreich um Unterstützung gebeten, einen sozialen Arbeitsmarkt auf den Weg zu bringen und Langzeitarbeitslose wieder ins Berufsleben einzugliedern. Die zweite Sozialkonferenz widmete sich dem Schwerpunkt Integration. „Wir wollen auch dieses Thema positiv mit den Kommunen angehen“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. Es gebe an vielen Stellen gute Beispiele, Menschen zu helfen und einzubinden. Die nächste Sozialkonferenz soll Konzepte für eine Sozialberichterstattung in der Region entwickeln.

So wertvoll Planungs- und Gremienarbeit auch sind, die breite Öffentlichkeit nimmt eher selten davon Notiz. Entsprechend ist der Regionalverband Ruhr darauf bedacht, die vielen Facetten seiner Arbeit intensiver nach außen zu kommunizieren. Planung und Umwelt sind nach wie vor die Hauptaufgabengebiete des Verbands. Allein die Arbeiten am Regionalplan beschäftigen den RVR seit Beginn der 2010er-Jahre. Mit ihm soll die Planungshoheit für die elf kreisfreien Städte und vier Kreise der Metropolregion von den Bezirksregierungen Arnsberg, Düsseldorf und Münster an den RVR übergehen. Der Verband hat überdies häufig seine Hände im Spiel, wenn es sich um topografische Erhebungen handelt, die eigentlich gar nicht zum Landschaftsbild des Reviers passen. „Als ich vor neun Jahren beim Verband angefangen habe, war mir gar nicht bewusst, dass die Halde vor meinem Küchenfenster dem RVR gehört und von ihm gestaltet worden war“, sagt die Regionaldirektorin. Wie wich-

tig es sei, die Hinterlassenschaften des Kohlebergbaus zu kaufen, zu gestalten und zu unterhalten, werde gerade in Corona-Zeiten deutlich. „Wir schaffen dadurch vor Ort Erholungsmöglichkeiten für die Menschen“, sagt Karola Geiß-Netthöfel, „wir wollen die Halden als unsere Alpen neu entwickeln.“

Neben den Halden, die für die grüne Transformation der Montanindustrie stehen, ist der RVR zudem der größte Eigentümer von Wäldern und Grünflächen in der Region. Im weiteren Bereich, dem Mobilitätssektor, leistet der RVR Arbeit, die für viele Menschen von großem praktischen Nutzen ist. Auf der Route der Industriekultur, die der RVR koordiniert, sind jedes Jahr Tausende Menschen unterwegs. Und die eingangs beschriebene Brücke über den Berthold-Beitz-Boulevard ist Teil des Radschnellwegs 1, ebenfalls ein Projekt des RVR. „Wer auf den Radwegen der Region unterwegs ist, die wir gebaut haben, sollte auch wissen, dass sie von uns sind“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. Der Verband arbeitet daran, bekannter zu werden. Eine gute Gelegenheit dazu bot sich im Vorfeld der Wahl zur Verbandsvertreterversammlung, dem sogenannten Ruhrparlament. Zum ersten Mal durfte die Bevölkerung darüber befinden, in welcher Stärke die angetretenen Parteien in das Gremium einziehen. „Vor der Wahl bin ich auch in eine Schule gegangen und habe über unsere Arbeit aufgeklärt“, sagt die Regionaldirektorin. „Die jungen Menschen haben sehr ernsthaft aufgegriffen und diskutiert, wofür wir stehen. Es war aber sehr deutlich zu merken, wie weit weg es für viele ist, was der RVR tut.“

Gerade über das Thema soziale Gerechtigkeit lasse sich in Zukunft viel erreichen, wovon die Menschen spürbar profitieren, glaubt Karola Geiß-Netthöfel. Im Mittelpunkt stehe üblicherweise, Impulse für die heimische Wirtschaft zu schaffen und neue Investoren in die Region zu holen. „Wir dürfen dabei nicht vergessen, dass wir für die Menschen da sind und es vielen von ihnen nicht so gut geht“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. Die Region zeige dabei kein einheitliches Bild, sondern zeichne sich durch große Diskrepanzen aus. „Bereiche, in denen es boomt, liegen in unmittelbarer Nähe von Stadtteilen, die von Armut gekennzeichnet sind. Davor dürfen wir die Augen nicht verschließen“, sagt Karola Geiß-Netthöfel. Sie sieht im RVR einen Akteur, der angesichts der sozialen Herausforderungen nach vernünftigen Lösungen sucht. Ganz im Sinne der Corona-Hilfsaktion „Wir im Revier“: Damit, so Karola Geiß-Netthöfel, „zeigen wir, dass wir in der Region solidarisch sind und uns untereinander helfen.“

ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

Denise Anton

Tel.: 02041 767262

d.anton@gib.nrw.de

KONTAKT

Hilfsaktion

„Wir im Revier – Zusammenhalt schaffen“

c/o Funke Medien NRW GmbH

Jakob-Funke-Platz 1

45127 Essen

<https://wir-im-revier.de/>

Regionalverband Ruhr

Regionaldirektorin **Karola Geiß-Netthöfel**

Kronprinzenstraße 35

45128 Essen

Tel.: 0201 20690

info@rvr.ruhr

AUTOR

Volker Stephan

Tel.: 0173 3679157

post@volker-stephan.net

Sozialplanung ist in immer mehr Kommunen verankert

Umfrage von G.I.B. und nordrhein-westfälischem Sozialministerium zur Sozialplanung als Instrument der Bekämpfung von Armutsfolgen

Kommunen arbeiten an vielen Stellen daran, allen Menschen gleichwertige Lebensverhältnisse zu ermöglichen. Sozialplanung dient dabei als wichtiges Instrument in der kommunalen Sozialpolitik. Sie verfolgt das Ziel die Lebensverhältnisse vor Ort sichtbar zu machen und sozialen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Inhalte der Sozialplanung sind unter anderem statistische Erhebungen, die Sozialberichterstattung, strategische Überlegungen und die Zusammenarbeit der einzelnen Fachplanungen.

Strategische Sozialplanung gewinnt in Kommunen in Nordrhein-Westfalen immer mehr an Bedeutung. Einer repräsentativen Umfrage zufolge setzen inzwischen 100 Kommunen im Bundesland auf die Sozialplanung.

