

Potsdam auf dem Weg zu einem **inklusiven** Arbeitsmarkt



Dokumentation

Projekt Netzwerk Arbeit Inklusiv

Zeitraum: 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018

Projektträger: AWO Bezirksverband Potsdam e. V.

Gefördert durch die Aktion Mensch



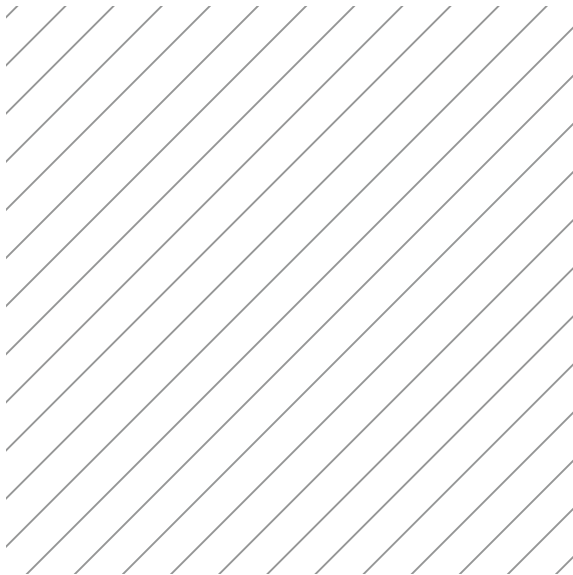
»» Jeder **Mensch** hat ein **Recht** auf „Inklusion“, also darauf, ein **gleichberechtigter Teil** der **Gesellschaft** zu sein.





INHALT

1. Ausgangslage und Projektvorhaben	5
2. Vorgehensweise	7
2.1 Lernen von Anderen	7
2.2 Nutzen und Verknüpfen vorhandener Strukturen	9
2.3 Grenzen überschreiten	13
3. Ergebnisse	16
Anlage: Abschrift der Ergebnisse des World Cafés beim Fachtag 2018	18



1. Ausgangslage und Projektvorhaben

In der Landeshauptstadt Potsdam sind die Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung begrenzt, sowohl in Bezug auf die Zahl der Arbeitsplätze als auch in Bezug auf die Wahlmöglichkeiten. Trotz allgemein guter wirtschaftlicher Entwicklung und sinkender Arbeitslosenzahlen blieb die Zahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung in Potsdam in den letzten Jahren weitgehend konstant. Für viele Menschen sind die Werkstätten weiterhin die einzige Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben.

Mit dem Projekt Netzwerk Arbeit Inklusiv wurden die Potsdamer Akteure für die Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes sensibilisiert.

Was zeichnet einen inklusiven Arbeitsmarkt aus?

- Es gibt ausgebaute Wahlmöglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung und gute, übersichtliche Informationen dazu.
- Barrierefreiheit wird gewährleistet, sowohl baulich als auch kommunikativ.
- Der Fokus liegt auf den eingebrachten Fähigkeiten der arbeitenden Menschen anstatt auf den Behinderungen.

Das Projekt Netzwerk Arbeit Inklusiv hatte zwei Ziele:

1. durch Netzwerkarbeit in Potsdam bessere Informationsstrukturen zu schaffen und
2. mehr Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu erreichen.

Zu Beginn des Jahres 2016, nach der halbjährigen Vorlaufphase des Projektes, stellte sich folgende Ausgangslage dar:

- Es gab noch kein aktives Netzwerk für Inklusion in Potsdam und damit wenige Anknüpfungspunkte für die Arbeit.
- Es gab verschiedene Akteure im Feld Teilhabe am Arbeitsleben mit unterschiedlichem Interesse an Netzwerkarbeit für Inklusion – und mit insgesamt wenig zeitlichen Kapazitäten, sich aktiv an der Entwicklung zu beteiligen.
- Das Verständnis, was Inklusion oder inklusiver Arbeitsmarkt bedeuten könnte, war vielfältig und bei den Akteuren teilweise gegensätzlich.

Ein Werkstatttreffen zum Ende der Vorlaufphase brachte das Ergebnis, dass eine entsprechende Netzwerkarbeit und der Aufbau von Kooperationsstrukturen für einen inklusiven Arbeitsmarkt in Potsdam notwendig sei. Vier Akteure erklärten sich bereit, das Projektvorhaben als Kooperationspartner zu unterstützen:

- ✓ die Landeshauptstadt Potsdam,
- ✓ das Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg (LASV), vertreten durch das Integrationsamt – Standort Potsdam,
- ✓ die Organic Village gGmbH,
- ✓ der Potsdamer Ring für Menschen mit Behinderung (PR Mensch).

Außerdem war der Beirat für Menschen mit Behinderung der Landeshauptstadt Potsdam von Beginn an dabei.

2. Vorgehensweise

Als Projektträger hat der AWO Bezirksverband Potsdam e.V. den Rahmen des Projektes gehalten und die Atmosphäre der Treffen bestimmt. Es war ein wichtiger Projektbestandteil, Zeit und Raum für Begegnungen auf Augenhöhe zu bieten – von Mensch zu Mensch. Es ging darum, Vertrauen untereinander zu schaffen und gemeinsam an der Beantwortung folgender Fragen zu arbeiten:

- Wie kann mit dieser Vielfalt der Hintergründe, Meinungen und Ansprüche in einem Netzwerk gut zusammen gearbeitet werden?
- Wo lässt sich ein gemeinsamer Nenner finden?

Der Projektrahmen wurde klar und deutlich gestaltet, um Orientierung und Ausrichtung zu geben. Gleichzeitig blieb er offen genug, um inhaltlichen Gestaltungsspielraum zu lassen.

Es wurde eine partizipative und experimentelle Vorgehensweise eingesetzt: verschiedene Formate, Ideen und Aktionen wurden erprobt. Je nach Ergebnis wurde dann gemeinsam mit den Beteiligten das weitere Vorgehen bestimmt, um dem, was Inklusion sein könnte, gemeinsam näher zu kommen.

Inhaltlich hatte das Projekt drei Schwerpunkte:

1. Lernen von Anderen
2. Nutzen und Verknüpfen vorhandener Strukturen
3. Grenzen überschreiten

2.1 Lernen von Anderen

Da es in Potsdam selbst noch kein entsprechendes Netzwerk mit Aktivitäten für einen inklusiven Arbeitsmarkt gab, wurden Erfolgsmodelle in anderen Regionen Deutschlands recherchiert und

kontaktiert, um von ihnen zu lernen. Außerdem wurde an thematisch passenden Fachtagungen und Fortbildungen teilgenommen, um von weiteren Modellen und Möglichkeiten zu erfahren.

In Berlin wurde beispielsweise **der Runde Tisch „Teilhabe am Arbeitsleben in Charlottenburg-Wilmersdorf“** besucht, der durch den dortigen Beauftragten für Menschen mit Behinderung ins Leben gerufen wurde. