



Arbeitsgemeinschaft Sozialplanung in Bayern

Arbeitsgruppe für Sozialplanung und Altersforschung (AfA) & Institut für
Sozialplanung, Jugend- und Altenhilfe, Gesundheitsforschung
und Statistik (SAGS)



Integriertes Gesamtkonzept

**für Seniorinnen, Senioren und Menschen mit Behinderungen
im Landkreis und der Stadt Aschaffenburg**

**Dokumentation des Expertenworkshops
zum Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“
am 09. Oktober 2014 im Landratsamt Aschaffenburg**



Organisation/Leitung:

Arbeitsgemeinschaft für Sozialplanung in Bayern

Arbeitsgruppe für Sozialplanung
und Altersforschung (AfA)

Spiegelstr. 4
81241 München
Tel. 089/89623044

info@afa-sozialplanung.de

Dr. Dieter Jaufmann (SAGS)

Meike Ganschinetz (SAGS)

Theodor-Heuss-Platz 1
86150 Augsburg
Tel. 0821/3462980

info@sags-consult.de

Gliederung:

Programm	3
Expertenworkshop zum Thema „Arbeit und Beschäftigung“	5
Impressionen aus dem Expertenworkshop	14

Programm

- 13:10 – 13:20 Uhr Begrüßung durch Herrn Buhler
- Kurze Darstellung des „Integrierten Gesamtkonzeptes für Seniorinnen, Senioren und Menschen mit Behinderungen im Landkreis und der Stadt Aschaffenburg“
- Vorstellung des Tagesablaufs
- 13:20 – 13:25 Uhr Kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmer
- 13:25 – 13:45 Uhr Einführungsreferat: Menschen mit Behinderungen und Senioren auf dem Arbeitsmarkt durch Frau Haas (Agentur für Arbeit)
- 13:45 – 13:55 Uhr Vorstellung der wesentlichen Ergebnisse aus den Beteiligungskonferenzen im Landkreis und der Stadt Aschaffenburg zum Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ durch Herrn Dr. Jaufmann (SAGS)
- 13:55 – 14:00 Uhr Kurze Darstellung bisheriger Erhebungen und Arbeitsschritte im Zusammenhang mit dem Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ durch Frau Ganschinietz (SAGS)
- 14:00 – 15:00 Uhr Diskussionsrunde Teil I
- 15:10 – 15:10 Uhr Kurze Pause
- 15:10 – 16:05 Uhr Diskussionsrunde Teil II
- 16:05 – 16:10 Uhr Verabschiedung

Alle eingeladenen Experten erhielten – bereits im Vorfeld der Veranstaltung – Arbeitsaufträge bzw. Fragestellungen zur Vorbereitung und Unterstützung der Diskussion.

Während des Workshops wurden diese mittels eines Beamers an eine Leinwand projiziert. Sie dienten als Leitfaden, um die Diskussion zu strukturieren.

Fragestellungen für die Diskussion:

1. Was läuft Ihrer Meinung nach gut im Landkreis und in der Stadt Aschaffenburg?
2. Stimmen die Strukturen, um Menschen mit Behinderungen in einer Ausbildung, bei der Arbeitsfindung und im Berufsleben zu unterstützen?
3. Stellen sich die lokalen Betriebe auf eine zunehmend älter werdende Belegschaft ein?
4. Gibt es Bestrebungen der lokalen Betriebe, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen?
5. Von welchen Faktoren kann eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen abhängig sein?
6. Welche Maßnahmen sind zur Unterstützung, aber auch Motivation von Arbeitgebern geeignet, um Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen einzustellen?
7. Welche Maßnahmen tragen Ihrer Einschätzung nach dazu bei, die Einstellung wie auch die Sicherstellung der Beschäftigung von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen zu fördern?
8. Wie stehen Sie/Ihre Institution bzw. Einrichtung zu Beschäftigungsprojekten wie CAP-Märkten oder Integrationsfirmen?
9. Was könnte aus Ihrer Sicht verbessert werden und in welchen Bereichen wird etwas Zusätzliches, Neues benötigt? Welche Ideen hätten Sie hierzu?

Expertenworkshop zum Thema „Arbeit und Beschäftigung“

Abschrift der Ergebnisplakate:



Was läuft gut?

