Drucksache 18/15584
Antrag der Fraktion der SPD
Stellungnahme der ProjektRouter gGmbH

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3282

A01

NRW muss funktionieren: Zeit für echte Inklusion auf dem Arbeitsmarkt

Mit dieser Stellungnahme möchte die ProjektRouter gGmbH aus Sicht eines langjährig tätigen Inklusionsdienstleisters aufzeigen, dass NRW schon heute über wichtige Schlüssel für die Weiterentwicklung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt verfügt.

Auch wenn Menschen mit Behinderung weiterhin strukturell benachteiligt sind, gibt es in NRW regionale Entwicklungen, die den Charakter einer Blaupause in sich tragen. In enger Zusammenarbeit mit den regional tätigen Leistungsträgern, den Menschen mit Behinderung, den inklusionsbereiten Unternehmen und inklusiv aufgestellten Leistungserbringern entstehen nachhaltige Inklusionswege in die Beschäftigung.

Diese Stellungnahme baut auf den Erkenntnissen und Weiterentwicklungen der ProjektRouter gGmbH als Inklusionsdienstleister auf. Für einen Inklusionsdienstleister stehen die Interessen und Wünsche der Zielgruppe der Inklusionsunternehmen / Inklusionsabteilungen und der Zielgruppe der Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Vordergrund.

Aufbauend auf den Fragestellungen des Antrages der Fraktion der SPD möchten wir mit dieser Stellungnahme wichtige Erkenntnisse wie auch mögliche regional übertragbare Handlungsschritte aus Fragen des Antrages ableiten.

Starten wir mit dem letzten Satz der I. Ausgangslage des Antrages.

... *Wir brauchen aber echte Maßnahmen, die Menschen mit Behinderung nachhaltig in Arbeit bringen.* ...

Als AZAV-zertifizierter Leistungserbringer, Dienstleister verschiedener Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Bereich der betriebsintegrierten Bildungs- und Arbeitsplätze und anerkanntes Inklusionsunternehmen, insbesondere mit den Beschäftigungsmöglichkeiten der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung als individualisierte Beschäftigungsbrücke in inklusionsbereite Wirtschaftsunternehmen, setzt ProjektRouter seit 2004 das Konzept der ´Unterstützten Beschäftigung` konsequent um.

Schon heute verfügt die BRD über wichtige Angebote der Erst- und Wiedereingliederung, die inklusiv und Leistungsträger übergreifend zusammengestellt, eine Vielfalt an beruflichen Inklusionswegen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglichen. Hierbei insbesondere für Menschen mit Behinderung, die mittel- bis langfristig auf flankierende Unterstützung angewiesen sind.

Beispielhaft seien hier genannt die individuelle betriebliche Qualifizierung InbeQ / UB-Unterstützte Beschäftigung, die betrieblich begleitete Ausbildung bbA, der betriebsintegrierte Bildungs- und später Arbeitsplatz einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung / eines anderen Leistungsanbieters, das Budget für Ausbildung, das Budget für Arbeit, der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein mit seinen Anteilen beim Arbeitgeber, der Inklusionsarbeitsplatz eines Inklusionsunternehmens bzw. einer Inklusionsabteilung oder das Jobcoaching am Arbeitsplatz.

Wesentlich und ausschlaggebend ist, dass die hier exemplarisch aufgeführten Angebote ein (Job)Coaching am konkreten Lern-, Ausbildungs- und Arbeitsplatz ermöglichen. Neben dem Menschen mit Behinderung selbst erfahren auch die Unternehmen mit ihren Teams eine verlässliche Unterstützung, die bedarfsorientiert bis tief in die Beschäftigung hineingehen kann.

... *Es gibt viele Vorurteile und Ängste beim Thema Inklusion am Arbeitsmarkt.* ...

Dies stimmt, aber im Rheinland nicht mehr für alle.

Vorurteile wie auch Ängste finden ihren Nährboden nicht selten in fehlendem Wissen wie vor allem auch fehlenden Handlungskompetenzen.

Erlangen Beschäftigung suchende Menschen mit Behinderung wie auch Beschäftigung gebende Unternehmen das Wissen um die Vielfalt der Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote, werden sie in die Planung der Angebote aktiv mit einbezogen, können sie frühzeitig aktiv und verantwortlich in die inklusive Planung eines Berufsweges einsteigen.

