

# Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

**AUSGABE 17**

**Juni 2012**

LEITTHEMA

## **Menschen mit Behinderung - Chancen auf dem Arbeitsmarkt**



**Weitere Themen:**

**Instrumentenreform und Bundesfreiwilligendienst**

## Leitartikel

- 3** Menschen mit Behinderung und Arbeitsmarkt  
Dr. Wolfgang Sieber, Netzwerk Lippe gGmbH  
Hermann-Josef Bentler, Stv. Geschäftsführer Jobcenter Paderborn

## Gesetzlicher Auftrag SGB IX

- 4** Teilhabe am Arbeitsleben: Individuelle Lösungen der  
Agentur für Arbeit, Marc Eßelmann

## Gute Beispiele aus OWL

- 5** Integrationsfachdienste: Ziele und Aufgaben  
**6** Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Integrationsfachdienst (IFD) in Herford  
**7** Team Rehabilitation und Schwerbehinderung des Jobcenters Kreis Paderborn  
**8** Das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“  
**9** Arbeit trotz Behinderung – ein Holzbein ist kein Hindernis  
**10** Das Haxterpark-Projekt in Paderborn  
**11** Projekt IdA – Integration durch Austausch  
**13** Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung  
**14** Beschäftigungsräume im SGB XII – ein Angebot der Stadt Bielefeld und der REGE mbH  
**15** Jeder Mensch will notwendig sein!  
**16** Paderborn: Berufliches Trainingszentrum (BTZ)  
**17** Von der Vision zur Wirklichkeit – Inklusion von Menschen mit Behinderung  
**18** AmBoS – Ambulant Betreutes Wohnen

## Instrumentenreform

- 19** Instrumentenreform – Änderungen zum 1. April 2012

## Bundesfreiwilligendienst

- 20** Der Bundesfreiwilligendienst – Eine Chance für Arbeitslose

## Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

## Redaktion

Daniela Pixa  
Teutoburger Straße 38  
33604 Bielefeld  
Fon: 0521 - 13 75 25  
Mail: daniela.pixa@web.de

## V.i.S.d.P.

Dr. Wolfgang Sieber  
Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de  
Hermann-Josef Bentler  
Mail: hermann-josef.bentler@jobcenter-ge.de

## Bildquelle

Cover: ©Visual Concepts auf fotolia.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



## Menschen mit Behinderung und Arbeitsmarkt

In Deutschland leben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes etwa 8,7 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung. Bezieht man diese Zahl auf die Gesamtbevölkerung, so ist in Deutschland etwa jeder zehnte Einwohner behindert. 7,1 Millionen davon gelten als schwerbehindert. Der Anteil der Menschen mit seelischer/psychischer Behinderung steigt stark an.

Im Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) ist definiert, wann Menschen als behindert gelten: Weichen körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand ab. Die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ist beeinträchtigt. Ab einem Grad der Behinderung von 50 Prozent gilt ein Mensch als schwerbehindert.

Laut Grundgesetz (Artikel 3, Absatz 3) darf niemand wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen haben deshalb in gleicher Weise einen Anspruch auf Sozialleistungen und sonstige Hilfen wie nicht behinderte Menschen. Die Realität am Arbeitsmarkt sieht jedoch anders aus.

### Behinderte am Arbeitsmarkt stark benachteiligt

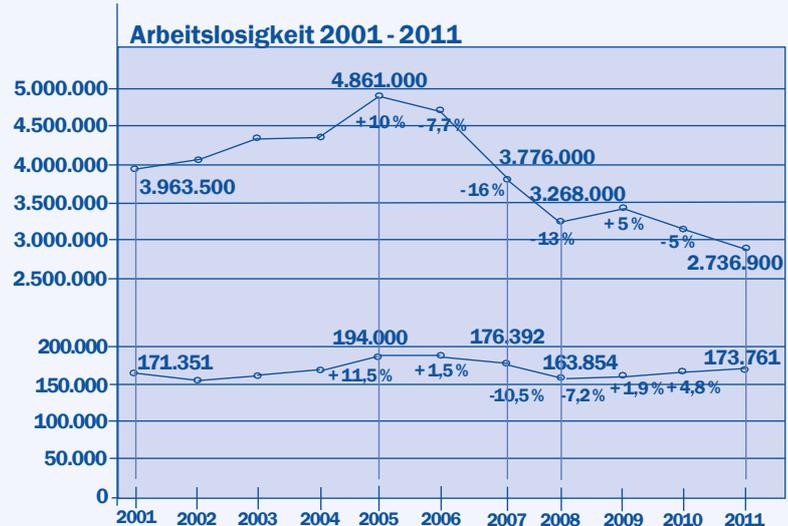
Die meisten Menschen mit Behinderungen erhalten eine Rente oder eine Pension (63 Prozent). Etwa 19 Prozent bestreiten ihren Lebensunterhalt durch eine Erwerbstätigkeit. Gut neun Prozent erfahren Unterstützung durch Verwandte und Angehörige. Von den rund zwei Millionen behinderten Erwerbstätigen sind rund 30 Prozent im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen und rund 20 Prozent in der Industrie tätig, gefolgt von Handel und Gastgewerbe (13 Prozent) und Öffentlicher Verwaltung (12 Prozent). (Quelle: Statistisches Bundesamt)

Verlieren schwerbehinderte Menschen ihren Arbeitsplatz, haben sie es immer noch sehr schwer, wieder aus der Arbeitslosigkeit heraus zu kommen. Nur jeder Sechste (16 Prozent) konnte 2011 eine reguläre Beschäftigung aufnehmen. Unter den nicht Schwerbehinderten ist die entsprechende Quote nach Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit gut 31 Prozent fast doppelt so hoch gewesen. Auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei Schwerbehinderten mit 76 Wochen deutlich länger als bei Personen ohne körperliche oder geistige Behinderung gewesen. Bei diesen hat der Zeitraum 64 Wochen betragen.

### Negativer Trend in OWL

Nach dem Gesetz sind Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten dazu verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Laut BA betrug die durchschnittliche Quote im Jahr 2009 aber

nur 4,5 Prozent und in der privaten Wirtschaft sogar lediglich 3,9 Prozent.



Quelle: ZB 4/2011

Die hohen Arbeitsmarktrisiken für schwerbehinderte Menschen drückt sich auch in der hohen verfestigten Arbeitslosigkeit aus: 42 Prozent sind langzeitarbeitslos. Die Teilhabe am Aufschwung ist dagegen sehr bescheiden. Entgegen dem allgemeinen Trend stieg die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen zwischen 2008 und 2011 auch wieder kontinuierlich an, lediglich in jüngster Zeit – 2011 bis 2012 – ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. In Ostwestfalen-Lippe dagegen blieb der Trend negativ.

### Verschiedene Faktoren beeinflussen Beschäftigungschancen

Hier sind zwei Zusammenhänge zu nennen. Strukturell haben sich die Beschäftigungschancen von Schwerbehinderten im Verarbeitenden Gewerbe verringert. Von der Wirtschaftskrise waren vor allem exportorientierte große Industriebetriebe betroffen, in denen relativ viele Schwerbehinderte beschäftigt waren. Neue Arbeitsplätze entstanden nach der Krise in erster Linie in der Zeitarbeit, die nur äußerst bedingt für Schwerbehinderte infrage kommt.

Auch die Altersstruktur der schwerbehinderten Menschen wirkt sich negativ aus. Zwei Drittel aller Schwerbehinderten in Deutschland waren am Jahresende 2009 zwischen 50 und 65 Jahre alt. Dies hängt damit zusammen, dass Behinderungen zumeist eine im Lebenslauf erworbene Krankheit zur Ursache haben (bei 78 Prozent der 15- bis unter 65-Jährigen, vgl. BA 2012: 4). Alter und Schwerbehinderung sind auf dem Arbeitsmarkt ein doppeltes Handicap, das sich kaum überwinden lässt.

Zudem haben gesetzliche Änderungen einen starken Einfluss auf die Entwicklung am Arbeitsmarkt gehabt. Durch das Auslaufen vorruhestandähnlicher Regelungen seit Anfang 2008 hat die Zahl der 58- bis unter 65-Jährigen schwerbehinderten Arbeitslosen rapide zugenommen. Sie stieg um 45 Prozent (+ 33.000). Bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen betrug dieser Anstieg „lediglich“ 12 Prozent.

### Arbeitslose Schwerbehinderte in OWL (Februar 2012)

Agenturbezirk Bielefeld	1.212
Agenturbezirk Detmold einschließlich Optionskommune	704
Agenturbezirk Herford einschließlich Optionskommune	796
Agenturbezirk Paderborn	1.000
Insgesamt	4.508

Quelle: LWL-Integrationsamt Westfalen 2012

## Chancen: Bildung und ein differenziertes Unterstützungssystem

Generell gilt am Arbeitsmarkt, dass die Integrationschancen entsprechend der schulischen und beruflichen Qualifikationen steigen. Bei behinderten Menschen liegen diese Qualifikationen leicht unter dem Durchschnitt. Der Anteil derjenigen Menschen mit Behinderungen, die Abitur oder Fachhochschulreife haben, beträgt zusammen zwölf Prozent.

Allerdings steigt die Zahl der schwerbehinderten Auszubildenden bundesweit und regional kontinuierlich an, auch dank gezielter Förderung. Von besonderer Bedeutung ist daher auch das differenzierte Unterstützungssystem mit den Integrationsämtern, den Integrationsfachdiensten für schwerbehinderte Menschen, den Integrationsbetrieben, den speziellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen usw.

## Beispiele aus OWL für flexible Arbeitsmarktgestaltung

Die Situation am Arbeitsmarkt ist für die Gruppe der Behinderten und Schwerbehinderten also nicht so günstig, wie es die aktuellen Arbeitsmarktzahlen ausdrücken. Der Arbeitsmarkt benötigt Menschen für flexible Arbeitsmarktgestaltungen und tut sich oft schwer, die besonderen Chancen für die berufliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Handicaps zu erschließen. Es gibt mittlerweile eine nicht unerhebliche Bandbreite an arbeitsmarktpolitischen Förderungen, die ausschließlich die Berufsintegration dieser Zielgruppen im Focus haben.

Diese Förderungen enthalten z.B. zum Beispiel Probebeschäftigungsverhältnisse mit einer Refinanzierung der entstandenen Lohnkosten, inklusive Arbeitgeberanteile, die übernommen werden. Außerdem stehen Eingliederungszuschüsse zur Verfügung. Zusätzlich kann auch auf die „aktion5“ des LWL zurückgegriffen werden.

Wie ein Reha-Vermittlungsteam eines Jobcenters sich ausrichtet, oder wie ein Integrationsfachdienst arbeitet, sind ebenfalls Themen in diesem Heft. Das Integrationsbetriebe im Bereich der Rehabilitation und Schwerbehinderung eine ganz wichtige Hilfe sind, verdeutlichen die Beispiele aus Gütersloh mit der Firma Dalke und das mittlerweile regional schon immer bekannter werdende Haxterpark-Projekt in Paderborn, wo neben vielen Sportarten auch ein neu eingerichtetes Golfgelände betrieben wird.

Das ein Auslandspraktikum einen positiven Einfluss auf die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben kann, wird am Beispiel des Projektes IdA – Integration durch Austausch verdeutlicht. Ein vierwöchiger Auslandsaufenthalt in der polnischen Stadt Bydgoszcz und die Rückbegegnung der polnischen Teilnehmer/-innen verbindet Erfahrungen und Kennenlernen des jeweiligen Arbeitsmarktes und stärkt das Selbstbewusstsein.

Was aber nützen die besten Programme, wenn die Botschaft kaum zu den Betrieben und Unternehmen kommt, dass es sich lohnt Menschen mit Handicap einzustellen. Doch diese Menschen, wenn sie richtig im Betrieb eingesetzt werden, bringen eine gute Leistung und sind ein Gewinn für die Arbeitgeber. Menschen mit Handicap warten nur darauf zu zeigen, was sie beruflich leisten können – ihr Potenzial muss nur erschlossen werden. Letztendlich stellt es für alle Beteiligten die viel zitierte Win-Win-Situation dar.



Dr. Wolfgang Sieber  
Bereichsleiter  
Arbeitsmarktintegration  
Netzwerk Lippe gGmbH



Hermann-Josef Bentler  
Stv. Geschäftsführer  
Jobcenter Paderborn

## Teilhabe am Arbeitsleben: Individuelle Lösungen der Agentur für Arbeit



Marc Eßelmann  
Teamleiter Reha/SB  
Agentur für Arbeit  
Bielefeld

**D**ie Bundesagentur für Arbeit ist in Deutschland ein bedeutender Leistungsträger, wenn es um die berufliche Integration behinderter Menschen geht. Die persönliche Ausgangslage der behinderten Menschen ist dabei in jedem Einzelfall unterschiedlich. Und genau so individuell ist das Hilfeangebot der Agenturen vor Ort.

## Aufgabengebiet und gesetzlicher Auftrag nach dem SGB IX

Der gesetzliche Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (BA) ergibt sich aus dem neunten Sozialgesetzbuch. Die BA ist danach einer der Träger von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dies schließt auch die behinderten Menschen ein, die von den Arbeitsgemeinschaften oder optierenden Kommunen betreut werden. Hierbei findet eine enge Abstimmung und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Reha-Teams der Jobcenter statt.

Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben zu integrieren – das ist seit jeher die Aufgabe der Reha-Teams in den Agenturen vor Ort. Dabei ist die Vermittlung von behinderten Menschen und die qualifizierte Beratung von Arbeitnehmern/-innen und Arbeitgebern in Sachen Beschäftigung von Menschen mit Behinderung das Kerngeschäft der Mitarbeiter/-innen.

## Individuelle Lösungswege statt Standardrezepte

Der BA steht dabei eine umfangreiche Auswahl an Maßnahmen zur Verfügung, mit denen eine Förderung der Betroffenen erfolgen kann. Dabei gilt immer der Grundsatz: So allgemein wie möglich, so speziell wie nötig. Denn ein Standardrezept, mit welchen Maßnahmen und Leistungen eine Integration erreicht werden kann, gibt es nicht. Zu unterschiedlich sind die individuellen Rahmenbedingungen und Arten der Behinderungen.