- Gute Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Agentur für Arbeit
- Gute, kurze Wege zwischen Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und Integrationsfachdienst (IFD)
- Gute Vernetzung der beteiligten Akteure
- Gute Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Arbeit und den Werkstätten der Lebenshilfe
- Weichenstellung bei Berufsfindung läuft gut zwischen Agentur für Arbeit und WfbM
- Gutes Unterstützungssystem bei Begleitung Übergang Schule-Beruf
 - ➔ Flexible Jugendliche schaffen den Sprung (z.B. über kooperative Ausbildung)
- Zusammenarbeit ist gut, weil man sich seit über 20 Jahren kennt.
 - Kennt sich, schätzt sich, gewachsene Strukturen, vertrauensvolle Zusammenarbeit, keine Konkurrenz
- Bayerischer Untermain – „Versuchskaninchen“ bei der Vermittlung junger Menschen mit Behinderungen (Pilotprojekt)
- Vernetzung ist gut, es gibt viele Flyer, positiv für die Beratung von Betroffenen; sich Infos einholen ist einfacher geworden → gute Informationsarbeit
- Gute Beratungsangebote der öffentlichen Stellen, z.B. im Landratsamt und im Rathaus; falls nicht direkt weitergeholfen werden kann, wird man auch weiter vermittelt
- PRISKA läuft gut, einzige Integrationsfirma in der Region; neue Ideen im Gespräch
- Das Projekt zwischen der Firma Linde und dem IFD lief gut und war erfolgreich, wurde aber eingestellt
 - Das Projekt war eine Initiative der Agentur für Arbeit; es war zunächst ein Förderlehrgang, dann eine berufsvorbereitende Maßnahme

- Schülerinnen und Schülern mit geistigen Behinderungen, die aus einer Förderschule kommen, wurde durch das Projekt eine realistische Arbeitssituation bei Linde geschaffen:
- Projekt hatte eine Laufzeit von neun Jahren; in Richtung Inklusion sehr gutes Projekt; 15 Schulabgänger, die maximal zwei Jahre dort arbeiteten
- Projekt förderte „Normalität“ im Umgang der Mitarbeiter untereinander
- Es existieren „Nachfolgemodelle“: Förderprogramm Schule-Beruf (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme) für Jugendliche mit und ohne Lernschwierigkeiten
- Best-Practice-Beispiele (wenn auch außerhalb der Region Aschaffenburg):
 - Klostercafé Seligenstadt
- 2.400 Beschäftigte (Firma Linde), 50 pro Jahr gehen in Ruhestand; Firma bekommt die Auszubildenden die sie will; demographische Entwicklung ist zur Zeit kein Problem

Hier besteht Bedarf:

- Es gibt kaum Angebote für Jugendliche/Menschen mit geistigen Behinderungen
- Menschen mit Behinderungen benötigen besondere Projekte
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen tragen zur Inklusion bei
- Einfache Helfertätigkeiten nehmen ab
- Weiterqualifizierung → Wer finanziert sie?
- Bedarf an individuellen, flexiblen Lösungen; wirtschaftlicher Zwang der Betriebe ist zu groß → Zeit ist oft das Problem; Zuschüsse haben gesetzlichen Rahmen; reichen oft nicht aus, um die erforderlichen Zeiten abzudecken
- Dauer des zeitlichen Rahmens der Fördermöglichkeiten sind flexibler, aber „endlich“
- Die Agentur für Arbeit ist bestrebt, passgenaue Angebote zu finden, um „Maßnahmen-Hopping“ zu vermeiden → lässt sich aber nicht immer vermeiden; Wirtschaftlichkeit geboten!
- Strukturwandel auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beinhaltet Gefahr, dass immer mehr Menschen „durchfallen“
 - Folge: besondere Betriebsformen, Integrationsfirmen werden benötigt
- Inklusion auf allgemeinem Arbeitsmarkt wird zunehmend schwieriger: Vermittlung von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet sich seit einigen Jahren schwieriger (zukünftige Erwartung: Tendenz steigend)
- Arbeitgeber kontinuierlich begleiten → damit erreicht man kleine und mittelständige Betriebe
- Fußfassen nach psychischer Erkrankung ist schwierig; bei Bedarf mit Arbeitgebern sprechen, diese motivieren und sensibilisieren
- Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeiter bei Erkrankung adäquat weiter zu beschäftigen
- Einfache Tätigkeiten sind oft ausgelagert → fehlen betriebsintern zur Umsetzung bei erworbener Behinderung