Bauen die Planungen auf aufsuchende Coachingangebote wie auch flankierende Schulungs- und Bildungsangebote auf, die beiden Akteuren verlässlich zur Seite stehen, entstehen wichtige Grundsäulen für den Auf- und Ausbau eines inklusiven Arbeitsmarktes.

... *Die Chancen und positiven Aspekte werden zu wenig gesehen.* ...

Die Arbeit als Inklusionsdienstleister zeigt deutlich: Es gibt eine Vielfalt an inklusiven Qualifizierungs- und Beschäftigungsräumen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dass dies nicht nur auf das Interesse von Beschäftigung suchenden Menschen trifft, zeigen beispielhaft die Entwicklungen des gemeinnützigen Vereins Inklusives Unternehmensnetzwerk e.V. mit Sitz in Düsseldorf. Als wachsendes Netzwerk setzen sich die Mitgliedsunternehmen intensiv mit der Frage auseinander:

Wie baue ich mein Unternehmen inklusiv um, und wie können wir gemeinsam einen inklusiven Arbeitsmarkt entwickeln?

... *Trotz oft guter Qualifizierungen... Das Potenzial von Menschen mit Behinderung bleibt vielfach ungenutzt.* ...

Um dieses ´Dilemma` aufzulösen, ist es aus Sicht eines Inklusionsdienstleisters zielführend, dass Qualifizierungen, insbesondere auch für Menschen, die auf die Unterstützungsangebote des §55 SGB IX angewiesen sind, zunehmend mehr in Unternehmen erfolgen.

Dies wird möglich, wenn die heute oft noch verborgenen Qualifizierungs- und Beschäftigungsräume der Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu Lernplattformen werden und ein Inklusionsdienstleister als zertifizierter Leistungserbringer die inklusiven Coaching- und Unterstützungsangebote der Reha-Leistungsträger bedarfsorientiert einbringen kann.

Streben Menschen mit Behinderung und Unternehmen gemeinsam den Aufbau eines Inklusionsarbeitsplatzes an, sollte der Aufbau und die individuell erforderliche Ausrichtung frühzeitig in den vorgelagerten Erprobungs-, Qualifizierungs- und/oder Ausbildungsphase starten.

Zudem zeigt die Praxis deutlich, dass es sinnvoll ist, wenn das Spektrum der Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsinstrumente so zusammengeführt wird, dass sowohl für den Menschen mit Behinderung wie auch die Teams der Unternehmen die Angebote als Gesamtkonzept greifbar werden. Mit dem damit verbundenen neuen Wissen können vermeintliche Grenzen viel besser überwunden werden.

... *Auch mit einem Studienabschluss sind Menschen mit Behinderung deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen* ...

Die langjährigen Erfahrungen als Inklusionsdienstleister zeigen:

Unternehmen, die die klassische Ausrichtung der Planstellen um Inklusionsarbeitsplätze erweitert haben, überwinden die oft aufgeführten Ängste vor der Einstellung einer Akademikerin bzw. eines Akademikers mit Behinderung. Durch in Unternehmen etablierte Inklusionsarbeitsplätze können Unternehmen auch Akademiker:innen mit einem bleibenden Unterstützungsbedarf individuell ausgestaltete Tätigkeitsfelder anbieten.

Wesentlich und wichtig ist, dass mit dem Inklusionsarbeitsplatz sowohl für den neuen Mitarbeitenden wie auch für das Team ein individuell ausgerichtetes Coaching- und Unterstützungsangebot mit dem ersten Beschäftigungstag bereitsteht.

Bewerber:innen, die wissen, dass sie über ihre behinderungsbedingten Einschränkungen sprechen können, werden ihre individuellen Kompetenzen selbstbewusster stärken und damit auch die für sie passende Tätigkeit in Abstimmung mit dem Unternehmen weiterentwickeln können.

Überzeugend ist die Bemerkung eines Unternehmers nach einem Bewerbungsgespräch:

... Der Bewerber hat doch nur eine Behinderung, flankierende Unterstützung wird er aus meiner Sicht nicht benötigen ... Also brauchen wir keinen Inklusionsarbeitsplatz ... Sein Einsatz kann aus meiner Sicht auf einer Planstelle erfolgen ...