Viele Faktoren spielen bei der beruflichen Rehabilitation eine Rolle, von den Auswirkungen gesundheitlicher Einschränkungen auf die Berufsausübung bis hin zu speziellen Anforderungen des Arbeitsplatzes – es geht daher in jedem Einzelfall um individuelle Lösungswege.

Die Reha-Berater/-innen klären im persönlichen Gespräch mit den Betroffenen die Aussichten der berufli-

chen Eingliederung. Wünsche und Ziele der Kunden/-innen spielen dabei genauso eine Rolle, wie Aussichten und Chancen am Arbeitsmarkt oder die eigenen Stärken und die persönliche Leistungsfähigkeit. Fachliche Stellungnahmen erfolgen durch den ärztlichen und den psychologischen Dienst der Arbeitsagentur.

Bei Bedarf wird auch der technische Beratungsdienst eingeschaltet. In jedem Fall wird die passende Maßnahme mit dem Betroffenen selbst erarbeitet. Denn die eigene Motivation und Mitwirkung ist ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Integration ins Arbeitsleben.

## Erfolgreich den Übergang Schule-Beruf managen

Die BA ist für die meisten behinderten Jugendlichen als zuständiger Träger für Teilhabeleistungen am Arbeitsleben in einer besonderen Verantwortung. Im Bereich der beruflichen Rehabilitation junger behinderter Menschen erfolgt eine enge Zusammenarbeit der Reha-Berater/-innen mit den verschiedenen Netzwerkpartnern am Übergang Schule-Beruf.

Eltern, Lehrer, Sozialpädagogen und Betreuer und weitere Akteure werden hier in den Beratungsprozess mit einbezogen. Die Reha-Berater/-innen gehen in den Vorentlassjahrgängen in die Förderschulen, um frühzeitig mit der Berufsorientierung sowie Beratungen und Elterninformationen zu beginnen.

Hier gilt es, den Berufswahlprozess optimal zu gestalten und den Jugendlichen die bestmögliche Förderung für eine erfolgreiche Ausbildung und einen gelungenen Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

## Mehr Beschäftigungschancen entwickeln – der Arbeitgeber-Service

Ein wichtiger Bestandteil der Integrationsarbeit der Arbeitsagenturen vor Ort ist, neben der Beratung und Vermittlung der behinderten Menschen selbst, die Beratung der Betriebe und Unternehmen. Bei Arbeitgebern gibt es oft viele Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Wie müssen Arbeitsplätze für Behinderte gestaltet werden? Welche betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten gibt es für behinderte Schüler/-innen? Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Um diese und andere Fragen von Arbeitgebern kümmern sich in der Agentur für Arbeit Bielefeld mit viel Einsatz und Engagement die Spezialisten im Arbeitgeber-Service im Reha-Team. Deren Aufgaben sind die Entwicklung von Beschäftigungschancen für Behinderte mit dem Arbeitgeber und die passgenaue Vermittlung von behinderten Menschen auf freie Stellen. Oft ergeben sich hier im Gespräch mit Arbeitgebern neue Ideen für Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten.

## Orientierung am Grundgedanken der Inklusion und der UN-Konvention

Die BA war als Impulsgeber und Akteur an der Entwicklung des Nationalen Aktionsplanes der Bundesregierung beteiligt. Aber nicht erst seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention ist der Grundgedanke

Inklusion Bestandteil des Handelns der BA. Ziel der Förderung der Agentur für Arbeit vor Ort war und ist, eine inklusive Beschäftigung und Berufsausbildung zu erreichen, wenn dies individuell möglich ist. Das Förderprinzip „So allgemein wie möglich, so speziell wie nötig“ beinhaltet für alle Maßnahmen der BA immer auch die Option, betriebsnah und im gesellschaftlichen Alltag zu arbeiten und zu lernen.

Die Reha-Teams der Agenturen für Arbeit werden auch in Zukunft als Träger von Teilhabeleistungen am Arbeitsleben auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft ihren Beitrag zu Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen leisten.

### Weitere Informationen unter:

Agentur für Arbeit Bielefeld

Marc Eßelmann

Mail: marc.esselmann@arbeitsagentur.de

## Integrationsfachdienste: Ziele und Aufgaben

Die Arbeit der Integrationsfachdienste (IFD) ist in §§ 109 SGB IX bzw. § 33 Abs. 6 SGB IX geregelt und wurde im Oktober 2000 im Schwerbehindertenrecht gesetzlich verankert. Sie sind regional und leistungsträgerübergreifend tätig: für das Integrationsamt, die Rehabilitationsträger oder nach spezieller Beauftragung für die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Jobcenter.

Die Einbeziehung eines IFD ist notwendig, wenn die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen auf besondere Schwierigkeiten stößt oder mit einem höheren Unterstützungsbedarf verbunden ist. Die IFD-Mitarbeiter/-innen sorgen aufgrund ihrer Fachlichkeit für einen effizienten Informationsaustausch zwischen allen Beteiligten und eine enge Verzahnung der erforderlichen Unterstützungsleistungen.

Zielgruppen:

1. **Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse:** (schwer)behinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung
2. **Übergang Schule-Beruf:** (schwer)behinderte Schulabgänger bei der Ausbildungs- oder Arbeitsplatzsuche
3. **Übergang Werkstatt-Beruf:** Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen, die nach Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können
4. **Übergang nach einer psychischen Erkrankung:** Betroffene, die wieder ins Arbeitsleben zurückkehren wollen
5. **Sinnesbeeinträchtigte:** Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung
6. **Reha-Vermittlung:** arbeitslose Rehabilitanden der Rentenversicherung

Der Integrationsfachdienst kann auch arbeitsuchenden Menschen, die an einer seelischen Erkrankung leiden ein besonderes Beratungs- und Unterstützungsangebot machen.

Aufgaben:

1. Einschätzung und Bewertung von Fähigkeiten
2. Erarbeitung von individuellen Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofilen
3. Kontaktaufnahme zu Betrieben, Akquise geeigneter Ausbildungs- und Arbeitsplätze
4. Organisation und Begleitung betrieblicher Praktika
5. Beratung von Arbeitgebern zur Einstellung (schwer)behinderter Menschen

6. Beratung bei der Einrichtung und Ausstattung behindertengerechter Arbeitsplätze
7. Information der Mitarbeiter/-innen über die Auswirkungen von Behinderungen
8. Begleitung (schwer)behinderter Menschen am Arbeitsplatz
9. Flexible und zeitnahe Krisenintervention und psychosoziale Betreuung in Betrieben
10. Beratung und Beantragung hinsichtlich Fördergeldern

Einzelfällen und sofern weiterhin eine positive Integrationsprognose abgegeben werden kann, der/die Klient/-in aber noch nicht vermittelt werden konnte, kann die Betreuung durch den IFD um bis zu weitere sechs Monate verlängert werden. Wichtig: Während der Betreuungszeit durch den IFD laufen die Vermittlungsbemühungen des Jobcenters weiter, die Unterstützung im Bewerbungsverfahren erfolgt in diesen Fällen aber durch den/die IFD-Vermittler/-in.

## Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Integrationsfachdienst (IFD) in Herford



Ursula Obereiner  
Beauftragte für Chancengleichheit am  
Arbeitsmarkt und Pressesprecherin  
Jobcenter Herford

**S**eit 2006 arbeiten Integrationsfachdienst (IFD) und Jobcenter Herford eng zusammen, seit Mai 2011 im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Jobcenter und dem Kreis Herford als Hauptträger des IFD. Und diese Zusammenarbeit hat sich bewährt. Die Wege sind kurz: Jobcenter und IFD arbeiten unter einem Dach in der Hansastraße 33. Man steht in engem Kontakt und tauscht sich regelmäßig aus. Die Arbeit des Integrationsfachdienstes (IFD) wird von den Mitarbeiter/-innen des Jobcenters geschätzt; der IFD ist im Kreis Herford anerkannter Dienstleister für schwerbehinderte Menschen und konnte seine wertvollen Betriebskontakte kontinuierlich ausbauen.

### Wie arbeiten Jobcenter und IFD zusammen?

Arbeitsvermittler/-innen des Jobcenters prüfen in Beratungsgesprächen und anhand ärztlicher Gutachten, ob ihre schwerbehinderten Klienten/-innen einen besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung haben und eine besonders intensive Hilfestellung benötigen. Kommen sie zu der Einschätzung, dass der/die Vermittler/-in des IFD die Betreuung leisten sollte, beraten sie die behinderten Menschen und stellen den Kontakt zum IFD her. In den meisten Fällen handelt es sich um behinderte Menschen mit einer Häufung von Hemmnissen; oft sind es Menschen mit Behinderungen neurologischer Art, spastisch Behinderte, Personen mit Krisenerfahrungen und/oder Menschen, die unter Depressionen leiden.

Alle Beteiligten (Klient/-in, Arbeitsvermittler/-in des Jobcenters und Vermittler/-in des IFD) sprechen den konkreten Beginn und die Dauer der Betreuung ab – in der Regel sind das sechs Monate. Nach drei Monaten Betreuungszeit informiert der IFD das Jobcenter schriftlich über den bisherigen Verlauf und trifft eine Prognoseaussage: Wird eine Eingliederung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für möglich gehalten oder nicht?

Oberstes Ziel ist die nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt. Die Betreuung kann aber auch ergeben, dass der IFD die Einmündung in eine Werkstatt für behinderte Menschen oder eine Rentenantragstellung empfiehlt. In

### Was passiert während der Betreuung?

In der Erstberatung werden zunächst die Wünsche der behinderten Menschen geklärt. Danach werden gemeinsam Schlüsselqualifikationen und Fähigkeiten herausgearbeitet, bewertet und ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil entwickelt. Die Klienten/-innen werden aufgefordert, ihre Vorstellungen zu formulieren und zur aktiven Mitarbeit und Eigeninitiative ermutigt.

Anschließend wird das weitere Vorgehen gemeinsam beraten. Hans-Jürgen Gerland, Vermittler beim Integrationsfachdienst in Herford, versteht sich hier als Prozessbegleiter: „Man muss es schaffen, die Leute wieder zu begeistern und sie so aufzustellen, dass sie selbst etwas erreichen wollen“. Dazu braucht es viel Geduld – und die muss man als Vermittler/-in im IFD mitbringen.

Die Erstberatung nimmt i.d.R. ein bis anderthalb Stunden Zeit in Anspruch. Weitere Beratungen erfolgen im zweiwöchigen-Rhythmus. Die Dauer der Folgeberatungen ist je nach Unterstützungsbedarf unterschiedlich. Während der gesamten Betreuungszeit bietet der/die IFD-Vermittler/-in eine umfassende Unterstützung an, setzt aber immer erst dort an, wo die behinderten Menschen allein offensichtlich überfordert sind.

Die Angebote sind vielfältig:

1. Akquise passgenauer Ausbildungs- und Arbeitsstellen: Die Unterstützung kann zum Beispiel so aussehen, dass der behinderte Mensch gebeten wird, eine Liste von Unternehmen des regionalen Arbeitsmarktes zu erstellen, bei denen er gerne arbeiten würde. Der/die IFD-Vermittler/-in telefoniert dann die Firmen ab („Kaltakquise“) und stellt den/die Bewerber/-in dem Unternehmen vor.
2. Hilfe bei der Erstellung von passgenauen Bewerbungsanschreiben/-unterlagen: Für jede Bewerbung werden gemeinsam Bewerbungsunterlagen zusammengestellt, jede Station im Lebenslauf wird in allen Einzelheiten besprochen. Anschließend wird ein passgenaues Bewerbungsanschreiben erstellt.
3. Durchführung eines individuellen Bewerbungstrainings und intensive Vorbereitung auf einzelne Vorstellungsgespräche.
4. Praktika (Maßnahmen beim Arbeitgeber) werden grundsätzlich nur dann angeboten, wenn eine realistische Aussicht auf eine Einstellung vorhanden ist. In der Regel sind sie kurz. Es geht darum zu prüfen, ob man zusammen passt. Reine Erprobungspraktika (Praktika zu diagnostischen Zwecken) sind selten.

Während der Betreuungszeit wird erwartet, dass die Klienten/-innen regelmäßig Kontakt zum/r IFD-Vermittler/-in halten, über ihre Bewerbungsaktivitäten informieren und sich über die Bewerbungsstrategien austauschen. Kommt es zu einer Arbeitsaufnahme, hat sich der IFD Herford verpflichtet, die Klienten/-innen innerhalb der regelmäßig sechs Monate andauernden Einarbeitungs- und Probezeit weiterhin zu begleiten und zu betreuen. Seit Mitte Mai 2011 wurden dem IFD durch das Jobcenter 30 Klienten/-innen zugewiesen. 13 Betreuungen wurden bisher beendet. Vier Klienten/-innen konnten in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden. Das ist eine Vermittlungsquote von gut 30 Prozent.

#### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Herford  
Ursula Obereiner  
Mail: ursula.obereiner@jobcenter-ge.de  
  
IFD Heford  
Bärbel Krächan  
Mail: baerbel.kraechan@ifd-westfalen.de

## Team Rehabilitation und Schwerbehinderung des Jobcenters Kreis Paderborn



Hiltrud Meiwes-Klee  
Teamleiterin Markt und  
Integration für Rehabilitanden  
und Schwerbehinderte  
Jobcenter Paderborn

**D**as Jobcenter im Kreis Paderborn hat bereits im Jahr 2005 ein eigenes Team für diese Zielgruppe der Rehabilitanden und Schwerbehinderten aufgestellt. Diese Überlegung basierte auf der schon damals relativ hohen Zahl von behinderten und schwerbehinderten Menschen im Sozialgesetzbuch II (SGB II).