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) steht Kommunen in Nordrhein-Westfalen, die Sozialplanung einführen möchten oder bereits eingeführt haben, als Fach- und Prozessberater zur Verfügung. Die neue Erhebung, zu der die Kommunen auf freiwilliger Basis mit ihren Einschätzungen beitrugen, erfolgte Anfang 2020 vor Einsetzen der Corona-Pandemie in einer Kooperation

der G.I.B. mit dem vom Sozialministerium des Landes Nordrhein-Westfalen beauftragten Landesbetrieb IT.NRW. Die Befragung hat zum Ziel, ein genaueres Bild der Lage vor Ort zu zeichnen, um Maßnahmen und Förderungen der Landespolitik, wie zum Beispiel das Beratungsangebot der G.I.B., noch passgenauer an den Bedarfen der Kommunen auszurichten.

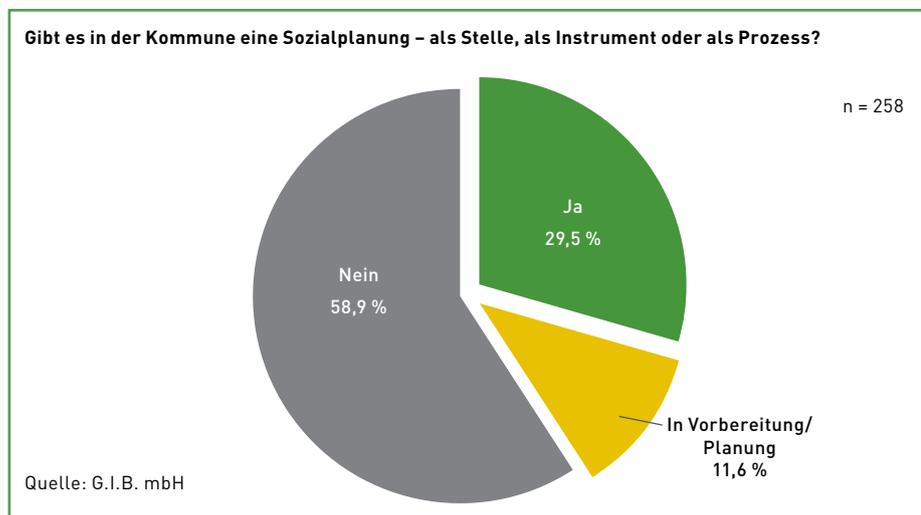
In der Umfrage geben mit 258 Städten und Gemeinden gut 60 Prozent aller nordrhein-westfälischen Kommunen Auskunft über den Stand ihrer sozialplanerischen Bemühungen vor Ort. Daraus ergibt sich, dass mit fast 30 Prozent bereits knapp ein

Drittel der Kommunen über eine Sozialplanung verfügt. Diese ist entweder in einer Personalstelle mit entsprechendem Aufgabenbereich verankert oder existiert als Strategie beziehungsweise Prozess. Darüber hinaus lässt sich positiv gestimmt in die Zukunft schauen: Knapp 12 Prozent der Kommunen richten zu diesem Zeitpunkt eine Sozialplanung ein oder befassen sich mit der Planung für eine zukünftige Sozialplanung.

Kreisfreie Städte verfolgen überdurchschnittlich oft eine strategische Sozialplanung

Auffällig ist, dass fast drei Viertel (73,9 %) der kreisfreien Städte über eine Sozialplanung verfügen und zusätzlich weitere 13 Prozent sie aktuell implementieren. Mögliche Gründe liegen in der administrativen Unabhängigkeit, der Bevölkerungsgröße und der Tatsache, dass die (sozialen) Gegebenheiten in größeren Städten oft große Anstrengungen notwendig machen, um Teilhabechancen zu verbessern. Das Bewusstsein, mit Sozialplanung Lebensverhältnisse besser angleichen zu können, reift aber auch in weniger urban geprägten Regionen. In knapp 42 Prozent der Landkreise und bei rund 12 Prozent aller kreisangehörigen Kommunen ist die Sozialplanung inzwischen auf den Weg gebracht.

80 Prozent der Verwaltungen, die Sozialplanung bereits integriert haben, messen ihr eine große oder teilweise große Bedeutung bei. Das bedeutet, sie trägt dort spürbar zu abgestimmtem Handeln sowie der stärkeren Koordinierung sozialer Angebote, Hilfen und Fördermaßnahmen bei und ermöglicht, diese passgenau bis in die einzelnen Sozialräume zu transportieren.



Angesichts der vielfältigen Aufgaben wünschen sich über die Hälfte der bereits mit Sozialplanung befassten Kommunen mehr Personal. Verbreitet ist mit annähernd 57 Prozent aller Antworten, dass Stellenanteile für die Sozialplanung bei Fachplanerinnen und Fachplanern angedockt sind, die auch mit anderen Aufgaben betraut sind. Von Vorteil ist es hierbei, wenn Synergieeffekte zwischen den verschiedenen Fachplanungen erzeugt werden können. Unabhängig von der Größe der Kommune und der Komplexität des Aufgabenbereichs ist eine Vollzeitstelle für eine effiziente – aber viel wichtiger – kontinuierliche strategische Planung und stetige Zusammenarbeit von Vorteil. Hier geben etwa 40 Prozent der Kommunen an, über genügend oder annähernd genügend Ressourcen zu verfügen. Der genauere Blick auf den Stellenplan zeigt, dass etwa vier von zehn Kommunen (43,4 %) mit ver-

ankerter Sozialplanung eine volle Stelle dafür bereitstellen. Die Erfahrung zeigt, dass das vielfältige Aufgabengebiet kaum mit anderen kommunalen Aufgaben, deren Ausübung schon unter Personalmangel, steigenden Fallzahlen und Zeitdruck stehend Herausforderungen birgt, vergleichbar ist. Auch in kleinen und mittleren Kommunen ist die stetige Planung sozialpolitischer Maßnahmen nicht maßgeblich weniger Arbeitsaufwand.