- „Wenn ich könnte, wie ich wollte“ (KAB-Aktion): Menschen empfinden es als entwürdigend, wenn sie von Maßnahme zu Maßnahme weiter gereicht werden („Negativschleife“). Sprachlicher Ausdruck soll überdacht werden zum Beispiel „defizitär, hochwertig \leftrightarrow minderwertig“
- Sondermodelle sind heute nicht mehr möglich \rightarrow regionales Einkaufszentrum der Agentur für Arbeit \rightarrow öffentliche Ausschreibung und Vergabe
- WfbM in Kooperation mit Integrationsfirma
 - Scheiterte an unsicherer öffentlicher Unterstützung (Zuschüsse ständig selbst generieren)
- Bei Integrationsbetrieben: Endliche Finanzierung bzw. Eigenfinanzierung funktioniert nicht (rund 80% - 90% gingen Konkurs)
- „Bescheidene“ Integrationsfirma – Landschaft. Es wird schwieriger Menschen zu vermitteln, trotz Inklusionsgedanken; Arbeitsplätze im Helferbereich finden ist künftige Herausforderung für weniger qualifizierte Schulabgänger
- Problem Azubis zu finden (Rückgang der Bewerbungen)
- Bei den WfbMs: Mitarbeiter können Lücken wegen des demographischen Wandels nicht füllen
 - 90% der Mitarbeiter mit Behinderungen liegen 50% unter der Normalleistung
- Demographischer Wandel ist für Lebenshilfe als Arbeitgeber ein Problem! 260 Beschäftigte \rightarrow 60 gehen in Rente ab 2017; bilden selbst aus; alle übernehmen (nur eine Ausnahme)
- Firmen versuchen derzeit Lücken eher noch über den Ausbildungsmarkt zu füllen (= Werbung für Azubis)
- AG schätzt, wenn er Unterstützung bekommt, Verlässlichkeit und Zusammenarbeit wichtig Aufklärungsarbeit, Geld ist wichtig, aber nicht alles
- Leidensdruck durch den demographischen Wandel ist nicht groß genug (es gibt wenige flexible Lösungen); Unterschied zwischen größeren und kleineren Firmen; Größere haben Konzepte in Schublade und stellen sich schon darauf ein; Kleinere haben nicht die Chance sich intensiver damit zu beschäftigen

- Firmen gehen häufiger in die Schulen, um zur Gewinnung von Azubis für das Unternehmen zu werben

Maßnahmen:

- Demographie ist Thema in den Betrieben
- Verstärkter Aufbau von Integrationsbetrieben: Man braucht Träger, die Arbeitsplätze aufbauen
- Politischer Wille muss vorhanden sein, damit Integrationsfirma/Firmen in der Region entstehen (finanzielle Unterstützung)
- Arbeitsmarkt ist nicht veränderbar, aber: Unterstützungsstruktur muss gut aufgebaut sein
- Ausbildungsniveau absenken, damit zum Beispiel Hauptschüler eine Chance haben; bisher wenig Bereitschaft bei den Firmen
- Kleine Firmen zahlen keine Ausgleichsabgaben (< 20 Mitarbeiterplätze), deshalb Diskussion über die Erhöhung der Ausgleichsabgaben nicht relevant
 - Potenzielle Arbeitgeber! Sie müssen vor allem „angegangen“ werden, um zu beschäftigen!
- Problem: Lohnkostenzuschüsse sind in Bayern gedeckelt. Dauerhafte „Subventionierung“ des Arbeitsplatzes (eher Illusorisch)
- Langfristige Betreuung der Firmen, langfristige und höhere Zuschüsse, Erhöhung der Ausgleichsabgabe, dafür höhere Zuschüsse
- Aufklärung/Motivation und Sensibilisierung von Betrieben (z.B. über Kammern) über Themen, u.a. Kündigungsschutz etc.
- Aufklärungsarbeit muss kontinuierlich geleistet werden; man stößt immer wieder auf die gleichen Vorurteile
- Schaffung von regionalen und individuellen Maßnahmen
- Die Individualität muss im Vordergrund stehen; betrifft auch den Umgang mit Behinderungen → Case Management/Verschiedenheit
- Neuzugänge in WfbM, die in Integrationsfirmen gescheitert sind
- Nischen finden für Außenarbeitsplätze (30) auf dem allgemeinen/1. Arbeitsmarkt: Win-Win-Situation, Steigerung des Selbstwertgefühls

- Arbeitskreis „Junge Unternehmer“

Regionale Besonderheiten:

- Regionale Besonderheit: Mix aus Groß- und Kleinfirmen unterschiedlicher Branchen → breites Angebot an Tätigkeiten, bunte Mischung aus Industrie in der Region Aschaffenburg (jedes Spektrum abgedeckt, verschiedene Tätigkeiten)
- Alle Schüler „mitnehmen“, aufpassen, dass sie nicht durch das Raster fallen → hier regionale Besonderheiten (Praxisklassen)
- Trend zu weiterführenden Schulen in der Region

Impressionen aus dem Expertenworkshop