Ziel des Teams Rehabilitanden und Schwerbehinderte ist es vor allem, für diesen Personenkreis mit einem spezialisierten eigenen Vermittlungsangebot die Integration im Jahr 2012 weiter zu unterstützen und zu stärken. Dieses umfasst alle erforderlichen Maßnahmen und Hilfen, um eine dauerhafte Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt zu erreichen.

Damit wird auch der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zur Inklusion von Menschen mit und ohne Behinderung unterstützt. Zum zentralen Leitgedanken der Inklusion gehört die Erhöhung der Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen auf dem 1. Arbeitsmarkt.

## Behinderte konnten nicht vom Aufschwung profitieren

Im Dezember 2011 erhielten 1.505 Rehabilitanden und Schwerbehinderte mit Wohnsitz im Kreis Paderborn Arbeitslosengeld II (ALG II). Darunter befanden sich 1.160 Kunden/-innen mit komplexen Profillagen. Behinderte Menschen konnten bisher nicht in ausreichendem Maße von der Wiederbelebung am Arbeitsmarkt profitieren. Das Reha-Team des Jobcenters hat im Jahr 2011 insgesamt 163 Betriebe kontaktiert – dieser Wert soll im Jahr 2012 nennenswert erhöht werden.

Um die Erhöhung der Vermittlungsquote zu erreichen, nehmen die Mitarbeiter/-innen des Teams Rehabilitation und Schwerbehinderung auch weiterhin Arbeitgeberkontakte und Stellenakquise selbständig wahr. Deshalb werden regelmäßig von allen Mitarbeiter/-innen Beratungen von Arbeitgebern im Außendienst angeboten und durchgeführt. So sollen weitere Nischenarbeitsplätze für diese Kunden/-innen akquiriert und die Zahl der Vermittlungen erhöht werden. Auch sollen die Kontakte zu den Integrationsunternehmen weiter ausgebaut werden, da sie insbesondere geeignet sind, leistungsgerechte Arbeitsplätze anzubieten.

## Individueller Einsatz unterschiedlicher Maßnahmen

Vorrangig können Rehabilitanden und Schwerbehinderte allgemeine Qualifizierungsangebote nutzen. Bei besonders schwerwiegenden Einschränkungen muss jedoch auf rehaspezifische Maßnahmen zurückgegriffen werden. Um weitere Integrationschancen zu eröffnen, werden arbeitsmarktpolitische Instrumente bevorzugt, die eine unmittelbare Verzahnung mit einem Betrieb gewährleisten. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten können Schwerbehinderte und Rehabilitanden in einem leistungsgerechten „Brückenjob“ eingesetzt werden. Mit dem Träger Sozialpsychiatrische Initiative Paderborn e.V. wird das Projekt „IdA-Integration durch Austausch“ aus Bundesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds umgesetzt (s. Seite 11).

Für Kunden/-innen mit multiplen Vermittlungshemmnissen wird das Instrument des Fallmanagements vorgehalten. Die Nutzung der kommunal finanzierten flankierenden Leistungen nach § 16a SGB II und die Kontakte zu den psychiatrischen Kliniken im Kreis Paderborn werden weiter ausgebaut. Im Jahr 2012 wird eine Fallmanagerin in Zusammenarbeit mit einer Reha-Beraterin der Agentur für Arbeit alle sechs Wochen Sprechstunden mit dem Leiter der Ergotherapie in der LWL-Klinik anbieten, um im Vorfeld berufliche Einstiegsmöglichkeiten zu planen.

## Kooperation mit anderen Reha-Trägern

Die positive Zusammenarbeit mit anderen Reha-Trägern wie der Agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung, den Berufsgenossenschaften und mit dem über die Ausgleichsabgabe finanzierten Integrationsfachdienst soll im Jahr 2012 weiter fortgesetzt werden. Dies ist notwendig, damit bei einer Vermittlung potenzielle Arbeitgeber schnell und reibungslos auch die Angebote anderer Reha-Träger in Anspruch nehmen können.

Eine frühzeitige Anbindung an den Integrationsfachdienst erscheint sinnvoll, weil dadurch auch eine Betreuung sowohl des Arbeitgebers als auch des/der Arbeitnehmers/-in während der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gewährleistet wird. Um die enge Kooperation der Netzwerkpartner vor Ort zu stärken, ist auch im Dezember 2012 wieder eine Aktion zum „Tag der Menschen mit Behinderung“ geplant. Diese Veranstaltung wird seit 2009 mit großem Erfolg unter Beteiligung von Integrationsunternehmen aus dem Kreis Paderborn durchgeführt. (s. Seite 13)

#### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Paderborn  
Hiltrud Meiwes-Klee  
Mail: hiltrud.meiwes-kllee@jobcenter-ge.de

## Das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“



Michael Dillenburg  
Bereichsleiter Behinderung und Beruf  
Netzwerk Lippe gGmbH

**D**ie **Unterstützte Beschäftigung (UB)** ist ein **integratives Konzept zur Teilhabe am Arbeitsleben. Es umfasst die berufliche Orientierung und Vorbereitung, die Arbeitsplatzbeschaffung und Vermittlung, die Qualifizierung im Betrieb (Job Coaching) und die langfristige Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses. Sie zielt auf dauerhafte und bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes – auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann.**

Der Begriff **Unterstützte Beschäftigung** ist die Übersetzung der amerikanischen Bezeichnung **Supported Employment** und hat auch europaweite Verbreitung gefunden. **Supported Employment** begann in den USA nach einer Reihe von erfolgreichen Modellprojekten mit der ersten gesetzlichen Verankerung 1984. Mit dem Gesetz zur Einführung der „**Unterstützten Beschäftigung**“ vom 22. Dezember 2008 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit § 38a SGB IX einen neuen Leistungstatbestand verankert.

**Unterstützte Beschäftigung** hat zum Ziel, Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu sichern und ihnen damit eine inklusive Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Das Konzept **Unterstützte Beschäftigung** basiert auf europaweit vereinbarten Standards und setzt die Ziele der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen um.

### Das Gesetz „Unterstützte Beschäftigung“

„**Unterstützte Beschäftigung**“ nach § 38a SGB IX steht seit Anfang 2009 für behinderte Personen,

1. die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben,
2. aber nicht das besondere Angebot der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) benötigen,
3. und einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz anstreben

bundesweit zur Verfügung.

In der Gesetzesbegründung wird die Zielgruppe etwas näher beschrieben: „**UB** ist eine neue Möglichkeit, insbesondere Schulabgängern/-rinnen aus Förderschulen eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben. Dabei geht es insbesondere um Personen, für die eine berufsvorbereitende Maßnahme oder eine Berufsausbildung wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in Betracht kommt (...).

**UB** kann aber auch für solche Personen die richtige Alternative sein, bei denen sich im Laufe ihres Erwerbslebens eine Behinderung einstellt und für die heute mangels Alternativen oftmals nur die Werkstatt für behinderte Menschen in Frage kommt.“ (Drucksache 16/10487 vom 07. Oktober 2008).

### Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“

Die Maßnahme **UB** nach § 38a SGB IX ist unterteilt in zwei Phasen: Die

individuelle betriebliche Qualifizierung (**InbeQ**), mit dem Ziel eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses und eine ggf. erforderliche Berufsbegleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrages. Für die zwei bis drei Jahre umfassende individuelle betriebliche Qualifizierung (vgl. § 38a Absatz 2 SGB IX) sind in der Regel die Agenturen für Arbeit (neben Renten- und Unfallversicherung) die zuständigen Leistungsträger.

Die individuelle betriebliche Qualifizierung wird in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt und von einem Qualifizierungstrainer (Personalschlüssel 1:5) unterstützt. Die Maßnahme dauert in der Regel 24 Monate, kann aber unter bestimmten Bedingungen um weitere 12 Monate verlängert werden. Nach der Maßnahme besteht, wenn erforderlich, ein Rechtsanspruch gegenüber den Integrationsämtern auf weitere Berufsbegleitung.

Die in der Regel zweijährige individuelle betriebliche Qualifizierung gliedert sich in drei Phasen:

1. **Orientierungsphase:** Hier werden berufliche Wünsche, Fähigkeiten und Kenntnisse ermittelt. Über Praktika können Neigungen und passende Tätigkeiten gefunden werden.
2. **Qualifizierungsphase:** Es folgen intensive und umfangreiche Einarbeitungs- und Qualifizierungszeiten für den zukünftigen Arbeitsplatz.
3. **Stabilisierungsphase:** Vor dem Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden die Tätigkeiten am Arbeitsplatz stabilisiert und das Erlernte gefestigt.

Während der gesamten Laufzeit werden die Teilnehmer/-innen individuell begleitet. Dies geschieht durch:

1. einen wöchentlichen Projekttag, an dem theoretisches und berufliches Wissen vermittelt wird,
2. einen festen Ansprechpartner/Paten im Betrieb,
3. regelmäßige Praktikumsbesuche zur Klärung von Fragen, für Hilfestellungen im Arbeitsalltag und für Beratung.

### Vier bundesweite Ausschreibungen

Nach einer erfolgreichen Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt sind für eine erforderliche Berufsbegleitung im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses in der Regel die Integrationsämter (neben Renten- und Unfallversicherung) die zuständigen Leistungsträger.

Eine Berufsbegleitung ist aufgrund der überwiegenden Zuständigkeit des Integrationsamtes vor allem für anerkannt schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen möglich (vgl. § 2 SGB IX).

Für Menschen ohne diesen anerkannten Grad der Behinderung erscheint das Verfahren der Berufsbegleitung

zunächst aufwändiger. Dies zeigt an, dass ggf. eine entsprechende Anerkennung der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung zu beantragen ist.

Nach Angaben der BA wurden bis Oktober 2010 bundesweit im Wege der Ausschreibungen ein Kontingent von 86.881 Teilnehmermonaten eingekauft. Insgesamt können mit diesem Volumen 3.620 Teilnehmende innerhalb der Vertragslaufzeit von 24 Monaten gefördert werden.

Nach Angaben der BA erfolgte im Januar 2011 die dritte und im Januar 2012 die vierte bundesweite Ausschreibung nach § 38a SGB IX durch die BA. Danach wurden weitere 2.800 Plätze zur Verfügung gestellt, so dass insgesamt 6.420 Plätze bundesweit zu besetzen sind.

Auf die Problematik des Vergabeverfahrens soll hier nicht weiter eingegangen werden. In Bielefeld gibt es mittlerweile im dritten Verfahren den dritten Anbieter, in den anderen Kommunen sieht es ähnlich aus. Zu der oben genannten Zahl der über die BA vergebenen Plätze kommen seit Mai 2009 nicht näher quantifizierbare Plätze, die über ein persönliches Budget (ohne Vergabeverfahren) eingekauft wurden. Seit 2010 weisen ebenfalls die Deutsche Rentenversicherung Bund bzw. DRV Land Rehabilitanden in diese Maßnahme zu.

## „Unterstützte Beschäftigung“ in OWL

Die Maßnahme UB wird aktuell in den Arbeitsmarktregionen Bielefeld, Paderborn, Lippe und Minden-Lübbecke angeboten. In der ersten Runde der Ausschreibung im Mai 2009 hat das Netzwerk Lippe den Zuschlag für den Kreis Lippe erhalten. Da dieser erste Durchgang im November 2012 endet, lassen sich hier bereits erste Ergebnisse feststellen bzw. hochrechnen.

An den 240 Teilnehmer-Monaten haben insgesamt 18 Teilnehmer/-innen teilgenommen mit einer Teilnahmedauer zwischen zwei und 24 Monaten. Dies wurde möglich, weil die Agentur nicht direkt für 24 Monate zugewiesen, sondern die Zuweisungsdauer gesplittet hat und sie so zwischen drei und 12 Monate lag.

Durch diese Flexibilität, die in Absprache mit dem Netzwerk Lippe durchgeführt wurde, wird ein Ausnutzungsgrad von 95 Prozent erreicht werden. Sieben Teilnehmende konnten in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt werden, wovon drei Teilnehmer/-innen in Integrationsbetrieben beschäftigt werden.

Dies entspricht einer Vermittlungsquote von knapp 40 Prozent. Diese Zahl liegt leicht über einer vergleichbaren Erhebung der BAG UB von 2011. Die angesichts der besonderen Zielgruppe beachtenswerte Vermittlungszahl kann als ein Hinweis auf die Effektivität des Konzepts UB verstanden werden.

### Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH  
Michael Dillenburg  
Mail: m.dillenburg@netzwerk-lippe.de

## Arbeit trotz Behinderung: Ein Holzbein ist kein Hindernis

**E**in LKW-Fahrer mit Beinprothese? „Wir hatten uns noch nie zu dem Thema Gedanken gemacht. Auf der anderen Seite: Menschen laufen mit Prothesen Marathon oder Sprintwettbewerbe. Warum also nicht?“, meint Jan-Hendrik Linnenkamp, Geschäftsführer von Linnenkamp Internationale Transporte GmbH. Eine offene Einstellung ist die Grundvoraussetzung, um Arbeitgebern Mitarbeiter/-innen mit Behinderungen zu vermitteln. Finanzielle Förderung durch die Jobcenter und Arbeitsagenturen helfen dann, Bedenken bezüglich Mehrkosten und besonderer Aufwendungen zu zerstreuen.

Einarbeitungszeiten behinderter Menschen dauern in der Regel länger, da beide Seiten ausprobieren müssen, bei welchen Tätigkeiten die Behinderung einschränkt, wo Rücksicht genommen werden muss oder durch welche Hilfsmittel und Unterstützung bestehende Einschränkungen überwunden werden können.

Auch Jan-Hendrik Linnenkamp hat sich mit Förderung des Jobcenters Lippe entschlossen, dem behinderten Hans-Werner Schöning eine Chance zu geben. Keine Selbstverständlichkeit – die Behinderung und sein fortgeschrittenes Alter hatten es dem 56-jährigen Schöning schwer gemacht, eine Stelle zu finden. Dabei hat der Bad Salzuffer jede Menge Erfahrung als Berufskraftfahrer.