Vielfältige Herausforderungen von der Pflegeplanung bis zur Wohnraumversorgung

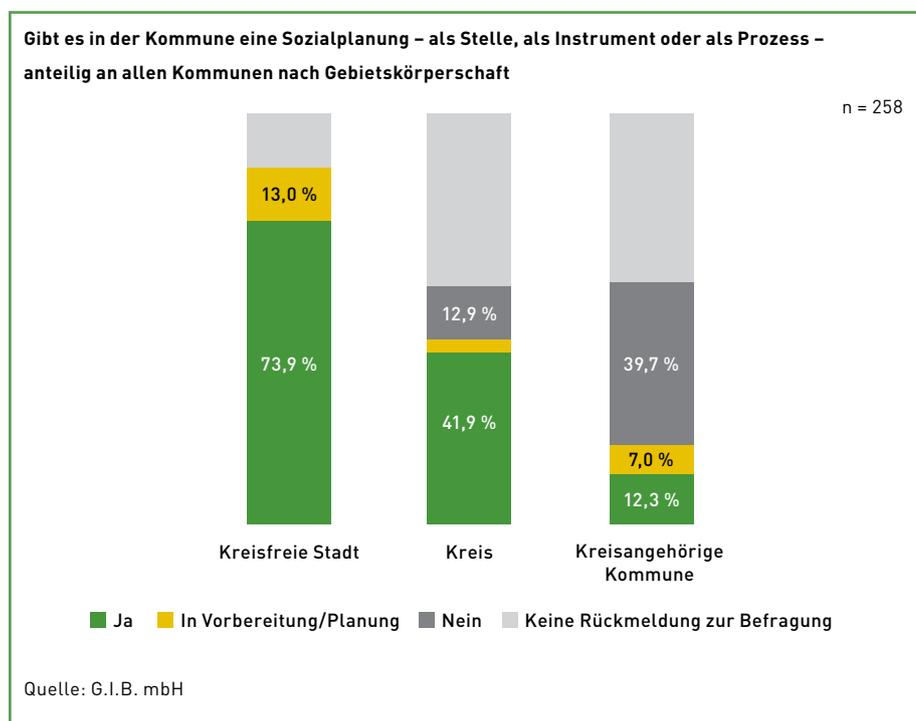
Die Umfrage vermittelt zudem einen lebhaften Eindruck davon, mit welcher unterschiedlichen strategischen und operativen Aufgaben Sozialplanerinnen und Sozialplaner in den Kommunen zu tun haben. Dabei ist zu beachten, dass Sozialplanung die Sou-

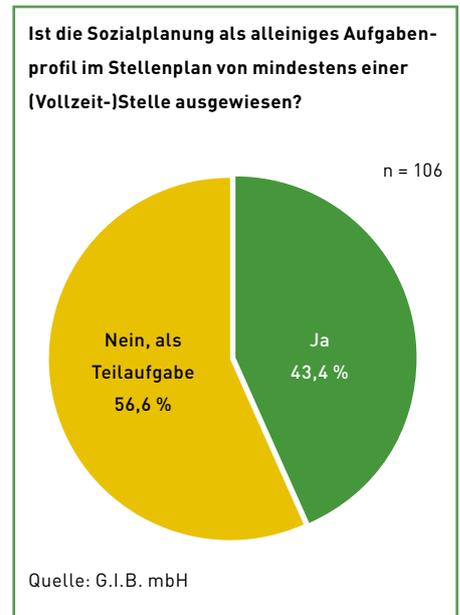
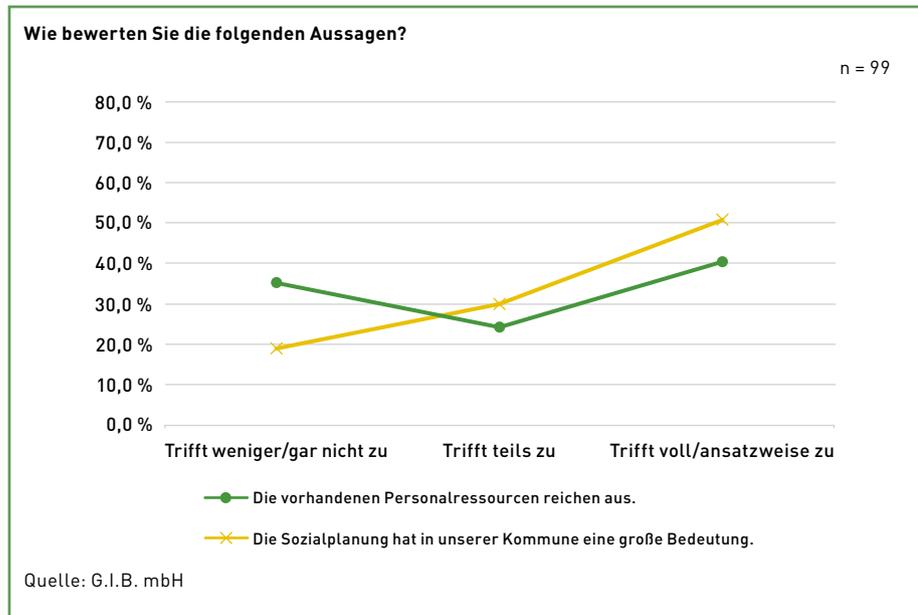
veränität der einzelnen Fachplanungen nicht einschränkt, sondern integrativ wirkt und zur besseren Kooperation und Abstimmung der Akteure und Bereiche beiträgt. Befragt zu den wichtigsten strategischen Herausforderungen nennen die mit der Sozialplanung Beauftragten als einen Schwerpunkt Überlegungen zum Vernetzen und Einbeziehen der verschiedenen Akteure. Stark befasst sind die Fachkräfte ferner mit der sich verändernden Sozialstruktur in den Quartieren sowie mit Konzepten und Finanzierungsmöglichkeiten für geeignete Maßnahmen. Häufige Themen für die Sozialplanung sind Fragen der Migration und Integration sowie die Versorgung von Menschen mit (bezahlbaren) Wohnungen.

In der Praxis sind die Beschäftigten häufig bei konkreten Planungen für Senioren und Pflegebedürftige gefordert. Zudem sind spezifische Konzepte für die Sozialräume zu erstellen sowie Prozesse zur städtebaulichen Entwicklung und zur Entspannung der Wohnsituation zu begleiten. Nicht zuletzt ist die umfangreiche Dokumentation der Sozialplanung vom Bericht über die Analyse bis zum Monitoring vorzunehmen.

Bereits anhand dieser wenigen Stichworte ist zu erkennen, dass die kommunale Sozialplanung ein durchaus komplexes Aufgabenfeld mit vielfältiger Themenbreite ist, was in der Regel nicht beiläufig bearbeitet werden kann.

Warum befasst sich Sozialplanung, die sich doch eigentlich lediglich mit sozialen Belangen befassen müsste – mit Themen, für die es weitere Zuständigkeiten in Kommunalverwaltungen gibt? Die kommunalen Herausforderungen betreffen alle Lebensbereiche der Bevölkerung und sind





somit nicht klar abzugrenzen, daher befasst sich die Sozialplanung mithilfe eines integrierten Ansatzes und einer fundierten Datenanalyse zur Verbesserung der Teilhabechancen und Lebensbedingungen vor Ort, kann aber nie die Expertise der einzelnen Fachplanungen ersetzen.

