

***Ein herzliches Dankeschön an alle Teilnehmer des Workshops für die vielen konstruktiven Ideen, die unbedingt weiter verfolgt und umgesetzt werden sollten!! Ihre Elisabeth Pitz***

- Vorträge und Selbsterfahrung anbieten
- Ausgleichsabgabe erhöhen?
- Finanzieller Ausgleich/Personal für Betriebe , um neue Mitarbeiter (m.B.) anzulernen
- Weniger Bürokratie für die Ausbildung von b.M. (- Zusatzqualifikation der Ausbilder!!!)
- Begegnungen schaffen, um Vorbehalte abzubauen
- Zunehmender Fachkräftemangel – Chance für Menschen m.b.B.
- Aufbrechen des „Automatismus“ : Förderzentrum – WfbM
- Demografie
- Mentoren/Paten – „Willkommenskultur“ im Unternehmen schaffen
- Verankerung des Inklusionswillens eines Unternehmens in schriftlich verfasstem Konzept/ Satzung/ Betriebsvereinbarung...

## **WIR BIETEN**

- Motivierte & loyale Menschen
- Große Identifikation mit Beruf und Arbeitgeber / Betrieb
- Teamarbeit – jeder bringt seinen individuellen Einsatz
- Beratung und Unterstützung der Suchenden
- Arbeit mit geringem Leistungsdruck
- Aufbau beruflicher Perspektiven
- Viele offene Stellen!

## **WIR SUCHEN**

- Arbeitsplätze mit weniger Leistungsdruck
- Flexible Rahmenbedingungen
- Barrierefreiheit
- Arbeitgeber – Anleitung zur Umsetzung
- Ausbildungen/Arbeitsplätze für Menschen, die den aktuellen Ansprüchen nicht gerecht werden können
- Teilzeit – Ausbildungsplätze
- Arbeitgeber mit Ideen und Offenheit neue Wege zu gehen
- Individuelle auf die Fähigkeiten des Menschen „zugeschnittene“ Arbeitsplätze
- IT-Fachkräfte

## **IDEEN ZUR UMSETZUNG**

- Spezielle Stellenbörse für Menschen m.b.B. schaffen: Ich biete!!!
- Loben
- Einfache Tätigkeiten z.B. Botengänge
- Neue/spezielle Berufe schaffen
- Z.B. Prüfer für leichte –Sprache-Texte
- Gründung einer Inklusions-Zeitarbeiterfirma
- Kooperation mit Personaldienstleistern
- Spezielle Anlaufstellen „Begleiter“ schaffen

## **Hinweise:**

**4. industrielle Revolution** – menschl. Arbeitskraft wird durch weitere neue Technologien ersetzt: 3D/4D Techniken, Roboter, Cyber-Physical Systems

Bis zum Jahr 2030 fehlen **30.000 Fachkräfte** bzw. werden benötigt

	Bedürfnisse <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existenz-, Luxus-...</li> </ul>
	Befriedigung <b>nicht wirtschaftlicher</b> Bedürfnisse <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherheitsbedürfnis</li> <li>• Anerkennungsbedürfnis</li> <li>• Persönliche Entfaltung</li> </ul>
	<i>Grundlage Maslowsche Bedürfnispyramide</i>

**Den größten Teil des Lebens verbringt der Mensch nach der Schulpflicht im Arbeitsleben (gesunde Menschen im Durchschnitt ca. 35 – 45 Jahre)**

### **Arbeitsmarkt**

1. Arbeitsmarkt
  2. Arbeitsmarkt – WfbM
- + Integrationsfirmen & Zuverdienst Projekte (max. 15h /Woche)

### **Was hindert Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen?**

- Mangel an Kenntnissen über fachliche und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten
- In kleinen u. mittelständischen Betrieben seltenst ein Behindertenbeauftragter
- BEM – Maßnahmen in kleinen Betrieben oft schwierig umzusetzen
- Bürokratischer Aufwand in Beantragung von Zuschüssen
- Vorurteile( Behinderter Men nicht Belastbar
- Kündigungsschutz
- 5 Tage mehr Urlaubsanspruch

### **Ergebnisse des Welt-Cafes**

#### **GRENZEN**

- Pflegesituationen
- Mobilität
- Sehr komplexe Aufgaben
- Fehlende Barrierefreiheit
- Fehlende Bereitschaft zur Unterstützung im Betrieb
- Kündigungsschutz
- Wenn grundlegende Anforderungen nicht erfüllt werden können

#### **CHANCEN**

- Verbesserung des sozialen Klimas
- Aufeinander Rücksicht nehmen
- Routine im Umgang mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen
  - Ich kann morgen schon dazugehören
- Offenheit und Verständnis
- Förderung sozialer Kompetenzen
- Einen guten Mitarbeiter zu bekommen, der als „Betroffener“ vielen anderen die Augen öffnen kann
- Mitarbeiter gewinnen, die i.d.R. lange im Unternehmen bleiben

#### **VISIONEN**

- Mehr Gelegenheiten zum Kennenlernen von Arbeitgebern+Arbeitnehmern mit besonderen Bedürfnissen - Begegnungen

# Protokoll und Ergebnisse des Workshop 1

unter der Leitung von Elisabeth Pitz (Dipl. Soz.-päd; pädagogisch-therapeutische Konduktorin; Akademische Expertin Neuroorthopädie-Disability Management)

## Chancen – Grenzen – Visionen

### 18.11.16 – Inklusion – Inklusiver Leistung?

#### Zahlen – Daten – Fakten

2015 schwerbehinderte Menschen (ab GdB 50%)	
2%	Jünger 18 Jahre
22 %	19 – 54 Jahre
44 %	55 – 75 Jahre
32 %	Älter als 75 Jahre

Quelle: Statistisches Bundesamt Destatis

7,6 Millionen + Dunkelziffer	= 9,3 % der Gesamtbevölkerung
Davon 3,33 Millionen im erwerbsfähigen Alter	Mehr als 50% arbeitslos

#### Rechtliche Grundlagen

GG	Art 3 Abs 3 Satz 2
UN BRK	Art 27
AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetz)	Art 1 ff
UN-Sozialpakt	Art 6

#### Ausgleichsabgabe – Wieviel? Und Wohin? SGB IX § 77 Abs 3

( Zahlen ab 31.03.2017 gültig)

2015	507 Millionen
3 – 5 %	125 €
2 – 3 %	220 €
Weniger 2 %	320 €

#### 3,4 Millionen Betriebe unter 20 Mitarbeiter !!!!!

#### Wohin gehen die Ausgleichsabgaben?

80 %	Integrationsamt
16%	Arbeitsamt
4%	Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Quelle : Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch

#### Selbstreflexion: Erwartung an Leistung im Arbeitsfeld

An mich selbst	75 – 120%
An Kollegen	75 – 100%
An Menschen mit Einschränkungen	50 – 110%
An den Betrieb des Auftraggebers	75 – 150%

#### Leistung ist abhängig von:

<b>Leistungsfähigkeit</b>	
	Physische Leistungsfähigkeit
	Kognitive Leistungsfähigkeit
	Emotionale Leistungsfähigkeit
<b>Leistungsbereitschaft</b>	
<b>Leistungswille / - motivation</b>	
	Befriedigung <b>wirtschaftlicher</b>