Um solchen Betroffenen in Arbeit zu helfen, geht das Jobcenter zwei Wege. „Zum einen qualifizieren wir die Arbeitslosen“, erklärt Klaus Januszewski, Teamleiter des Arbeitgeber-Service. Im Fall von Schöning hieß das, dass er eine Weiterbildung für den Staplerführerschein und einen Schein für Gefahrguttransporte absolvierte. Zum anderen werden Arbeitgeber gezielt angesprochen und gefördert.

### Förderung gleicht Mehrkosten aus

Die finanzielle Förderung des Arbeitgebers seitens der Jobcenter oder Arbeitsagenturen ist keine Belohnung, sondern gleicht lediglich dessen Mehrkosten in der Einarbeitungszeit im Vergleich zur Einstellung eines/r nicht behinderten Mitarbeiters/-in aus. Das heißt, dass sich die Höhe und Dauer der Förderung jeweils nach den individuellen Voraussetzungen des behinderten Menschen richten und es daher keinen pauschalen Anspruch auf die Maximalförderung gibt.

Als behindert gilt, wer in seiner körperlichen Funktion, geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit länger als sechs Monate vom für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Für Behinderte und Schwerbehinderte (Grad der Behinderung von wenigstens 50 Prozent) gelten die gleichen Fördermöglichkeiten. Für einen maximalen Zeitraum von 24 Monaten können bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts übernommen werden, wobei nach 12 Monaten die Förderhöhe sinkt. Arbeitgeber, die diese Förderung in Anspruch nehmen, verpflichten sich, den/die behinderte/n Mitarbeiter/-in für eine be-



Jan Hendrik Linnenkamp (r.) und Klaus Januszewski (l.) freuen sich über den Erfolg von Hans-Werner Schöning (m.)

stimmte Zeit auch nach Ablauf der Förderung weiter zu beschäftigen. Zusätzlich definiert das Sozialgesetzbuch IX eine besondere Gruppe schwerbehinderter Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung sehr geringe Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Dazu gehören unter anderem behinderte Menschen über 50 Jahre oder Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung langfristig verminderte Arbeitsleistung erbringen. Hier kann die Förderung bis zu 60 Monate gewährt werden, ohne dass für den Arbeitgeber eine Nachbeschäftigungspflicht besteht.

## Ziel ist eine langfristige Beschäftigung

„Es soll ein Anreiz sein, motivierten und arbeitswilligen Menschen eine Chance zu geben, die man sonst vielleicht nicht eingestellt hätte“, erklärt Klaus Januszewski die Förderpraxis. Ziel bei allen Vermittlungen ist eine langfristige Beschäftigung des Betroffenen. Deshalb trifft der Arbeitgeber-Service eine sorgfältige Vorauswahl der Bewerber/-innen nach den jeweiligen Anforderungen des Arbeitgebers.

Jan-Hendrik Linnenkamp hat schon öfters Arbeitslose durch Vermittlung des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit eingestellt und unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Deswegen findet Linnenkamp den finanziellen Zuschuss des Jobcenters wichtig. „Wer generell wenig Berufspraxis mitbringt oder schon lange nicht mehr gearbeitet hat, dem geht öfters mal etwas kaputt oder derjenige muss in den ersten Monaten mehr an die Hand genommen werden.“

Bei Hans-Werner Schöning lag der Fall anders. Schon nach wenigen Tagen bei der Firma Linnenkamp International Transporte war klar: Die Beinprothese ist für den Berufskraftfahrer in seiner Arbeit kein Hindernis. Mit Zuverlässigkeit und fachlichem Wissen hat er seinen neuen Arbeitgeber überzeugt.

### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Lippe  
Klaus Januszewski  
Mail: Arbeitgeberservice@jobcenter-lippe.de



Blick auf das Haxterpark-Gelände

## Die Sportanlage

Nach der mit allen Nutzern und Partnern abgestimmten Planung sollen sukzessive folgende Sportanlagen realisiert werden:

1. **18-Loch-Golfplatz** (barrierefrei, belohnendes Design, „wellig-kribbelig“ zur Schulung des Gleichgewichtes und der Koordination, ökologisch)
2. **Bogenschießanlage:** 50 m und 70 m Scheiben (rollstuhltauglich)
3. **Reiten:** Reitplatz, Reithalle (Zelt), Paddockstall
4. **Klettern:** Kletteranlage auf der Außenseite und der Innenseite eines ehemaligen Getreidesilos, zusätzlich unterschiedliche Lichtgestaltung zur Schulung der Sinneswahrnehmung im Innenbereich
5. **Boule/Petanque:** Bouleanlage im Innenhof, teilweise überdacht

Weitere Einrichtungen:

**Seminarzentrum und Bauernhofgastronomie:** Innen- und Außengastronomie (200 Plätze), Audiomax (200 Plätze), drei Gruppenarbeitsräume (je 50 Plätze), Büro und Forschungszentrum, Sportadministration und Instandhaltung. Das Projekt ist für einen gestuften Ausbau konzipiert und wurde mit dem Golf- und Gastronomiebereich begonnen.

## Ziel des Projektes

In Deutschland leben zurzeit ca. sieben Millionen Menschen mit Schwerbehindertenstatus. Ziel ist die Schaffung eines Sportangebotes, bei dem sowohl Sportflächen entstehen, als auch Hilfen für den administrativen und organisatorischen Betrieb ehrenamtlich geführter Vereine durch eine integrative Betriebseinrichtung gewährt werden.

Zugleich mündet dies in ein sinnvolles, nachhaltiges Beschäftigungs- und Ausbildungsangebot für behinderte und benachteiligte Menschen innerhalb der inklusiv ausgerichteten Anlage „Haxterpark“ im Sinne der UN-Konvention zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen (Dezember 2006). Die beteiligten Partner bündeln ihre nachweisliche Expertise und Erfahrung und führen diese in eine Zusammenarbeit, um so einen entscheidenden Beitrag zur Inklusion von Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen zu leisten.

## Das Haxterpark-Projekt in Paderborn

**Im Süden der Stadt Paderborn, angrenzend an die Sportanlagen der Universität, entsteht auf der ca. 60 ha großen Fläche des Hofgutes Haxterhöhe eine modellhafte Sportanlage für die Sportarten Golf, (therapeutisches) Reiten, Bogenschießen, Klettern und Boule mit einem angeschlossenen Seminar- und Gastronomiebereich sowie einem Sport- und Gesundheitszentrum.**

**Die Sportanlage wird von einem gemeinnützigen Sportverein, dem Fair-Way Golf- und Sportclub Paderborn e.V. errichtet. Eine Integrationsfirma, die gemeinnützige Haxterpark GmbH, übernimmt die Aufgaben der Grünpflege, des Betriebs und eines Bistros. Zugleich wird diese Integrationsfirma den nutzenden Sportvereinen auch administrativen und organisatorischen Service anbieten.**

Durch den Betrieb des Sport- und Gesundheitszentrums entstehen langfristig bis zu 60 Ausbildungs- und Arbeitsplätze im Gastronomie- und Servicebereich sowie in der Pflege und Unterhaltung der Sportanlagen, die vorrangig Menschen mit Behinderung zur Verfügung gestellt werden sollen. Sämtliche Sportstätten sind behindertengerecht gestaltet und von vornherein auf eine integrative und selbstständige Nutzung von Behinderten und Nichtbehinderten ausgerichtet. Dabei wird auf die sportwissenschaftlichen und sportmedizinischen Forschungsergebnisse der Universität Paderborn, einem Partner der Projekte, zurückgegriffen, die nachgewiesen haben, dass sich gerade die betreffenden Sportarten für Menschen mit Behinderungen eignen.

## Der Bedarf

Die Projektpartner gehen ausdrücklich von einem Ansatz der Inklusion aller Menschen aus: Dabei soll eine Plattform für einen Diversity-Ansatz mit dem vorrangigen Ziel einer positiven Wendung hin zu einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt entstehen. Alle Partner sind davon überzeugt, durch die innovative inhaltliche Neuausrichtung in den Bereichen Spiel und Sport, Gesundheit und Freizeit besonders geeignete Beschäftigungsfelder zu schaffen, die für behinderte und benachteiligte Menschen zu einer nachhaltigen Integration bzw. einer langfristigen Teilhabe am Arbeitsleben führen werden, und gleichzeitig der Tendenz wachsender Professionalisierung des Sports durch Übernahme des Betriebsrisikos von Sportanlagen begegnet wird.

Das Integrationsunternehmen Haxterpark GmbH ist als Dienstleister der universitätsnahen Golfakademie tätig und beschäftigt bereits seit Jahren Menschen mit Behinderung. Die Universität Paderborn ist ein Kooperationspartner und schafft damit ergänzend optimale Voraussetzungen für den weiteren Transfer neuer Erkenntnisse aus den Bereichen der Neurophysiologie, Sportmedizin, Sportwissenschaft und Pädagogik in Projekte für die Praxis. Das besondere örtliche Umfeld in der Anlage des Hofguts Haxterhöhe bietet dabei einzigartige Voraussetzungen für das Projekt.

Die Projektpartner verstehen sich als soziale Gemeinschaft, die für eine glaubhafte und nachhaltige Verantwortung im Bereich der modernen Integration im Handlungsfeld Spiel & Sport, Gesundheit und Freizeit stehen wird. Im Haxterpark geht es dabei neben der erfolgreichen Geschäftsentwicklung, vor allem um einen positiven Beitrag zur Entwicklung des Sports in einer sich verändernden Gesellschaft.

## 16 neue Mitarbeitende

Ab dem 2. April läuft der erweiterte Betrieb des gemeinnützigen Integrationsunternehmens Haxterpark. 16 neue Mitarbeiter/-innen mit und ohne Behinderung nehmen die Arbeit als Rasenpfleger und Servicekräfte auf. Mit dabei sind auch zwei Profis: Heinz-Jürgen Harder und Wilhelm Tewes. Das Inklusionsprojekt Haxterpark hat viele Unterstützer. Die meisten Mitarbeiter/-innen konnten bereits durch eine erfolgreiche Qualifizierung in Zusammenarbeit mit den Caritas Wohn- und Werkstätten (CWW) im Erzbistum Paderborn im Umgang mit Rasen und Maschinen geschult werden.

Die Geräte sind so ausgesucht, dass sie sehr einfach zu bedienen sind, große Betriebssicherheit aufweisen und einen niedrigen Energieverbrauch haben. Dabei haben die Hersteller zum Teil Sonderanfertigungen zur Verfügung gestellt. Außerdem sind die Geräte besonders leise und verbrauchen selbst produzierten Strom.

## Die Perspektive

Es gibt in Deutschland ca. 80.000 Sportrasenflächen. Zusammen mit Partnern aus den Bereichen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, soll



Die neuen Mitarbeiter zusammen mit Hubert Böddeker (Sparkassenstiftungen für die Stadt und für den Kreis Paderborn), Jörg Wilde (Sparkasse Paderborn-Detmold), Jürgen Mathieu (Werkstattleiter CWW), Helmut Böhmer (Haxterpark GmbH), Thomas Busche (Haxterpark GmbH)

eine „Werkerausbildung“ zum Sportrasenpfleger initiiert werden. Diese Spezialisten könnten bei Kommunen, Vereinen, Galabau-Unternehmen, Integrationsfirmen oder in Außenarbeitsgruppen von Werkstätten für Menschen mit Behinderung Beschäftigung finden. Des Weiteren wären „Werkerausbildungen“ zum Brotbäcker, Tierpfleger und im Servicebereich möglich.

Das Projekt wird gefördert durch den LWL, der Aktion Mensch, der Stiftung Wohlfahrtspflege und weitere Unterstützer. Die Sportanlagen werden errichtet mit Hilfe des Sportstättenförderprogramms des Landes NRW. Lokal und regional besteht eine enge und erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Caritas Wohn- und Werkstätten (CWW), dem Kolping Berufsförderwerk Brakel, Agentur für Arbeit Paderborn, Jobcenter Kreis Paderborn, der Berufsförderung Schloss Hamborn, dem Integrationsfachdienst Paderborn/Höxter, In Via Paderborn, der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) und der Sozialpsychiatrischen Initiative Paderborn.

### Weitere Informationen unter:

Haxterpark GmbH gemeinnützig  
Helmut Böhmer  
Mail: boehmer@haxterpark.de

## Projekt IdA – Integration durch Austausch

**E** in *Auslandspraktikum* wird einen positiven Einfluss auf Ihre Chancen am Arbeitsmarkt haben!“ Das zumindest sagen heutige Arbeitgeber und Ausbilder. Diesen Ansatz hat der Projektverbund „Arbeit ohne Grenzen!“ gemeinsam verfolgt und setzt derzeit das transnationale Projekt „IdA-Integration durch Austausch“ in Stadt- und Kreisgebiet Paderborn um.

Träger dieses Projektes ist ein Verbund, der sich aus SPI Paderborn e. V., Jobcenter Kreis Paderborn, der Katholischen Hochschule (KatHO) NRW Abt. Paderborn, OWL Marketing GmbH, Grün-Mobil gem. GmbH und der psychiatrischen Ambulanz PKP Bydgoszcz/Polen zusammensetzt. Gemeinsam bilden sie den Steuerkreis, ein wichtiges Modul im Projektverlauf, um qualitativ auf innere und äußere Veränderungen einzuwirken und das Projekt strategisch zu begleiten.

Das Projekt „Arbeit ohne Grenzen!“ ermöglicht jedem/r Teilnehmenden einen einmonatigen Auslandsaufenthalt in der Stadt Bromberg/Bydgoszcz in Polen. Gemeinsam mit anderen Teilnehmer/-innen arbeiten sie dort in verschiedenen Unternehmen und Einrichtungen, können dort hospitieren, Praktika absolvieren und weitere berufliche Erfahrungen für ihren beruflichen Weg sammeln. Personengruppen, die arbeitsuchend/arbeitslos gemeldet sind und einen erschwerter Zugang zum Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt haben, dürfen an dem transnationalen Programm teilnehmen.