Insgesamt gilt: viele Kommunen sind schon unterwegs oder machen sich auf

den Weg zu einer einheitlichen und abgestimmten Strategie –, aber breite Themenstellungen und komplexe soziale Geflechte sind herausfordernd. Ein kleines Fazit: Das Bewusstsein um die Bedeutung ist bei über 40 Prozent der Kommunen in Nordrhein-Westfalen vorhanden, aber: was es in knapp 60 Prozent der Fälle braucht, sind mehr (Personal-) Ressourcen.

In ausführlicher Form wird die G.I.B. die Umfrageergebnisse Anfang des Jahres 2021 veröffentlichen. Sie sind dann über die Homepage zu beziehen oder als Datei herunterzuladen.

Weitere Informationen in das Themenfeld der Sozialplanung erhalten Sie durch die G.I.B.-Arbeitspapiere, welche Sie hier bestellen oder downloaden können: <https://www.gib.nrw.de/veroeffentlichungen/arbeitspapiere>

Sollten Sie Interesse an einer unverbindlichen und kostenfreien Beratung zur Armutsbekämpfung und Sozialplanung haben, kontaktieren Sie gerne die Autorinnen des Textes aus dem Team „Armutsbekämpfung und Sozialplanung“ der G.I.B.

Strategische Herausforderungen*	
Vernetzung/Einbeziehung der Akteure im Rahmen der Sozialplanung	14,2 %
Veränderte Sozialstruktur im Quartier	11,9 %
Maßnahme-Entwicklung/Konzept/Finanzierung zur Umsetzung	10,0 %
Migration Integration, z. B. in den Bereichen AsylbWLG oder Zuwanderung aus Süd-Ost-Europa (Asyl, Süd-Ost-EU, Inklusion)	9,6 %
Wohnraumversorgung, Bemühungen im sozialen Wohnungsbau	8,7 %
Operative Herausforderungen*	
Altenhilfe- und Pflegeplanung, praktische Umsetzung in der Seniorenarbeit (Sozialraumorientierte) Konzeptentwicklung	37,6 %
Wohnraumversorgung und -finanzierung (KdU), Städtebauliche Planung und Umsetzung	23,5 %
Berichterstattung/Analyse/Monitoring im Rahmen der Sozialplanung	22,4 %
Entwicklung, Sanierung und Versorgung im Bereich Bildung, Schule, OGS	15,3 %

*Hinweis: Die Befragung wurde vor Einsetzen der Covid-19-Pandemie abgeschlossen. Mehrfachantworten waren möglich, d. h., die prozentualen Angaben sind gemessen nach Anzahl der Meldungen im Verhältnis zu Teilgenommenen an der Frage.

AUTORINNEN

Denise Anton, Tel.: 02041 767262

d.anton@gib.nrw.de

Ann-Kristin Reher, Tel.: 02041 767261

a.reher@gib.nrw.de

Endspurt in einem komplexen Prozess

Operationelles Programm des Landes Nordrhein-Westfalen für die neue Förderphase des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2021 – 2027

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Instrument der Europäischen Union zur Förderung der Beschäftigung und sozialer Integration in Europa. Er optimiert den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen, bietet Qualifizierung, fördert die Inklusion und unterstützt die Bekämpfung von Armut, soziale Integration. Für die jeweils siebenjährigen Förderperioden entwickelt jeder Mitgliedstaat ein Operationelles Programm (OP), das von der EU-Kommission genehmigt werden muss. Neben dem OP des Bundes gibt es Operationelle Programme der Bundesländer, so auch in Nordrhein-Westfalen. Verantwortlich für den Prozess der Entwicklung sowie für die wirksame, wirtschaftliche und ordnungsgemäße Verwaltung und Durchführung des OP NRW ist die beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen angesiedelte ESF-Verwaltungsbehörde.

Sie koordiniert zudem die aus dem ESF mitfinanzierten Arbeitsmarktprogramme des Landes Nordrhein-Westfalen und trägt die Verantwortung für deren Gesamtsteuerung. Im Gespräch mit der G.I.B. berichtet Daniel Jansen, Leiter der ESF-Verwaltungsbehörde, über Entwicklung und Stand des neuen Operationellen Programms Nordrhein-Westfalen für die kommende ESF-Förderperiode 2021 – 2027.



G.I.B.: Herr Jansen, in wenigen Wochen beginnt formal die neue Förderphase des Europäischen Sozialfonds. Dabei geht es allein für Nordrhein-Westfalen um mehrere hundert Millionen Euro. Wie genau das Geld auf welche arbeits- und sozialpolitischen Aktivitäten verteilt wird, ist im Operationellen Programm für Nordrhein-Westfalen, (kurz: OP NRW), festgeschrieben. Doch bis jetzt, kurz vor Beginn der neuen Förderphase, liegt das OP noch nicht vor. Wie kommt's?

Daniel Jansen: Selbst wenn es fertig wäre, könnten wir es noch nicht in das öffentliche Datenportal der Europäischen Kommission eingeben, weil das Mittelvolumen noch nicht feststeht. Aufgrund der einschlägigen Papiere der Europäischen Kommission haben wir zwar eine Vorstellung, wie viel Geld Deutschland voraussichtlich insgesamt für den Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung stehen wird und wie die EU-Mittel sich auf die Übergangsregionen und die stärker entwickelten Regionen verteilen sollen, doch ist die Mittelverteilung zwischen Bund und Ländern und die Verteilung zwischen ESF und Europäischem Fonds für regionale (EFRE) auf Länderebene noch nicht geklärt. Insbesondere in Ostdeutschland bestand zum Beispiel bisher ein höheres Interesse an EFRE-Mitteln, während im Westen der ESF im Allgemeinen stärker war. Ebenso ist die Debatte über die einschlägigen Verordnungen zwar weit fortge-

schritten, aber die Programmierung erfolgt noch immer auf der Grundlage von Verordnungsentwürfen.

Der Grundprozess bleibt gleich, aber die konkrete Arbeit ist immer wieder anders.

Vor diesem Hintergrund liegen wir ganz gut im Plan, betrachtet man den gesamten Regelungsrahmen, angefangen vom Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, die genannten Verordnungen zu den europäischen Struktur- und Investitionsfonds, darunter der ESF, die sich im Trilog zwischen Europäischem Rat, Europäischem Parlament und der Europäischen Kommission befinden, bis hin zum Nationalen Reformprogramm, das die länderspezifischen Empfehlungen der Europäischen Kommission aufnimmt. Darüber hinaus müssen wir uns im Rahmen einer Partnerschaftvereinbarung bewegen, die Deutschland mit der Europäischen Kommission für alle EU-Fonds schließt.

G.I.B.: Das ist der Gesamtprozess. Was heißt das konkret, wie gehen Sie als ESF-Verwaltungsbehörde in diesem Kontext vor?