... *dass Menschen mit Behinderung deutlich länger um einen neuen Job suchen* ...

Dies ist eine Tatsache, die zwingend dazu auffordert, gemeinsam an der zeitnahen und unbürokratischen Weiterentwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes und damit verbunden mit der Etablierung von zunehmend mehr Inklusionsarbeitsplätzen zu arbeiten.

... *dass die Beschäftigungsquote in Unternehmen mit 4,94 Prozent sogar unter der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozenthürde liegt.* ...

Genau aus diesem Grunde ist es wichtig, dass Beschäftigung suchende Menschen mit Behinderung wie auch Beschäftigung gebende Unternehmen individuell ausgerichtete Unterstützungsangebote zur Seite gestellt bekommen, die sie darin unterstützen, den Arbeitsmarkt inklusiv weiterzuentwickeln.

... *Auch wenn der Weg in die Beschäftigung gelingt, ist nicht immer auch der Weg in den ersten Arbeitsmarkt geschafft* ...

Die Kunst der gesellschaftlichen Weiterentwicklung liegt in dem Wandel, der sich aus der Überführung des integrativen Ansatzes in einen inklusiven Ansatz ergibt.

Soll der inklusive Ansatz konsequent verfolgt werden, braucht es bei allen Beteiligten die Bereitschaft, sich auf einen Paradigmenwechsel einzulassen. Berufliche Inklusion benötigt zwingend individuelle Ansätze, die den Rahmen etablierter Maßnahme- und Gruppenangebote verlässt, um sich dann in die zum größten Teil noch ´unerforschte` Inklusionswelt der Unternehmen zu begeben.

Dass sich dieser erst einmal für alle vielleicht steinige Weg lohnt, zeigen regional betrachtet, die zunehmenden Anfragen von inklusionsbereiten Unternehmen, die mit Unterstützung eines verlässlichen Dienstleistungsangebotes ihr Unternehmen umbauen möchten.

... *wichtig, dass der erste Arbeitsmarkt durchlässig ist.* ...

Die Entwicklungen des Vereins Inklusives Unternehmensnetzwerk zeigen beispielhaft, dass eine Durchlässigkeit entsteht, wenn sich Unternehmen bewusst für den Aufbau eines inklusiven Arbeitsmarktes entscheiden und durch die Politik verlässliche, tragfähige und möglichst unbürokratische Unterstützungsangebote zur Seite gestellt bekommen.

... *Für junge Menschen mit Behinderung sind die Hürden besonders hoch.* ...

Diese Hürden abzubauen, ist eine wichtige Aufgabe. Je früher junge Menschen mit Behinderung in einen sich inklusiv weiterentwickelnden Arbeitsmarkt eingebunden werden, je größer ist die Chance, dass sie eine nachhaltige Beschäftigung erlangen werden.

Vergleichbar zu den flankierenden Angeboten der heute etablierten inklusiven Schulen benötigen sowohl die jungen Menschen wie auch die Unternehmen während der betrieblichen Lernphasen im Übergang Schule – Beruf ein Inklusionsteam, das sie frühzeitig aus den Bedarfen der jungen Menschen und der Unternehmen heraus unterstützt.

Damit verbunden können inklusive Angebote der Ersteingliederung mit den jungen Menschen und ihren Familien wie vor allem auch mit den Unternehmen frühzeitig thematisiert und geplant werden.

... *Statt wie Gleichartige ohne Behinderung mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten überzeugen und in den Arbeitsmarkt starten zu können sehen sie sich Diskriminierung und Vorurteilen gegenübergestellt.* ...

Mit inklusiv ausgerichteten Coaching- und Unterstützungsangeboten der Erst- und Wiedereingliederung können bekannte Hürden zunehmend mehr abgebaut und überwunden werden. Die inklusiven Erprobungs- und Qualifizierungsräume innerhalb der Unternehmen können frühzeitig entdeckt, (er)funden und ausgebaut werden. Individuell erforderliche Coaching- und Unterstützungsangebote können frühzeitig thematisiert und geplant werden.