## Der erste Austausch war erfolgreich



Joanna Zataj-Ross und Assistentin (Amt für Kultur und transnationale Aktivitäten, Rathaus Bydgoszcz), Bartholomäus Rymek (Projektleiter Arbeit ohne Grenzen!), Johannes Tack und Sylvia Polte (SPI Paderborn e.V.), Dr. Wojciech Kosmowski (Ärztlicher Direktor der Ambulanz für Psychische Gesundheit, Bydgoszcz), Elzbieta Kawecka (Gesundheitsreferentin Bydgoszcz), Dorota Ceranowska (Leiterin der Ambulanz für Psychische Gesundheit, Bydgoszcz,) zwei Vertreterinnen des Jobcenters in Bydgoszcz

Der erste von vier Durchläufen ist inzwischen erfolgreich beendet worden. Am 02. Januar 2012 sind die ersten Teilnehmer/-innen des Projektes „Arbeit ohne Grenzen“ zum Auslandsaufenthalt nach Bydgoszcz, Polen, aufgebrochen. Innerhalb von 30 Tagen haben sie in Bydgoszcz Land und Leute kennen gelernt, vielfältige Arbeitsfelder erprobt und einen Blick über den eigenen Tellerrand gewagt.

In Bydgoszcz hatten die Projekt-Teilnehmenden eine reiche Auswahl an verschiedenen Praktikumsbetrieben zur Wahl, um ihre Arbeits- und Belastungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und neue Eindrücke aus dem Arbeitsleben zu sammeln. Diese Praktika waren dabei u. a. möglich im Kreismuseum der Stadt, in der Universität „Kasimir der Große“ (Kazimierza Wielkiego), in Handwerksbetrieben, im Hausmeisterbereich, in einem Militärmuseum, einem Blumenladen, dem Kultur- und Landschaftspark der Stadt und vielen weiteren interessanten Arbeitsfeldern.

Insgesamt standen so weit über 30 potenzielle Praktikumsstellen zur Verfügung, die, stets in enger Kooperation mit den Mitarbeitern/-innen des SPI Paderborn e. V., die Teilnehmenden dabei unterstützten, ihre Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen in neuen und herausfordernden Berufsfeldern zu stärken und auszubauen.

### Einblicke ins Arbeits- und kulturelle Leben des Partnerlandes

Die Betriebe dieser besonders interessanten und innovativen Form der Qualifikation waren dabei mit den Teilnehmer/-innen des Auslandsaufenthaltes sehr zufrieden, so dass auch gemeinsam die Möglichkeiten und Chancen dieser transnationalen Kooperation ausgelotet und immer mehr erweitert wurden. Neben den Einblicken in das „normale“ (Arbeits-)Leben eines teilweise zu Beginn noch recht fremden Landes, wurden auch in der Freizeit viele Aktivitäten forciert, die dem Austausch mit dem Partnerland im Hinblick auf kulturelle und soziale Erfahrungen dienten.

Diese Angebote wurden von den Teilnehmenden sehr gut angenommen, förderten ebenfalls deren positiven Blick auf die eigenen Fähigkeiten und trugen außerdem dazu bei, die sozialen Kompetenzen zu stärken. Es handelte sich dabei um die Teilnahme an einem Wohltätigkeitslauf im Landschaftspark Myslecinek, Besuche des wöchentlich stattfindenden Deutschen Konversationsabends der Universität Bydgoszcz auf einem ausrangierten Binnenschiff,

Besuche verschiedener Museen und Ausstellungen, den Besuch der Philharmonie Bydgoszcz, den Besuch verschiedener Sehenswürdigkeiten (z.B. die alte Ritterstadt Torun) sowie einen Ausflug an die Ostsee nahe Danzig.

### Neue Erfahrungen – neue Perspektiven

Eine besondere Herausforderung stellte sicherlich die Kommunikation im fremden Land dar. In der Vorbereitungsphase hatten die Teilnehmer/-innen bereits im Rahmen spezieller Unterrichtseinheiten die Möglichkeit, sich grundlegende Kenntnisse der polnischen und ersatzweise der englischen Sprache anzueignen. Dennoch waren sicherlich einige der Teilnehmer/-innen vor Antritt der Reise skeptisch, ob diese Kenntnisse vor Ort genügen würden.

Bezeichnend für die absolut positive Entwicklung der Teilnehmenden in ihren Kompetenzen war dann die beeindruckende Geschwindigkeit und Sicherheit, mit der die angenommenen und befürchteten Kommunikationsschwierigkeiten ihren Schrecken verloren haben. Alle konnten binnen kurzer Zeit Formen der Kommunikation finden, die ihnen das alltägliche Leben in Polen ermöglichten und angenehm machten.

### Mehr Selbstbewusstsein in Gestaltung der beruflichen Zukunft

Nach der Rückkehr aus Polen sind die Teilnehmer/-innen nun in die nächste Phase der Vermittlung in Arbeit und in neue Perspektiven eingetreten. Der außerordentlich positive Elan, den alle aus Polen mitbringen konnten, wurde in Deutschland in der Akquise möglicher Praktikumsstellen und Arbeitsplätze umgesetzt. Mit dem Geist „...ich habe in Polen alle Schwierigkeiten überwunden, dann klappt hier auch sicher etwas!“, wurden die neuen Herausforderungen angenommen.

Mittlerweile sind etliche der Heimkehrer/-innen in einem Praktikum mit Aussicht auf eine Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt dabei, ihre berufliche Zukunft positiv zu gestalten. Die Mitarbeiter/-innen des SPI Paderborn e.V. sind wie in Polen Ansprechpartner für die Teilnehmer/-innen, reflektieren mit ihnen das Praktikum und arbeiten auch im Praktikum im Rahmen von „Training-on-Job“ zusammen an einem erfolgreichen Abschluss des Projekts.

Das Projekt „Arbeit ohne Grenzen!“ wird im Rahmen des Programms „IdA – Integration durch Austausch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

#### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Paderborn  
Hermann-Josef Bentler  
Mail: hermann-josef.bentler@jobcenter-ge.de  
SPI Paderborn e.V.  
Bartholomäus Rymek  
Mail: bartholomäus.rymek@spi-paderborn.de

## Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung – Aktionstage in OWL

**In Zeiten boomender Wirtschaft und sich immer deutlicher abzeichnender Personalengpässe spielt die Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften eine immer größere Rolle. Leider stehen Menschen mit Behinderungen bislang noch nicht im Fokus der Personalakquise der Unternehmen. Der Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt geht an dieser Zielgruppe schlichtweg vorbei.**

Trotz sinkender Arbeitslosigkeit um 4,8 Prozent zum Vorjahresmonat ist in OWL die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten im gleichen Zeitraum um 3,4 Prozent auf nunmehr ca. 3.678 Personen angestiegen (s. Tabelle). Davon befinden sich 40 Prozent im Rechtskreis SGB III und 60 Prozent im Rechtskreis des SGB II.

### Vergleich der Arbeitslosigkeit zum Vorjahresmonat

	03/2012	03/2011
Arbeitslose Schwerbehinderte in OWL	3.678	3.566
Arbeitslose insgesamt in OWL	70.454	74.001

In Ostwestfalen-Lippe ist es ein wichtiges Anliegen, Behinderte innerhalb ihres Umfeldes so gut wie möglich zu unterstützen und ihnen Chancen auf die Ausübung einer Berufstätigkeit zu ermöglichen. Im Kreis Paderborn hat sich beispielsweise ein Netzwerk von Vertretern aus verschiedenen Organisationen gebildet, das sich mit der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben beschäftigt und in den letzten Jahren besondere Aktionen zum „Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen“ am 03. Dezember durchgeführt hat.

Dieser Tag wurde 1992 von den Vereinten Nationen ausgerufen, um die Bemühungen um nachhaltige Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Behinderten zu verstärken. Seitdem wird dieser Tag weltweit für Aktionen genutzt, die in besonderer Weise auf die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben aufmerksam machen sollen.

### Aktionen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Veranstalter in Ostwestfalen-Lippe waren das Jobcenter



Aktion 2009: ESF-Projekte stellen sich vor

Kreis Paderborn und die Regionalagentur OWL in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst, der Agentur für Arbeit, der Werkstatt für behinderte Menschen und den sozialen Beschäftigungsträgern und Integrationsunternehmen der Region. 2009 wurde eine Straßenaktion im Zentrum von Paderborn durchgeführt. Ziel dabei war es, die Öffentlichkeit für Perspektiven behinderter Menschen am Arbeitsmarkt zu sensibilisieren und die Ergebnisse erfolgreicher ESF-Projekte zur Integration behinderter Menschen praxisnah vorzustellen.

### Wichtig: Vernetzung der Akteure



Aktion 2011: Fachlicher Input und Markt der Möglichkeiten zur Inklusion in der Arbeitswelt

In den zwei folgenden Jahren wurden Fachveranstaltungen im Integrationshotel Aspethera durchgeführt. 2010 wurde aufgezeigt, wie Arbeitsplätze für behinderte Menschen geschaffen und erhalten werden können. In einem Impulsreferat ging es um das Unterstützungsangebot des LWL „Betriebliches Arbeitstraining“ bzw. „Job-Coaching“, um die nachhaltige Eingliederung eines/r behinderten Arbeitnehmers/-in direkt am Arbeitsplatz zu begleiten. Für Arbeitgeber wurden vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten vorgestellt und im Rahmen eines Podiumsgespräches erörtert.

2011 wurde unter dem Motto „Arbeit ohne Barrieren“ diskutiert, was Unternehmen tun können, um behinderte Menschen besser in den Arbeitsalltag zu integrieren. Ein Vertreter des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales, Manfred Feuß, lobte die Arbeit des Paderborner Netzwerkes. Anhand von Praxisbeispielen aus zwei Großunternehmen der Region wurde vorgestellt, wie noch mehr schwerbehinderte Menschen eine bessere Chance auf Teilhabe am Berufsleben erhalten können.

Die Konzernbehindertenbeauftragte der Bertelsmann AG, Perdita Müller, präsentierte das Engagement des Medienkonzerns für die Belange der behinderten Menschen. Aus der Benteler-Gruppe referierten zwei Vertreter zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Rahmen des ganzheitlichen Gesundheitsmanagements. Gesundheitsberater Christopher Ermler erläuterte, wie die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen auch zur Stärkung des Betriebes beiträgt. Auf dem Markt der Möglichkeiten präsentierten sich Integrationsfirmen und Arbeitsmarktakteure mit ihren Unterstützungsangeboten.

Diese Veranstaltungen haben einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Vernetzung und Kooperation aller Akteure im Bereich der Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt geleistet. Eine Fortführung und Ausdehnung auch auf andere Gebietskörperschaften innerhalb von Ostwestfalen-Lippe wird angestrebt.

### Zeichen setzen in OWL

Die überdurchschnittlichen Erfolge, die in den vergangenen Jahren im Rahmen von Projekten zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt erzielt wurden,

zeigen, dass behinderte Menschen sehr wohl motivierte, engagierte und für das Unternehmen wertvolle Mitarbeiter/-innen sein können, wenn man ihnen nur eine Chance gibt. Viele Unternehmen aus OWL haben bereits sehr gute Erfahrungen mit der Eingliederung behinderter Fachkräfte gemacht. Bei anderen sind dagegen noch Vorurteile und Ängste im Zusammenhang mit der Beschäftigung behinderter Menschen abzubauen.

Der „Internationale Tag der Behinderten“ kann in Zeiten des Fachkräftemangels Zeichen setzen und auf die beruflichen Potenziale der behinderten Menschen hinweisen. Die Aktionstage liefern Impulse, um das Bewusstsein für die Integration von Menschen mit Behinderungen in der Öffentlichkeit neu zu wecken und weiter zu schärfen. Sie bereiten den Weg zur Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes, auf dem keiner wegen einer Behinderung ausgegrenzt wird.

#### Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL  
Boris Voss  
Mail: b.voss@regionalagentur-owl.de

## Beschäftigungsräume im SGB XII – ein Angebot der Stadt Bielefeld und der REGE mbH

**A** **Arbeit für Menschen, die Leistungsberechtigte nach dem SGB XII sind, also Menschen, die wegen Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage sind, mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein? Für eine Personengruppe, die geprägt ist durch vielfältige Problemlagen, insbesondere psychische und Suchterkrankungen, aber auch somatische Erkrankungen, Mehrfachdiagnosen und unterschiedliche psychosoziale Einschränkungen?**

Nein, es geht hier nicht um „Arbeit“ im klassisch definierten Rahmen, vielmehr bieten wir den Menschen eine „Beschäftigung“ im geschützten „Raum“, außerhalb von Wertschöpfungs- und fest strukturierten Produktionsketten an. Arbeit und Beschäftigung spielen eine große Rolle im System der Hilfeleistung. Arbeit und Beschäftigung kann positiv bei der Gestaltung der Tagesstruktur wirken, der Selbstbindung durch Übernahme von Pflichten und der Förderung individueller Fähigkeiten. Sie ermöglichen die Kontaktaufnahme zu anderen und bewirken die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Wertschätzung des Umfeldes für das Geleistete.

### Die operative Struktur

Der Zugang erfolgt über die Leistungsabteilung des Amtes für Soziale Leistungen – Sozialamt an den Bereich „Arbeit und Beschäftigung SGB XII“. Durch Kontinuität, Fachlichkeit und einer guten Vernetzung ist ein hoher Bekanntheitsgrad entstanden. Deshalb kommen Menschen auch als Selbstmelder.

Nach der Kontaktaufnahme und der ersten Einschätzung folgen eine Anamnese, eine Motivationsphase, die Zielfindung und die Entscheidung, ob Beschäftigungsräume in Betracht kommen und ggf. in welcher Form, als Einzel- oder Gruppenmaßnahme. Dieser Prozess ist in der Regel kleinschrittig, zeitaufwändig und erfordert eine ständige Motivation der Betroffenen.