Daniel Jansen: Im Kopf haben wir bei unserem Vorgehen immer eine grobe Einschätzung der voraussichtlich zur Verfügung stehenden Finanzmittel. Am Anfang steht dann die sozioökonomische Analyse, bei

der uns die G.I.B. unterstützt. Wir schauen uns die ökonomischen, sozialen und arbeitsmarktbezogenen Merkmale Nordrhein-Westfalens und seiner einzelnen Regionen an, ihre jeweiligen Stärken und Schwächen – von der Anzahl der „early school leavers“ über das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzsuchenden und angebotenen Ausbildungsplätzen bis hin zur Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten – und identifizieren auf dieser Grundlage Handlungsbedarfe. Dann schauen wir uns an, welche Felder vom Regelsystem schon wie bearbeitet werden, was an Landes- und sonstigen Angeboten vorhanden ist und schätzen die Handlungsoptionen ein, bevor wir die Interventionsstrategien entwickeln.

Sowohl die Finanzplanung wie auch die förderrechtliche Planung erfordert eine filigrane Herangehensweise.

Sobald wir Genaueres über die Finanzen wissen, können wir ausarbeiten, welche konkreten Ziele mit bestimmten Maßnahmen erreicht werden sollen, wie viele junge Menschen zum Beispiel in Ausbildung gebracht werden sollen oder in wie vielen Unternehmen wir Veränderungsprozesse mit der Förderung anstoßen wollen. Auch das wird mit dem Operationellen Programm vereinbart. Einbezogen ist bei der Programmentwicklung auch der Begleitausschuss, das Steuerungsgremium für den ESF, der partnerschaftlich mit uns darüber wacht, dass das Operationelle Programm ordnungsgemäß durchgeführt wird.

Anfang des Jahres konnten wir ein Eckpunktepapier mit den grundlegenden Schwerpunkten für das nächste Operationelle Programm unseren Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie der Zivilgesellschaft zur öffentlichen Diskussion vorlegen, deren Anregungen wir aufnehmen und anschließend mit anderen Ressorts der Landesregierung abstimmen. Voraussichtlich im November werden die Schwerpunkte des Operationellen Programms im Kabinett beschlossen.

G.I.B.: Was Sie geschildert haben, klingt in der Tat nach einem hochkomplexen Prozess. Aber ist das nach mehreren Förderperioden für Sie nicht längst Routine?

Daniel Jansen: Der Grundprozess bleibt gleich, aber die konkrete Arbeit ist immer wieder anders. Hinzu kommt, dass sich altes und neues Programm überschneiden, denn das Programm 2014 – 2020 endet nicht am 31. Dezember 2020, sondern wir können auch 2021 noch bewilligen und finanzieren Projekte bis Anfang 2023 aus. Also haben wir immer mit zwei Phasen gleichzeitig zu tun. So beschäftigen wir uns zum Beispiel schon seit 2018 mit ersten Entwürfen für Verordnungen, die erst für die neue Förderphase gelten.

Natürlich wollen wir alle Gelder der auslaufenden Phase auch tatsächlich einsetzen, doch die Corona-Pandemie erschwert unsere Arbeit zusätzlich. So haben wir zum Beispiel weiter die bewilligten Mittel an die Träger ausgezahlt, um deren Liquidität zu sichern, prüfen aber erst später beim Verwendungsnachweis, ob der Mitteleinsatz tatsächlich erfolgt ist. Der Nachteil ist, dass wir dadurch als Verwaltungsbehörde gegenwärtig nur einen eingeschränkten Blick darauf haben, wie viele der von uns ausgezahlten Mittel wirklich eingesetzt worden sind.

Möglicherweise bekommen wir Rückflüsse aufgrund coronabedingter Schließungen bei den Trägern, die wir wieder einsetzen können, sodass uns etwas länger Geld zur Verfügung steht. Doch gleichzeitig müssen wir immer die Regelungslage, die Richtlinien im Übergang zwischen zwei Förderphasen im Auge behalten, die besagen, dass neue Fördergegenstände nicht einfach aus „altem“ und alte Fördergegenstände nicht aus „neuem“ Geld gefördert werden können. Sowohl die Finanzplanung wie auch die förderrechtliche Planung, also die Frage, bis wann wir Bewilligungen nach welcher Richtlinie herausgeben können, erfordert eine filigrane Herangehensweise, wenn wir den Übergang möglichst geschmeidig gestalten wollen.

Erleichterungen der Europäischen Kommission für die nächste Förderphase wie zum Beispiel die Vereinbarung

von Pauschalen im Operationellen Programm oder ‚Pauschalen von der Stange‘ sind zwar hilfreich, aber auch diese neuen Möglichkeiten erfordern zunächst einmal eine sorgfältige Prüfung, ob und wie sie am besten für das ESF-Programm Nordrhein-Westfalen eingesetzt werden können. Wenn dann endlich alles fertig ist, geht es in die Abstimmung mit dem zuständigen Länderreferat der Europäischen Kommission. Da werden dann gerne nochmal aktuellere Daten gefordert oder die Bitte geäußert, die Bezüge auf europäische Prioritäten stärker zu verdeutlichen.

Aktuell geht es beispielsweise darum, wie die neue Förderinitiative „REACT-EU“ – das steht für „Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe“ – noch im Rahmen des ESF-Programms 2014 – 2020 in den Jahren 2021/22 eingesetzt werden kann. So holprig, wie sich das anhört, so schwierig gestaltet sich zum Teil auch die Arbeit. Es handelt sich um eine Aufbauhilfe, mit der streng genommen über den ESF hinausgehende Maßnahmen zur Krisenbewältigung und zur Linderung der Corona-Krisenfolgen weitergeführt und ausgebaut werden. Ein Angebot, das mit einer Förderquote von 100 Prozent¹ enorme Möglichkeiten bietet, das aber wegen der Kurzfristigkeit, mit der Vorhaben jetzt schnell auf den Weg gebracht werden müssen, außerordentlich schnelles Handeln und Entscheiden erfordert. Wir suchen also mit unseren Fachkolleginnen und -kollegen verschiedener Ressorts nach sinnvollen einschlägigen Erweiterungen bestehender Förderangebote und nach neuen Ansätzen, zu denen wir schnell Anträge erhalten können und die im knappen Zeitrahmen umsetzbar sind. Gleichzeitig verhandeln wir noch mit den anderen Bundesländern und den Kolleginnen und Kollegen vom EFRE, wer welches Mittelvolumen erhalten soll, und wir verhandeln mit der Europäischen Kommission, die zu bestimmten Detailfragen auch noch ihre Position finden muss. Letzten Endes sitzen wir alle im gleichen Boot und das macht mich optimistisch, dass wir gute Lösungen finden werden.