... *Ist der Arbeitsmarkt nicht inklusiv, sind bereits ihre Startchancen ins Erwerbsleben schlecht.* ...

Der Arbeitsmarkt wird sich inklusiv weiterentwickeln, wenn beide Akteure, sowohl der junge Mensch wie auch das Unternehmen mit seinem Team ein für sie verlässliches Coachingteam vor Ort im Unternehmen zur Seite haben. Die inklusive Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes benötigt unkomplizierte Unterstützungsangebote, die bedarfsorientiert zur Verfügung stehen und gemeinsam mit beiden Akteuren Handlungs- und Lösungswege entwickeln.

Als Inklusionsdienstleister wissen wir um das große inklusive Potential, das in den Unternehmen schlummert. Auch zeigt beispielhaft die stetige Zunahme der Mitgliederunternehmen des Vereins Inklusives Unternehmensnetzwerk, das das Interesse von Unternehmen an der gemeinsamen Weiterentwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes groß ist.

... *Besonders der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben ist entscheidend für die Chancen und Teilhabe im späteren Leben* ...

Die Praxis als Inklusionsdienstleister zeigt: Wird der Beschäftigungswunsch eines Arbeit suchenden Menschen mit dem Beschäftigungsbedarf eines Unternehmens frühzeitig und passgenau zusammengeführt, entsteht eine Win-Win-Situation für beide.

Leider können nicht alle behinderungsbedingten Einschränkungen mit dem Ende eines Qualifizierungsmoduls überwunden werden. Wichtig ist, dass auch ´vermeintliche `Misserfolge und damit verbundene längere Einstiegswege oder auch ´Rückschritte` im Sinne einer Entschleunigung berufliche Wege eröffnen können.

... *Auch Inklusionsunternehmen müssen stärker als bisher gefördert werden, um einen inklusiven Arbeitsmarkt zu ermöglichen.* ...

Dass eine inklusive Beschäftigung sinnstiftend ist, zeigen die langjährigen Erkenntnisse von Inklusionsbetrieben. So zeigt eine Studie der BAG IF beispielhaft, dass die in Inklusionsunternehmen eingesetzten finanziellen Mittel der Ausgleichsabgabe neben den wichtigen positiven Aspekten für die Mitarbeitenden und die Unternehmen selbst auch volkswirtschaftlich zu einer Win-Win-Situation führen.

Gleiche Erkenntnisse zeigen sich in den Inklusionsabteilungen der Mitgliedsunternehmen des Vereins Inklusives Unternehmensnetzwerk. Anders als in der Einzelförderung von Arbeitsplätzen erfolgt vor der Beschäftigungsaufnahme die individuelle Anerkennung der Zielgruppenzugehörigkeit. Dieses Verfahren ermöglicht Unternehmen die frühzeitige (Voraus)Planung und Ausgestaltung des im Einzelfall erforderlichen Inklusionsarbeitsplatzes – im Bedarfsfall und in Abstimmung mit dem Mitarbeitenden verlässlich bis zum Renteneintritt!

Für Menschen mit Behinderung, die bewusst einen Inklusionsarbeitsplatz für ihr berufliches Fortkommen nutzen, bieten die Inklusionsarbeitsplätze von Inklusionsunternehmen / Inklusionsabteilungen zudem eine weitere wegweisende Entwicklungschance:

Als Zielgruppenmitarbeitende anerkannt, können sie sich innerhalb eines wachsenden inklusiven Netzes an Inklusionsunternehmen und Inklusionsabteilungen beruflich weiterentwickeln. Sie nehmen ihr Unterstützungsangebot so lange mit, bis sie dieses nicht mehr benötigen. Im Bedarfsfall, nämlich dann, wenn behinderungsbedingte Einschränkungen der Behinderung nicht überwunden werden können, auch ein Berufsleben lang.

Aus Sicht eines Inklusionsdienstleisters bieten in NRW schon heute zunehmend mehr regional ansässige Unternehmen eine breitgefächerte Palette an inklusiven Teilhabe-, Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsoptionen. Behinderungsbedingte Einschränkungen können hierdurch oft überwunden werden.

Diese inklusiven Entwicklungen gemeinsam weiter auszubauen, könnte in eine gesellschaftliche Win-Win-Situation führen.