Die „Kommunale Arbeitsförderung“ der REGE mbH schafft die Voraussetzungen für Beschäftigungsräume bei Arbeitgebern, Einrichtungen und Trägern durch Akquise, Beratung, Entwicklung und Planung konkreter Einsatzmöglichkeiten. Dadurch haben sich sowohl Gruppenangebote wie auch Einzelplätze im Angebotsportfolio entwickelt. Die Akquise erfolgt bewerberorientiert; das heißt, von der persönlichen Situation des potenziell Teilnehmenden, seinen Kompetenzen und Wünschen ausgehend, erfolgt die Suche geeigneter Beschäftigungsräume.

### Angebote nach Bedarf

Dabei wird bewusst zweigleisig gefahren. Zum einen werden Beschäftigungsräume als Gruppenmaßnahmen bei Bielefelder Trägern akquiriert und vorgehalten, die in der Regel einen niederschweligen Einstieg ermöglichen. Andererseits werden Beschäftigungsräume in Form von Einzelmaßnahmen akquiriert.

Diese sind tendenziell „arbeitsmarktnäher“ ausgestaltet, so dass sich für die Teilnehmer/-innen eine Entwicklungsmöglichkeit aus einem klassischen Beschäftigungsraum als Gruppenmaßnahme hin zu einer Einzelmaßnahme ergeben kann. Diese Einzelmaßnahmen sind eher bei klassischen Arbeitgebern angesiedelt.

Der Akquise folgt möglichst die passgenaue Besetzung. Zur Besetzung gehören intensive Profilinggespräche mit den potenziellen Teilnehmer/-innen, die Begleitung zu Vorstellungsgesprächen und die Klärung notwendiger, individueller Rahmenbedingungen für eine möglichst langfristige Sicherung des Beschäftigungsraums – auch im engen Austausch mit den jeweiligen Eingliederungshelfer/-innen.

Der Arbeitsbereich „Arbeit und Beschäftigung SGB XII“ leistet die Begleitung in den Beschäftigungsräumen, die als Gruppenangebote vorgehalten werden. Auf Einzelplätzen erfolgt die individuelle Begleitung/das Coaching durch die „Kommunale Arbeitsförderung“ der REGE mbH.

### Wichtig: Kontinuierliche Motivation

Während der Beschäftigungsphase wird regelmäßig der Arbeitgeber und der/die Teilnehmer/-in persönlich kontaktiert, um Handlungsbedarfe frühzeitig festzustellen und durch Anpassungen des qualitativen oder/und quantitativen Arbeitsumfangs (i.d.R. zw. einer und 100 Std./Monat) den Beschäftigungsraum zu sichern.

Es liegt in der Beschaffenheit der Beschäftigungsräume, dass sich die Arbeitsleistung der Teilnehmenden nicht an den Bedarfen der Anbieter orientiert, sondern die Anbieter/Unternehmen im höchsten Maße Bereitschaft zeigen müssen, auf die Belange der Teilnehmer/-innen Rücksicht zu nehmen. So kommt es beispielsweise dazu, dass der Beschäftigungsumfang bei akuten „Krisen“ tages- oder wochenweise in enger Abstimmung mit allen Beteiligten entsprechend reduziert wird.

In dem gesamten Unterstützungsprozess spielen die ständige Motivation für eine Tätigkeit, die Stärkung des Selbstgefühls und Durchhaltevermögens, die Ermutigung bei Rückschlägen und die Vermeidung von Selbstüberschätzung durch die Betroffenen eine große Rolle. Der/die Teilnehmer/-in erhält je geleisteter Stunde im Beschäftigungsraum zwischen 1 und 1,50 Euro sowie einen Pauschalbetrag von 50 Euro. Die Anbieter erhalten eine pauschale Zuwendung für ihren Aufwand in der Begleitung der Teilnehmenden vor Ort.

Der Bereich „Beschäftigungsräume im SGB XII“ ist kein isoliert arbeitender Bereich. Die Zusammenarbeit mit Einrichtungen und sozialen Diensten ist im Rahmen eines standardisierten Hilfeplanverfahrens festgelegt. Die Steuerung der „Beschäftigungsräume im SGB XII“

ist ein gemeinsamer Prozess der Stadt Bielefeld und der REGE mbH.

## Erfolge auch ohne konkrete Zahlen messbar

Erfolge, die sich datenmäßig erfassen lassen, sind z.B. die durchschnittliche Verweildauer oder der Wechsel in den SGB II-Leistungsbezug als Zeichen für die Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit. Die lange Verweildauer von durchschnittlich 214 Tagen in den Maßnahmen gibt Anhaltspunkte dafür, dass bei passgenauer Auswahl geeigneter Beschäftigungsräume in Bezug auf die individuellen Belange der Teilnehmer/-innen ein erhebliches Durchhaltevermögen besteht.

Mindestens genauso wichtig sind aber die Erfolge durch die gelungene Aktivierung und der Wille zur Aufnahme einer Tätigkeit und ihr Erreichen. Das gleiche gilt für die Fähigkeit, ein persönliches Durchhaltevermögen zu entwickeln, Rückschläge zu verkraften und ggf. einen Neubeginn zu wagen. Da, wo die Aussicht besteht, durch eine Tätigkeit stabilisierend zu wirken oder die Stabilisierung ergänzend zu fördern, ist es in diesem Kontext ebenso als Erfolg zu werten.

Diese Erfolge lassen sich kaum in Zahlen fassen, sind jedoch vorhanden und tragen erheblich zur Förderung der Klienten/-innen bei. Das sich dieser präventive Invest langfristig rechnet durch nicht mehr erforderliche Unterstützungsangebote aus dem SGB XII-Budget wurde nachgehalten und steht außer Frage.

### Weitere Informationen unter:

REGE mbH  
Ingo Doerk  
Mail: i.doerk@rege-mbh.de

## Jeder Mensch will notwendig sein!



Helmut Landwehr  
Geschäftsführer  
DALKE gGmbH

**E**nde der 70er Jahre begann die deutsche Psychiatrie sich in eine massive Aufbruchphase einer notwendigen Änderung zu begeben. Bisheriges psychiatrisches Handeln wurde kritisch auf den Prüfstand ihrer Wirksamkeit gestellt. Diese Zeit war die Geburtsstunde der Firma DALKE. Die Arbeitstherapie der Westfälischen Klinik in Gütersloh quälte sich dahin und musste sich die Frage nach Ihrer Existenzberechtigung gefallen las-

sen, denn da wo sie hin „therapieren“ sollte und wollte geschah für die Patienten nichts. Der allgemeine Arbeitsmarkt war dicht, eine Vermittlung fand nicht statt. Wir hatten zu der Zeit ca. 2,5 Millionen arbeitslose Menschen in der BRD.

## Vollzug eines Paradigmenwechsels

Eine nicht geringe Anzahl von Patienten lebte in der Klinik, deren Akutbehandlung abgeschlossen war, denen aber eine Perspektive nach einer Entlassung fehlte. Eine weitere Anzahl von Patienten wurde nach der Akutbehandlung auch mit Medikamenten entlassen, etwa wenn außerhalb der Klinik noch eine Wohnung vorhanden war, oder Angehörige. Nach kurzer Zeit kamen sie wieder zur Aufnahme in die Klinik, und jedes Mal wirkte der Scherbenhaufen, den sie bei sich selbst und in ihrem sozialen Umfeld verursacht hatten, größer.

Wir sahen, da sind einige voll leistungsfähig. Die wollen und können arbeiten, und wir dachten, wenn es uns gelingt, diesen Menschen eine regelmäßige Arbeit zu geben, von der sie unabhängig von Sozialleistungen leben können, dann wäre das der richtige Weg und die richtige Therapie.

Der damalige Leiter der westfälischen Klinik, Klaus Dörner, sah dies genau so: Eine Firma muss her. Er stellte mich für ein halbes Jahr als Sozialarbeiter im begleitenden Dienst der Klinik mit meinem Gehalt frei. Mein Kollege, Rolf Simon, kündigte seine Arbeitserzieherstelle in Bethel, meldete sich beim Arbeitsamt mit dem Hinweis, er würde jetzt Arbeitsplätze für psychisch behinderte Menschen schaffen, mit der Bitte um Unterstützung, bekam aber aufgrund seiner Selbstkündigung ein halbes Jahr Sperrfrist. Wir wohnten zu der Zeit schon in Gütersloh zusammen, und lebten dann von meinem Gehalt.

## Gründung der Firma DALKE gGmbH

Wir wollten kein neues Projekt in der Klinik oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Eine Firma sollte es sein, unabhängig und so normal wie möglich, mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen und einem Einkommen, das ein Auskommen garantiert. Und wir wollten einen Paradigmenwechsel vollziehen: Bislang wurden die uns anvertrauten Menschen eigentlich immer in der Summe ihrer Defizite definiert und haben dazu noch eine Krankengeschichte. Es ist ja normal, dass der eine oder andere dieses oder jenes nicht kann. Viel wichtiger ist doch das, was er kann. Damit käme ich wieder bei der Überschrift an – Jeder Mensch will notwendig sein! – und sein komplettes Lebensrisiko selbst tragen, wenn ihm Gelegenheit dazu gegeben wird.

Da wir beiden eine berufliche Doppelqualifikation haben, Rolf Simon ist Kaufmann und Arbeitserzieher, ich bin Schlosser und Sozialarbeiter, wussten wir, was wir können und nicht können. So kamen wir auf Industrie- und Montagearbeit, also Industriedienstleistungen. Wir gründeten mit privaten Mitteln für die Stammeinlage eine gemeinnützige GmbH, nämlich die gemeinnützige Gesellschaft für Prävention und Rehabilitation mit beschränkter Haftung. Und ein Name musste her. Da Gütersloh die Stadt an dem Flüsschen Dalke ist, war es für uns logisch, die Firma DALKE zu nennen.

Klaus Dörner, als Türöffner beim Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales in Düsseldorf, schaffte es, für diese Idee einen Gründungszuschuss in Höhe von 100.000 DM zu bekommen. Man betitelte uns als hoffnungslose Sozialfuzzys und sozialpsychiatrisch handelnde Anarchisten. Diese Titulierungen kränkten uns nicht, sondern ehrten uns eher und spornten uns an, aus den Sicherheiten des öffentlichen Dienstes auszusteigen, um in das kalte Wasser der freien Wirtschaft einzutauchen.

## Aufbruch in ein „Abenteuer“

Der damalige Werkleiter eines großen Gütersloher Haushaltswarenherstellers war von dieser Idee äußerst angetan und schenkte uns Vorschusslorbeeren: *„Ihr seid jung und dynamisch, ihr seid Leute, die was machen wollen. Traut ihr euch zu, für eine neue Trocknergeneration eine Baugruppe vorzumontieren?“* Sicher trauten wir uns das zu. Das war genau das, was wir brauchten.

Von dem Gründungszuschuss wurde eine in Gütersloh leerstehende Kirche als Produktionsstätte angemietet, darin Druckluftleitungen verlegt, ein LKW angeschafft und Arbeitstische. Auf die Orgelempore kam ein Schreibtisch zwei Sofas zum Ausruhen und ein Telefon: Damit war alles komplett und wir waren bereit. Am 1. September 1981 sollte die Vormontage für unseren Kunden beginnen, trotz aller Ängste.

Was für ein Abenteuer, vom Sozialarbeiter bzw. Arbeitserzieher zum geschäftsführenden Gesellschafter! Es gab in ganz Deutschland nichts Vergleichbares, wo man sich hätte anlehnen oder etwas abschauen können. Die Klinik hat unsere ersten sechs Mitarbeiter unbürokratisch aus dem vollstationären Status in den Nachtklinikerstatus umgewandelt, damit sie vom ersten Tage an ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingehen können.

## Entwicklung zu einem Vorzeigemodell

Ein neuer Stern am sozialpsychiatrischen Himmel war aufgegangen. Was von allen Seiten mit sehr viel Skepsis beobachtet wurde entwickelte sich äußerst positiv, bis zum Jahresende konnten wir unseren Mitarbeiterstamm auf 14 erhöhen. Firma DALKE wurde für Fachkollegen zur Pilgerstätte. Unser Kunde mit seiner äußerst hohen und richtigen Anspruchshaltung gegenüber uns als Zulieferant war zufrieden.

Die Sofas sucht man heute vergebens, auch sonst hat sich einiges verändert. Aus sechs Mitarbeitern wurden im Laufe der Jahre über 60, wovon über 50 Prozent psychisch schwerbehinderte Menschen sind. Der Umsatz betrug im ersten Jahr 58.000 DM, im Jahre 2011 zwei Millionen Euro. Die Kirche ist längst Geschichte. Auch heute noch ist Firma DALKE ein Montagebetrieb und es gibt zwei Standorte im Gewerbegebiet von Gütersloh. Nach wie vor ist der Gütersloher Haushaltswarenhersteller unser wichtigster Kunde.

Heute gibt es in der BRD über 1.000 Integrationsfirmen und Abteilungen mit knapp 10.000 neu geschaffenen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen. 1994 erhielt das Grundgesetz in Artikel 3 den Zusatz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“. Seid dem Jahrtausendwechsel sind Integrationsfirmen mittlerweile wichtiger Bestandteil im Schwerbehindertenrecht und politisch gewollt.

### Weitere Informationen unter:

DALKE gGmbH  
Helmut Landwehr  
Mail: kh.landwehr@t-online.de

Während der mehrmonatigen Anpassungsmaßnahme werden in berufsspezifisch eingerichteten Trainingsbereichen unter Anleitung und aktiver Hilfestellung von Fachtrainern/-innen (Meister/Techniker; Diplom-Kaufleute) vor allem die Grundarbeitsfähigkeiten gefördert sowie die fachlichen Qualifikationen überprüft, gegebenenfalls vertieft und auf den neuesten Stand gebracht.