¹ Anm. d. Redaktion: Im laufenden ESF-Programm ist in der Regel nur eine Förderquote von 50 % ESF-Mitteln vorgesehen.

Während die Initiative REACT-EU der Phase 2014 – 2020 zugerechnet wird, kommt für die Programmierung der Phase 2021 – 2027 kurzfristig der „Fonds für einen gerechten Übergang“, englisch: „Just Transition Fund“ (JTF) hinzu. Der JTF soll als Teil des „Green Deal“ den vom Strukturwandel besonders betroffenen Regionen helfen, die Klimaziele zu erreichen und die mit den erforderlichen Maßnahmen verbundenen Verwerfungen auszugleichen. Die ursprüngliche Gebietskulisse mit Fokus auf das Braunkohlegebiet im Rheinischen Revier ist erfreulicherweise erweitert worden um Regionen mit energieintensiven Industrien unter anderem im Ruhrgebiet. Doch auch hier ist der letzte Stand noch nicht erreicht. Seitens des Bundes besteht ein hohes Interesse, selbst JTF-Mittel einzusetzen – auch hier müssen wir den JTF für die Operationellen Programme EFRE und ESF mitdenken, ohne zu wissen, welches Mittelvolumen letztlich zur Verfügung stehen wird.

Wir müssen damit rechnen, dass der EU-Beitrag in den stärker entwickelten Regionen von 50 auf 40 Prozent sinkt, sodass Nordrhein-Westfalen 60 Prozent an nationaler, sei es öffentlicher oder privater, Ko-Finanzierung beibringen muss.

Wir hoffen, dass im November ein Durchbruch zum mehrjährigen Finanzrahmen der EU erreicht wird, das Ringen zwischen EU-Parlament und Europäischem Rat unter der deutschen Ratspräsidentschaft ist ja fast schon täglich Gegenstand der medialen Berichterstattung. Und vor allem mit Blick auf das absehbar kleinere ESF-Volumen wollen wir natürlich keine Möglichkeit ungenutzt lassen, andere EU-Mittel dafür einzusetzen, die Lebensverhältnisse in Nordrhein-Westfalen zu verbessern.

G.I.B.: Sie sprachen das abnehmende Finanzvolumen an, das Nordrhein-Westfalen zukünftig über den ESF zur Verfügung steht. Lässt sich die Höhe der Absenkung schon genauer beziffern?

Daniel Jansen: Wir sind ja in Verhandlungen, da möchte ich nicht vorgreifen, aber wir rechnen mit einer Reduktion des Förder-Finanzvolumens von mindestens zehn Prozent. Klares Ziel der Europäischen Kommission jedenfalls ist, die EU-Förderquoten abzusenken und damit die nationale Selbstverpflichtung zu steigern. Wir müssen damit rechnen, dass der EU-Beitrag in den stärker entwickelten Regionen von 50 auf 40 Prozent sinkt, sodass Nordrhein-Westfalen 60 Prozent an nationaler, sei es öffentlicher oder privater, Ko-Finanzierung beibringen muss.

Grundsätzlich ist es schwieriger, alte Programme zu streichen als neue aufzulegen, denn der Beifall, den wir für neue Möglichkeiten erhalten, ist nie so groß wie die Klage über wegfallende.

Das wird vor allem dort eine Herausforderung, wo wir anders als bei Maßnahmen, die wir mit und für Unternehmen durchführen, keine finanzstarken Partner haben. Zwar sind auch Unternehmen nicht begeistert, wenn sie einen höheren Beitrag leisten müssen, aber die meisten von ihnen sind eher dazu in der Lage als Träger in Sektoren, in denen wir ohnehin hohe Förderquoten haben wie etwa in der Zielgruppenpolitik oder bei der Armutsbekämpfung, also in Bereichen, in denen Träger jeden Prozentpunkt, den man von ihnen an Ko-Finanzierung erwartet, schmerzlich spüren.

Zum Glück ergeben sich für uns immer auch gemeinsame Projekte mit Arbeitsagenturen und Jobcentern, also mit öffentlichen Ko-Finanziers. Dennoch sind 60 Prozent Ko-Finanzierung schon enorm. Vor allem brauchen wir flexible Regelungen, damit wir das für die Umset-

zung von Projekten gegebenenfalls eingeworbene Mehr an Mitteln woanders als Ausgleich einsetzen können und dass dieses Mehr auch angerechnet wird. Angesichts der aktuellen Verschuldung infolge der Coronapandemie und dem daraus resultierenden Sparzwang können wir nicht davon ausgehen, Ko-Finanzierungslücken vollständig aus dem Landeshaushalt decken zu können, sondern wir werden dazu auch andere Partner gewinnen müssen.

G.I.B.: Welche wesentlichen Förderschwerpunkte werden im neuen Operationellen Programm Nordrhein-Westfalen behandelt und welche inhaltlichen Veränderungen zeichnen sich ab?

Daniel Jansen: Vorab: Dass wir mit spürbar weniger Mitteln rechnen müssen, macht die Planung nicht leichter. Grundsätzlich ist es schwieriger, alte Programme zu streichen als neue aufzulegen, denn der Beifall, den wir für neue Möglichkeiten erhalten, ist nie so groß wie die Klage über wegfallende. Doch wenn wir jetzt noch neue Initiativen hineinnehmen, müssen wir auf der anderen Seite zwangsläufig reduzieren. Das sind zwar ungünstige Bedingungen, heißt aber nicht, dass wir gar nichts Neues anpacken wie etwa das Mega-Thema „Digitalisierung“.

Manche bekannten Thematiken bleiben uns mit Sicherheit erhalten, denn wir haben ja nicht ohne Grund unsere Förderprogramme und eine bestimmte Trägerstruktur. Ausbildung wird weiterhin ein großes Thema bleiben, zumal während der Pandemie einige Unternehmen um ihre Existenz kämpfen und sich in dieser Situation eher aus der Ausbildung zurückziehen. Gleichzeitig hat Corona offensichtlich auch viele junge Menschen verunsichert, denn wir haben leider auch einen Rückgang an Ausbildungsinteressenten zu verzeichnen. Kurzum: Im Ausbildungsbereich ist nicht erkennbar, dass man uns da nicht mehr bräuchte, und deshalb bleibt es bei der dualen Ausbildung auch bei unserer Unterstützung der überbetrieblichen Ausbildungsmodule.