Fachkräfte des psychosozialen Bereiches unterstützen daneben die Stärkung sozialer und lebenspraktischer Kompetenzen und geben Hilfen für den Umgang mit der Erkrankung und mit Krisen. Durch individuell abgestimmte Trainingsprogramme können so berufliche Fertigkeiten oder auch sicherer und selbstbewusster Umgang mit Kollegen/-innen und Vorgesetzten verbessert oder (neu) erworben werden.

## Einsatz lang- und kurzfristiger Maßnahmen

Am Ende des Trainingsprogramms sollen die Teilnehmer/-innen in den erlernten Beruf oder eine sonstige angemessene Tätigkeit des Ersten Arbeitsmarktes zurückkehren. Ist dies aus medizinischen Gründen nicht ratsam, wird gemeinsam mit dem zuständigen Kostenträger darauf hingearbeitet, dass die Betroffenen eine alternative Tätigkeit in einem leidensgerechten Beruf mit guten Erfolgsaussichten aufnehmen können.

Neben der langfristig angelegten Anpassungsmaßnahme führt das BTZ außerdem spezielle Maßnahmen zur Berufsfindung i. S. v. § 35 SGB IX durch. Diese umfassen einen Zeitraum von sechs Wochen. Wichtigstes Ziel der Berufsfindung ist es, dass die Teilnehmer/-innen einen angemessenen, für sie passenden Ausbildungs- bzw. Umschulungsberuf wählen.

## Zugang und Rahmenbedingungen

Das Angebot des BTZ ist vornehmlich für Erwachsene vorgesehen, die aufgrund von seelischen Erkrankungen und deren Folgen ihren Beruf nur unter großen Schwierigkeiten oder gar nicht mehr ausüben können. Über eine Aufnahme von Menschen, die bspw. auf Grund von Suchterkrankungen oder hirnorganischen Schädigungen beeinträchtigt sind, wird jeweils im Einzelfall entschieden.

Um ein möglichst wirklichkeitsnahes Training zu gestalten, muss eine Belastbarkeit von mindestens vier Stunden am Tag gegeben sein. In besonders gelagerten Fällen ist die Durchführung des Trainings auch in Teilzeit möglich. Wer seelisch beeinträchtigt ist und sich für eine Maßnahme im BTZ interessiert, wird im Rahmen von Informationsveranstaltungen und individuellen Vorstellungsgesprächen hinsichtlich der beruflichen Perspektiven und Möglichkeiten beraten. Im Einzelfall besteht für Interessierte auch die Möglichkeit einer Hospitation.

Bewerber/-innen, für die eine Maßnahme im BTZ nicht in Frage kommt, werden hinsichtlich möglicher Alternativen aufgeklärt. Für Personen, die das BTZ nicht täglich als Pendler erreichen können, kann das BTZ in der Regel für die Dauer der Maßnahme eine Wohnmöglichkeit vermitteln. Je nach persönlichem Hintergrund und beruflicher Zielsetzung finden Erprobung und Förderung in verschiedenen Trainingsbereichen statt:

## Paderborn: Berufliches Trainingszentrum (BTZ)

**D**as Berufliche Trainingszentrum Benhauser Feld GmbH (BTZ) in Paderborn ist eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation i. S. v. § 35 SGB IX und bereitet Menschen nach psychischen Erkrankungen auf eine Arbeitsaufnahme oder eine Qualifizierung vor. Es wurde im Jahr 1995 gegründet und wird in Trägerschaft einer gemeinnützigen GmbH betrieben. Gesellschafter des BTZ ist die Stiftung Bildung & Handwerk, einer der deutschlandweit bedeutendsten Bildungsträger.

### Idee und Durchführungskonzept

Während bei Rehabilitanden mit körperlichen Beeinträchtigungen oft eine Qualifizierungsmaßnahme den Weg in eine leidensgerechte Tätigkeit ebnet, ist dies bei psychischen Störungen weitaus seltener der Fall. So beeinträchtigt z.B. eine Depression einen Menschen in seinem gesamten Leistungsvermögen. Dabei spielt es kaum eine Rolle, ob er nun in seinem angestammten Beruf als Tischler arbeitet oder (nach einer etwaigen Umschulung) bspw. als Großhandelskaufmann arbeiten möchte.

- Garten- und Landschaftsbaubereich
- Gewerblich-technischer Bereich
- Kaufmännisch-verwaltender Bereich
- Küchen-/Gastronomie-Bereich
- Textilbereich

## Ein erfolgreiches Team im BTZ

Das Team des BTZ setzt sich aus Vertretern/-innen verschiedener Berufsgruppen zusammen. Hierzu gehören Diplom-Psychologen/-innen, Ergotherapeuten/-innen, Fachtrainer/-innen, psychosoziale Fachkräfte und (konsiliarisch tätige) Ärzte/-innen. Die Leitung ist bereichsübergreifend tätig. Seit seinem Bestehen durchliefen mehr als 1.100 Rehabilitanden/-innen eine Maßnahme im BTZ. Der Anteil der Personen, die vor Beginn einer Maßnahme arbeitslos und/oder arbeitsunfähig waren, lag über die Jahre hinweg bei einem Wert von etwa 85 Prozent.

Durch die Teilnahme an der Trainingsmaßnahme im BTZ verbessert sich diese Situation entscheidend: Von den Maßnahmeabsolventen/-innen aller Jahre blieben nur weniger als etwa 23 Prozent arbeitslos/-suchend. Mehr als die Hälfte hatte entweder eine Arbeitsstelle gefunden (34 Prozent) oder eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen (19 Prozent).

### Weitere Informationen unter:

BTZ Paderborn  
Barbara Mikus  
Mail: info@btz.de

## Von der Vision zur Wirklichkeit – Inklusion von Menschen mit Behinderung

**Die Wertkreis Gütersloh gGmbH setzt seit 2009 zwei Integrationsassistenten ein, um Menschen mit einer Behinderung aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, und beweist, dass Inklusion möglich ist. 70 Mitarbeitende haben einen dauerhaften Integrationsarbeitsplatz (ausgelagerten Arbeitsplatz) vor Ort in Gütersloher Partnerbetrieben, 25 leisten ein dreimonatiges Praktikum und 70 haben einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz in einem Integrationsprojekt.**

### Auftrag der Werkstatt

Die Wertkreis Gütersloh gGmbH ist Anbieter vielfältiger Dienstleistungen der Alten- und Behindertenhilfe. Gemäß § 136 SGB IX ist die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Insgesamt haben 1.460 Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen an fünf Standorten im Kreis Gütersloh sinnvolle Arbeit gefunden. Die WfbM pflegt seit über 20 Jahren gute Kontakte zu kleinen und mittelständischen Unternehmen in Gütersloh und in der Region. Sie ist wichtiger

Partner für industrielle Arbeiten, handwerkliche Tätigkeiten oder Dienstleistungen.

Die zwei Integrationsassistenten sind damit beauftragt, die Mitarbeitenden mit Behinderung zu beraten, zu qualifizieren und in Praktika zu vermitteln. Richtungsweisend für die Arbeit ist eine Rahmenzielvereinbarung mit dem Kostenträger des Arbeitsbereiches, dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Ausgehend von den individuellen Kompetenzen und beruflichen Interessen des/der Mitarbeitenden unterstützen die Integrationsassistenten bei der Suche nach einem geeigneten Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Über gezielte Auftragsakquise werden zusätzliche neue Berufsfelder für Menschen mit Behinderung in Gütersloher Betrieben geöffnet.

### Individuelle, flexibel strukturierte Bildung

Je länger ein Mensch mit Behinderung in der Werkstatt verbleibt, desto schwieriger ist die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Flexible, fachlich und sozial kompetente Mitarbeitende sind in den Werkstätten durch ihre Kollegen hoch angesehen – auf dem regulären Arbeitsmarkt gehören sie jedoch zu den Leistungsschwächsten. Die Kostenträger der beruflichen Bildung (Arbeitsagentur und Rentenversicherungsträger) haben dies erkannt und ihrerseits mit einer Rahmenzielvereinbarung reagiert.

Gefordert ist eine kompetenzorientierte, individuelle berufliche Bildung mit dem Ziel in Richtung Ausbildung und Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit Hilfe einer standardisierten Kompetenzmessung (KODE) werden die individuellen Interessen und Kompetenzen ermittelt. Daraus abgeleitet findet eine individuelle Planung der beruflichen Perspektiven mit dem/der Mitarbeiter/-in mit Behinderung statt. Individuelle fachliche Qualifizierung und Praktika sind elementare Bestandteile des Konzeptes.

### Weiterentwicklung der sozialen Kompetenzen

Entscheidend für die dauerhafte Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis sind nicht nur die fachlichen Fähigkeiten, sondern die sozialen und personalen Kompetenzen des/der Mitarbeitenden mit Behinderung. Besonders Teamfähigkeit, Selbstorganisation und Zuverlässigkeit sind Schlüsselkompetenzen und damit Erfolgsfaktoren auf dem Arbeitsmarkt. Hat der/die Mitarbeitende jedoch Schwierigkeiten Konflikte auszutragen oder sich an Absprachen zu halten, ist ein Arbeitsplatz schnell in Gefahr.

Das Gruppentraining Sozialer Kompetenzen (gefördert über das NRW-Sonderprogramm Aktion 5, LWL – Integrationsamt) zeigt hier große Erfolge. Anhand von Rollenspielen lernen die Teilnehmenden Grundlagen der Kommunikation, Ziel ist die Stärkung der Reflektionsfähigkeit und daraus abgeleitete Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien. Im betrieblichen Alltag sind die Integrationsassistenten in der Firma vor Ort und unterstützen die Mitarbeitenden, ihre sozialen und personalen Fähigkeiten weiter zu entwickeln.

### Auswahl der Betriebe und fachliche Beratung

Im Gegensatz zu anderen Regionen profitiert die Wertkreis Gütersloh gGmbH von der starken wirtschaftlichen Struktur in Gütersloh. Bei der Akquise von neuen Partnern für integrative Arbeitsplätze schauen die Integrationsassistenten genau hin, in welchem Maße inklusive Rahmenbedingungen durch den Betrieb und die Mitarbeitenden vor Ort möglich sind.

Anhand eines Inklusions-Indexes bewerten die Integrationsassistenten die Anforderungen und Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes (Komplexität der Arbeitsabläufe, Einzel- oder Gruppenarbeitsplatz etc., Möglichkeit der Teilzeitarbeit und Flexible Arbeitszeitgestaltung) sowie die Einbindung der Wertkreis – Mitarbeitenden in das Team vor Ort (einheitliche Arbeitskleidung mit Logo der Firma, gemeinsame Sozialräume, Teilnahme an Mitarbeiterbesprechungen, Teilnahme an Betriebsfesten etc.).

Eine zentrale Aufgabe der Integrationsassistenz ist es, vor Beginn einer Ko-

operation – aber auch währenddessen – zu überprüfen, ob der integrative Arbeitsplatz für den Menschen mit Behinderung und dem Ziel der beruflichen Teilhabe dienlich ist. Die fachliche Beratung vor Ort im Betrieb und die Organisation der Arbeitsaufträge übernimmt bei einer Integrationsgruppe ein/-e Betreuer/-in vom Wertkreis Gütersloh. Er ist zentrale/r Ansprechpartner/-in für die Mitarbeitenden und dient als Bindeglied zur Integrationsassistenz.

Ist in einem Unternehmen ein Einzelarbeitsplatz eingerichtet, ist es wichtig, dass ein/e Mitarbeiter/-in der Firma als betriebliche/r Mentor/-in benannt ist. Er/sie ist dann Hauptansprechpartner/-in für den/die Mitarbeitenden mit Behinderung. Beide werden von der Integrationsassistenz auf die neue Zusammenarbeit vorbereitet.

Der/die Mentor/-in erhält praktische Hilfestellung bei der Organisation von Arbeitsabläufen, sowie bei der sozialen Einbindung des/der wertkreis-Mitarbeitenden im Team vor Ort. Für den/die Mitarbeitende/-n mit Behinderung ist eine klare Rollenverteilung hilfreich: Der/die Mentor/-in im Betrieb ist Vorgesetzte/-r und Ansprechpartner/-in bei beruflichen Fragen. Die Integrationsassistenten beraten und unterstützen bei Unsicherheiten im sozialen Umgang und bei Konflikten.

## Resümee

Der demografische Wandel und der immer stärker spürbare Arbeitskräftemangel stellen Betriebe vor neue Herausforderungen. Menschen mit Behinderung bringen vielfältige Interessen und Kompetenzen mit, und ist ein damit abgestimmter Arbeitsplatz erst mal gefunden, setzen sie sich hoch motiviert für „ihren“ Betrieb ein. Die Integrationsassistenten/-innen der Werkstätten für behinderte Menschen nehmen an dieser Stelle eine Scharnierfunktion ein. Sie bringen die Betriebe und deren Arbeitsanforderungen mit geeigneten Interessenten mit einer Behinderung erfolgreich zusammen.

### Weitere Informationen unter:

wertkreis Gütersloh gGmbH  
Katja Kammeier  
Mail: katja.kammeier@get-net.de  
Martin Henke  
Mail: martin.henke@gt-net.de

## AmBoS – Ambulant Betreutes Wohnen

**A**mbulant Betreutes Wohnen wird für Menschen mit einer geistigen Behinderung, einer psychischen Erkrankung oder mit einer Suchterkrankung angeboten.

Dieses Angebot unterstützt Menschen,

1. wenn sie weiterhin selbstständig in einer eigenen Wohnung leben möchten und aufgrund ihrer Einschränkungen dazu Hilfe und Unterstützung brauchen,
2. wenn die Sorge für das Leben und Wohnen nicht mehr selbstständig bewältigt werden kann,
3. wenn jemand Probleme mit Suchtmitteln hat. Dabei ist es unerheblich, ob legale oder illegale Mittel konsumiert werden.

### Unterstützung in allen Bereichen des Alltags

Dieser Dienst hat es sich zum Ziel gesetzt, die Wünsche und Erfordernisse nach einer Verbesserung der allgemeinen Lebenssituation gemeinsam mit den Menschen zu verwirklichen.

Das Angebot besteht darin, die Menschen in allen Bereichen des alltäglichen Lebens zu begleiten und zu unterstützen:

- bei der Haushaltsführung,
- in der Freizeitgestaltung,
- bei der Alltagsreflexion,
- beim Aufbau einer sinnvollen Tagesstruktur,
- beim Aufbau und dem Erhalt von sozialen Kontakten,
- bei Behörden- und Geldangelegenheiten,
- in Gesundheitsfragen,
- bei Konflikten
- und bei individuellen Problemen.

### Der Hilfebedarf wird individuell abgestimmt



Das AmBoS-Team im Kreis Höxter

Darüber hinaus wird die Aufgabe auch in der Unterstützung gesehen, wenn

- jemand gebraucht wird, der einfach einmal zuhört,
- Arbeit gesucht wird oder
- gar der Verlust der Wohnung befürchtet wird u.v.m.

Das Ambulant Betreute Wohnen ist eine Maßnahme der Eingliederungshilfe nach den §§ 53,54 Sozialgesetzbuch 12. Buch (SGB XII). Die Kosten werden in der Regel vom überörtlichen Sozialhilfeträger, dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe, getragen. Der Hilfebedarf wird gemeinsam mit den Antragstellenden in einem Hilfeplanverfahren abgestimmt und festgestellt. Bei der Antragstellung ist AmBoS als Maßnahmeträger selbstverständlich behilflich

Das Team besteht aus ausgebildeten Fachkräften mit Berufserfahrung aus den Bereichen Sozialarbeit und Pädagogik. AmBoS ist ein Dienst des St.-Petri-Stiftes in Höxter und ist Mitglied der Diakonischen Suchtkrankenhilfe im Kreis Höxter.

### Weitere Informationen unter:

AmBoS  
Friedel Jäschke  
Andreas Freymüller  
Mail: ambw@st-petri-stift.de

## Instrumentenreform – Änderungen zum 1. April 2012

**M**it dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt werden arbeitsmarktpolitische Instrumente zusammengefasst und Pflicht- in Ermessensleistungen umgewandelt. Dadurch können die verschiedenen Angebote zum Teil flexibler und individueller eingesetzt werden. Die Änderungen sind zum 1. April 2012 in Kraft getreten.

Die Vermittlungsfachkräfte der Arbeitsagenturen und Jobcenter erhalten mehr Handlungsspielraum und können passgenaue und auf den Einzelfall zugeschnittene Unterstützungen anbieten. Die höhere Flexibilität und Qualität beschleunigt die Integration von Arbeitslosen in Beschäftigungen.

### Aktivierung und berufliche Eingliederung

Die Aktivierung und berufliche Eingliederung mit einer Maßnahme bei einem Träger oder Arbeitgeber kann künftig mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) gefördert werden. Bei Maßnahmen, die bei einem Träger stattfinden sollen, wird das Gutschein-System parallel zu den weiterhin möglichen Maßnahmeausschreibungen eingeführt.

Mit dem neuen Gutschein kann der/die Kund/-in künftig selbst eine Maßnahme auswählen oder auch zur Unterstützung der Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung eine private Arbeitsvermittlung beauftragen. Für die Einlösung eines Gutscheines bei einem Träger ist Voraussetzung, dass dieser mit dem Maßnahmeangebot von einer unabhängigen Stelle zertifiziert worden ist.

Werden Maßnahmen bei einem Arbeitgeber durchgeführt, dürfen sie sechs Wochen nicht überschreiten. Ergänzend können im Rechtskreis SGB II (Jobcenter – Sozialgesetzbuch II) Langzeitarbeitslose und junge Menschen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen Praktikumsanteile bis zu zwölf Wochen absolvieren.

### Berufswahl und Ausbildung

Die bisher modellhaft erprobte Berufseinstiegsbegleitung mit dem Ziel, den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung individuell zu unterstützen, wird als Regelinstrument dauerhaft eingeführt. Allerdings ist eine Ko-Finanzierung von mindestens 50 Prozent erforderlich, die vorwiegend von den Bundesländern zu leisten ist, um deren Verantwortung am Übergang Schule/Beruf zu verdeutlichen.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollen betriebsnäher ausgestaltet werden. Künftig entfallen die starren Obergrenzen für die Dauer betrieblicher Anteile einer Maßnahme. Betriebliche Praktika können jetzt abgestimmt auf den individuellen Förderbedarf vorgesehen werden. Haben Auszubildende einen Anspruch auf Be-

rufsausbildungsbeihilfe (BAB), so können in Zukunft bei der Unterbringung Minderjähriger in Jugendwohnheimen auch die Kosten einer sozialpädagogischen Begleitung berücksichtigt werden.

Die institutionelle Förderung von Jugendwohnheimen ist nun wieder möglich. Dabei sind der Auf- und Umbau, die Erweiterung und die Ausstattung von Jugendwohnheimen förderungsfähig. Bildungsträger, die über ein Jugendwohnheim verfügen, können durch Darlehen und Zuschüsse gefördert werden, wenn dadurch eine dauerhafte Eingliederung in Beschäftigung gewährleistet ist und die Träger oder Dritte sich in angemessenem Umfang an den Kosten beteiligen.

### Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Als eine Entscheidungsgrundlage für eine berufliche Weiterbildung dient der Zeitraum, in dem jemand trotz einer Berufsausbildung als Un- oder Angelernter beschäftigt war (Berufsentfremdung). Jetzt gilt, dass zur Berechnung der Berufsentfremdung auch Zeiten der Arbeitslosigkeit, Familienphase oder Pflege von Angehörigen angerechnet werden.

Die Beschäftigtenförderung aus Beitragsmitteln der Versicherungsgemeinschaft (SGB III) wird fortgeführt bzw. ausgeweitet. Befristet auf rund drei Jahre wird ergänzend zur bisherigen Regelung die Möglichkeit eröffnet, auch 45-Jährige und Jüngere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU mit weniger als 250 Beschäftigten) durch die Übernahme der Weiterbildungskosten zu fördern, sofern der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt.

Bei der Förderung älterer Beschäftigter in KMU werden die Weiterbildungskosten nunmehr nicht mehr ganz, sondern teilweise übernommen. Bei der Beschäftigtenförderung kann auf die Ausgabe eines Bildungsgutscheines verzichtet werden. Neben der Ausgabe eines Bildungsgutscheines gibt es künftig im Rechtskreis SGB II auch die Möglichkeit, Weiterbildungs-Maßnahmen zu beschaffen, wenn eine erforderliche Maßnahme örtlich nicht zur Verfügung steht.

### Eingliederungszuschuss (EGZ)

Die verschiedenen Förderarten mit EGZ werden zusammengefasst und vereinheitlicht. Die Förderhöhe und -dauer richten sich grundsätzlich nach dem Umfang der eingeschränkten Arbeitsleistung und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Eingliederungszuschüsse können auch künftig bis zu 50 Prozent des Arbeitsentgeltes betragen und bis zu 12 Monaten gewährt werden. Für ältere, behinderte und schwerbehinderte Menschen gibt es weiterhin erweiterte Fördermöglichkeiten.

### Zulassung von Bildungsträgern und Maßnahmen

Künftig benötigen alle Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung eine Zulassung durch eine fachkundige Stelle, so z.B. auch private Arbeitsvermittler. Denn neben den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung erfordern auch Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, für die ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein eingelöst werden kann, eine offizielle Erlaubnis.

Bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die den Durchschnittskosten- satz übersteigen, muss die jeweilige Arbeitsagentur den Kosten zustimmen. Eine Übergangsfrist im Zulassungsverfahren bis zum 31. Dezember 2012 soll allen Anbietern von Arbeitsmarktdienstleistungen ermöglichen, sich auf die neue Rechtslage einzustellen.

### Aktivierungsmaßnahmen im Betrieb

Für Langzeitarbeitslose im Rechtskreis SGB II und für junge Menschen unter 25 Jahren mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen können die betrieblichen Aktivierungsmaßnahmen künftig bis zu zwölf Wochen dauern, um die Chancen auf eine Eingliederung maßgeblich zu verbessern.

## Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen

Die geltende Regelung wird erweitert. Selbstständige aus dem Rechtskreis SGB II können auch durch Beratung bzw. Vermittlung unternehmensspezifischer Kenntnisse, die durch geeignete Dritte durchgeführt werden, finanzielle Unterstützung durch die Jobcenter bekommen.

## Arbeitsgelegenheiten (AGH)

Im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung des Rechtskreises SGB II werden ab April 2012 nur noch zwei Instrumente angeboten. Gefördert werden künftig AGH mit einer Mehraufwandsentschädigung (sog. Ein-Euro-Jobs) und Arbeitsverhältnisse durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Die Voraussetzungen für eine Förderung durch AGH mit Mehraufwandsentschädigung wurden gesetzlich genauer geregelt.

So ist neben der Zusätzlichkeit und Gemeinnützigkeit von Arbeitsgelegenheiten auch die Wettbewerbsneutralität zu beachten. Die AGH selbst beinhalten keine Qualifizierung oder Praktika mehr, können aber mit anderen Maßnahmen, insbesondere Aktivierungs- und Vermittlungsmaßnahmen kombiniert werden. Eine Förderung von AGH in der Entgeltvariante (Beschäftigungsverhältnis) ist durch die Neuregelung nicht mehr möglich. Diese wird ersetzt durch die neue Eingliederungsleistung „Förderung von Arbeitsverhältnissen – FAV“, die den bisherigen Beschäftigungszuschuss (BEZ) ersetzt.

Bei dem neuen Instrument FAV handelt es sich um einen Zuschuss an Arbeitgeber bei der Einstellung langzeitarbeitsloser ALG II-Bezieher/-innen mit besonderen Vermittlungshemmnissen. Zuvor muss allerdings festgestellt werden, dass die Teilnehmenden nicht anders integriert werden können. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt bis zu 75 Prozent in Abhängigkeit von der individuellen Minderleistung und kann innerhalb von fünf Jahren maximal für zwei Jahre gewährt werden.

Ab dem 1. April 2012 können u.a. folgende Arbeitsmarktinstrumente nicht mehr in Anspruch genommen werden:

- Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei Berufsausbildung und -vorbereitung
- Ausbildungsbonus
- Eingliederungsgutschein
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante

Weitere, tiefer gehende Informationen zu den wesentlichen Änderungen der Arbeitsmarktinstrumentenreform können bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern angefragt werden.

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Düsseldorf)

ben. Dazu trägt auch die Erhöhung des Freibetrages auf 175 Euro bei, den Freiwillige erhalten, die aufstockend weiter Arbeitslosengeld II beziehen.

Seitens des Jobcenters ist ein Mitarbeiter aus dem Bereich Markt und Integration eingesetzt, der für Information und Beratung interessierter Kunden/-innen zur Verfügung steht. Im Fokus steht dabei in erster Linie, dass das individuelle bürgerschaftliche Engagement auch seitens des Jobcenters als „freiwillig“ gesehen wird und sich niemand zu diesem Dienst gezwungen sehen darf.

## Großes Interesse – alle Plätze bereits besetzt

Inzwischen wurden über 100 interessierte Kunden/-innen des Jobcenters im Kreis Paderborn beraten. Der Anteil der Frauen liegt dabei insgesamt bei rund 30 Prozent. 50 Prozent der Beratenen haben sich für den Einstieg in den weiteren Beratungs- und Vermittlungsprozess entschieden.

Aus dem Bereich des Jobcenters im Kreis Paderborn sind bisher 25 Teilnehmende in den Bundesfreiwilligendienst eingemündet. Als mögliche Einsatzstellen gelten dabei zahlreiche Einrichtungen im sozialen Bereich, dem Sport, der Kultur und der Denkmalpflege. Der derzeit Älteste ist 55 Jahre alt und arbeitet in einem Übergangwohnheim für Obdachlose.

Durch die Vielzahl an Bewerber/-innen wurde das bundesweit angestrebte Ziel von 35.000 besetzten Plätzen bereits jetzt erreicht. Das Bundesamt für Familie und zusätzliche Aufgaben (BAFzA) reagiert darauf mit einem Einstellungsstopp. Voraussichtlich erst zum Sommer dieses Jahres ist damit zu rechnen, dass wieder Menschen in den BFD einmünden zu können.

Das trifft die interessierten Leistungsbezieher/-innen des Jobcenters im Kreis Paderborn besonders. Zum einen wird mit dem BFD auch die Hoffnung verbunden, endlich wieder arbeiten zu dürfen. Diesem Wunsch kann seitens der Einsatzstellen dieser Tage nur mit Absagen begegnet werden.

Zum anderen ergibt sich aus der Bewerberflut, mit der zum Schuljahresende zu rechnen ist, ein Überangebot an potenziellen Freiwilligen. In diesem Jahr wird mit 60.000 Bewerbungen für die 35.000 verfügbaren Stellen gerechnet. Menschen mit höherem Lebensalter oder langen Zeiten von Arbeitslosigkeit werden sich dabei nur schwer durchsetzen können.

## Der Bundesfreiwilligendienst – Eine Chance für Arbeitslose

**S**ofort mit der Einrichtung des Bundesfreiwilligendienstes hat das Jobcenter im Kreis Paderborn erkannt, dass dieses für Menschen im Bezug von Arbeitslosengeld II eine Chance zur Beschäftigung darstellt. Das Interesse des Jobcenters liegt darin, Menschen, die auch in konjunkturell besseren Zeiten oft nur geringe Chancen auf den ersten Arbeitsmarkt haben, eine ansprechende Alternative zu geben.

Der Bundesfreiwilligendienst ist eine sinnvolle gemeinwesenorientierte Aufgabe, der berufliche Perspektiven erschließen oder auch den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern kann. Desweiteren kann er zur persönlichen Stabilisierung beitragen und Voraussetzungen schaffen, wieder am sozialen Leben teilzuha-

### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Paderborn  
Burkhard Voss  
Mail: burkhard.voss@jobcenter-ge.de

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Dezember 2012.