Auch das Thema Fachkräftesicherung ist weiter relevant, genauso wie die Themen Künstliche Intelligenz und Digitalisierung inklusive unserer Angebote Po-

tentialberatung und Bildungsscheck für Unternehmen und Beschäftigte. Da der Umgang mit digitalen Medien für die berufliche Qualifizierung immer selbstverständlicher wird, müssen unsere Angebote zwangsläufig mitgehen. Während der Corona-Krise ist deutlich geworden, dass es dabei nicht nur um individuelle Kompetenzen geht, sondern dass genauso wie die Schulen auch die Träger und die hier tätigen Dozentinnen und Dozenten betroffen sind und sich befähigen müssen, bei Bedarf und bei Eignung auf internetbasierte Angebote umzustellen.

Weitere permanente Themen bleiben die Zuwanderung und die – nicht nur – daraus resultierende notwendige Unterstützung bei Qualifizierung und Spracherwerb sowie unser Quartiersansatz bei der Armutsbekämpfung. Kurz zusammengefasst ist absehbar, dass wir in der Grundstruktur unserer Unterstützungsleistungen eine Wiedererkennbarkeit haben inklusive gewisser Schwerpunktverschiebungen, wobei etwa die Themen Digitalisierung oder, auf Branchen bezogen, die Pflege an Bedeutung gewinnen.

Unverändert relevant bleiben zudem Anforderungen der Europäischen Kommission hinsichtlich Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Nachhaltigkeit. Das ist nichts Neues für uns. Um Nachhaltigkeit geht es etwa bei Bildungsschecks zum Thema Weiterbildungsförderung und Energieberatung oder zum ressourcenschonenden, möglichst sparsamen Umgang mit Materialien in Unternehmen im Rahmen von Potentialberatung.

Doch neben der ökonomischen gibt es auch eine soziale Nachhaltigkeit, die beim ESF eine mindestens ebenso große Rolle spielt, etwa dann, wenn es darum geht, Menschen dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ein langjähriger Transferleistungsbezug erzeugt Kosten bis in mittlere sechsstelligen Beträge, sodass schon eine wirtschaftliche Chancen-/Kosten-Abwägung für die Förderangebote spricht. Es geht bei den Maßnahmen mit Teilnehmern aber nicht nur um volkswirtschaftliche Rechnungsgrößen, sondern um reale Menschen, die zumindest zum Teil auch Familien haben. Und über

eine ökonomistische Perspektive hinaus ist es nun mal so, dass soziale Desintegration und deren Folgen auch dann stattfinden, wenn sie kein Preisschild haben. Insofern haben wir immer eine ökonomische und auch eine soziale Nachhaltigkeit im Blick.

G.I.B.: Wenn all die von Ihnen angesprochenen Prozesse geklärt sind: Wie wird später kontrolliert, ob die Fördermittel effektiv und effizient eingesetzt worden sind?

Daniel Jansen: Wir gehen ja mit Steuergeldern um und insofern ist es umso wichtiger, dass die Mittel gut eingesetzt werden; das geben uns im Übrigen auch die Haushaltsgrundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit vor. Die Europäische Kommission hat zudem mit einem durch das Europaparlament und den Europäischen Rechnungshof angetriebenen Misstrauen den Mitgliedstaaten Vorgaben für eine stärkere Begleitung – das Monitoring – der Projekte gemacht. Nordrhein-Westfalen hat sich damit leichter getan als einige andere Länder, weil wir schon vor über zwanzig Jahren – im Übrigen mit Unterstützung der G.I.B. – ein System begleitender Erhebungen zu Projekt- und Teilnehmerdaten aufgebaut haben, auf das wir heute noch etwas stolz sein können.

Wir haben immer eine ökonomische und auch eine soziale Nachhaltigkeit im Blick.

Es kommt auch vor, dass ein Projektträger kritisch auf den Aufwand für die Datenerhebungen hinweist; wir geben uns aber viel Mühe, damit unsere Träger durch DV-Lösungen entlastet werden. Insgesamt funktioniert das Monitoring gut, auch bei klassisch schwierigen Daten: Wenn man zum Beispiel wissen will, was mit Projektteilnehmern sechs Monate nach Ende des Projekts passiert ist, dann liefert unser System mit 40 bis 50 Prozent verwertbaren Antworten einen zwei- bis dreimal so hohen Rücklauf im Vergleich zu externen Studien.

Diese gute Ausgangslage bedeutet nicht, dass wir auf externe Studien verzichten, wir müssten dann zu viele spezifische Themen ausblenden, aber wir sind für viele

Fragen schon gut aufgestellt. Darüber hinaus haben wir mit der G.I.B. eine fortlaufende Begleitung bis hin zu Studien zu spezifischen Förderprogrammen und Fragestellungen sowie – ergänzend dazu – Evaluationen Dritter. Mit diesem positiven und zutreffenden Bild kann man den offiziellen Teil der Beantwortung abschließen.

Es gibt eine zweite Antwort, die der ersten nicht widerspricht, aber mehr Graustufen einfügt. Beratung und Qualifizierung sind Dienstleistungen, deren ‚Produkt‘ sich nicht auf Zehntelmillimeter definieren und messen lässt wie zum Beispiel eine Schraube. Bei Teilnehmenden einer Maßnahme wie beispielsweise einer Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE) lassen sich zwar Ziele und Erwartungen formulieren, doch welche messbaren Effekte eine solche Beratung mit einem Input von, zeitlich gesehen, wenigen Stunden lebensbiografisch bei den Teilnehmenden hat, lässt sich nur grob qualitativ einschätzen und nicht messen. Häufig wissen wir also ein bisschen zu wenig und daraus entsteht Unsicherheit.

Wir gehen mit Steuergeldern um und insofern ist es umso wichtiger, dass die Mittel gut eingesetzt werden.

Unter Entscheidungsdruck gilt es, an dieser Stelle zwei Versuchungen zu widerstehen: Zum Ersten dem Rückzug in sichere Regionen, also im Fall der Verwaltung die Korrektheit administrativer Verfahren. Natürlich ist es wichtig, dass wir gegenüber der Kommission möglichst fehlerfrei abrechnen, weil wir sonst die Fördermittel nicht aus Brüssel erstattet bekommen. Ein korrekt abgerechnetes Projekt ist aber nicht zwangsläufig ein Projekt mit guter Zielerreichung.

Zum Zweiten ist es verlockend, im Stillen die Ambition der Wirklichkeit anzupassen: der Spatz in der Hand wird zum Äquivalent der Taube erklärt. Wenn die Informationen zu den Ergebnissen der Förderung fehlen, wird das Messbare, zum Beispiel die Zahl der Teilneh-

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Arthur Wawrzonkowski

Tel.: 02041 767245

a.wawrzonkowski@gjb.nrw.de

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafonemail.de

KONTAKT

Daniel Jansen

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Referat II 1

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

daniel.jansen@mags.nrw.de

menden, mit dem Erfolg gleichgesetzt. Das ist nicht immer kritisch zu verstehen, sondern manchmal eine Frage der Perspektive. Mit einem Kollegen vom EFRE hatte ich vor vielen Jahren das Thema, ob wir auf einschlägige Anfragen die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze oder die Zahl der neu Beschäftigten berichten. Die Schaffung von Arbeitsplätzen ist natürlich ein Erfolg. Und dennoch glaube ich, dass wir heute, mit der höheren Sensibilität für den Fachkräftebedarf, ein stärkeres Interesse daran hätten, ob sich auf den geschaffenen Arbeitsplätzen auch Arbeitnehmer niedergelassen haben. Wenn – um ein kritischeres Beispiel zu nehmen – die Vorgaben der Europäischen Kommission dazu führen, dass zum Teil Personen, die mehrere Jahre in der Ausbildung waren, zusammengerechnet werden mit Personen, die lediglich an einem zweiwöchigen Kurs teilgenommen haben, so atmet das ein auf Messbarkeit oder hier: Summierbarkeit reduziertes Verständnis unserer Arbeit, das uns nicht weiterbringt.

Bezogen auf Förderpolitik ist es deswegen sinnvoller, Controlling weniger im betriebswirtschaftlichen Sinne als Lieferant harter Soll-Ist-Vergleiche zu verstehen, sondern eher in seiner Qualität als Meldeinstanz für Auffälligkeiten, die genauere Prüfung und letztlich natürlich auch Entscheidung verdienen. Auf die klare Frage zur Effizienz unserer Maßnahmen bietet sich somit eine etwas diffuse Antwort: ein Controlling, das zwischen der Korrektheit von Verfahren, dem Messbaren und dem eigentlich Gemeinten hin und her schlingert, nicht ohne wiederkehrend seine Stocknüchternheit zu betonen und dass es genau weiß, wohin es will. Das ist nicht immer schön, aber diese Ambiguität ohne Schwindel auszuhalten, kann man durchaus auch als spannende Aufgabe begreifen.

G.I.B. mbH · Im Blankenfeld 4 · 46238 Bottrop,
ZKZ K31228, PVSt., Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt

Impressum

Herausgeber: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop

Verantwortlicher Redakteur: Carsten Duif

Redaktionskonferenz: Denise Anton, Andrea Bosch, Carsten Duif, Julia Mahler, Ulrich Schipp, Elisabeth Tadzidilinoﬀ, Benedikt Willautzkat

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt: Denise Anton, Tanja Aphilte (DHL Airways GmbH, Flughafen Köln/Bonn), Lisa Bartling, Jochen Becker (Fachbereichsleiter Bildung, Stadt Hagen), Andreas Bendig, Gustav Bölke, Jochen Bösel, Alexander Bröckelmann (NRWgoes.digital – Nachwuchsstiftung Maschinenbau), Marita Buskühl (Gemeinnützige Werkstätten Köln GmbH), Lars Czommer, Rieke Dodot, Rosanna D’Ortona (ProjektRouter gGmbH), Karola Geiß-Nerthöfel (Regionalverband Ruhr), Katja Heck (Agentur für Arbeit Hagen), Ralf Hesse (Großwinkelman GmbH und Co. KG), Sandra Hoppe (Sichtbar – Gebärdensprachdolmetschen, Bielefeld), Dr. Katharina Hörstermann (Der Landrat, Dezernat III, Bergisch Gladbach), Thomas Ihde (Hotel Vivendi), Daniel Jansen (MAGS NRW), Leo Jansen (Amt für Soziales, Stadt Stolberg), Jürgen Kempken, Helmut Kleinen, Dr. Christin Krajewski, Frank Stefan Krupop, Alexandra Kutzka (Jobcenter Dortmund), Agnese Lahr (JOBSTARTER-Regionalbüro West, ZWH Dienstleistungs-GmbH), Andreas Lühmann (Regionalagentur OWL, OstwestfalenLippe GmbH), Thomas Luig (Berufskolleg für Technik, Stadt Hagen), Christoph Lutomski (Jobcenter Dortmund), Pamela Marquas, Claudia Middendorf (Beauftragte der Landesregierung für Menschen mit Behinderung in NRW), Christian Münch (SIHK zu Hagen), Ursula Neumann (Unternehmensberatung, Leichlingen), Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag), Alexandra Oeppling (Unternehmensberatung Corporate Consulting), Paul Pantel, Ann-Kristin Reher, Roman R. Rüdiger (talent::digital GmbH), Ulrich Schipp, Detlef Schmitz (DHL Airways GmbH, Flughafen Köln/Bonn), Ute Soldansky, Volker Stephan, Nils Strodtkötter, Elisabeth Tadzidilinoﬀ, Michaela Trzecinski (Prokuristin agentur mark GmbH), Arthur Wawrzon-

kowski, Michael Wedershoven (Landschaftsverband Westfalen-Lippe), Benedikt Willautzkat, Viktoria Willmann (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Alexianer Werkstätten GmbH), Ina Wirtz (Berufsförderungswerk Dortmund), Klaus Wollny (Regionalverband Autismus OWL e. V.)

Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop | Tel.: 02041 767-0 | Fax: -299
E-Mail: mail@gib.nrw.de | Internet: www.gib.nrw.de

Gestaltung: Andrea Bosch, G.I.B.

Fotos: Michel Koczy; Dietrich Hackenberg; Volker Wiciok; Michael Adamski; Steffi Behrmann; Melina Moersdorf; Martin Steffen; Frank Seeboth, www.photocase.de/Goran Bogicevic; www.pixabay.com/Gerd Altmann; picture alliance: /Westend61/zerocreatives, /Monkey Business 2, /K. Schmitt, /dpa/Daniel Karmann, /dpa/Zentralbild/Hendrik Schmidt, /dpa/Julian Stratenschulte
Titelfoto: picture alliance/Westend61/zerocreatives

Druck: KRÜGER Druck+Verlag GmbH & Co. KG, Merzig
ZKZ: K31228 | ISSN 1860 – 9384

Bezugspreis: 7,00 EUR, zzgl. 3 EUR für Porto und Verpackung
Erscheint vierteljährlich | November 2020

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH ist eine Einrichtung der Landesregierung NRW.

Sie unterstützt die Arbeits- und Sozialpolitik des Landes. Auch bei der Umsetzung des ESF ist die G.I.B. strategischer Partner des MAGS.



Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH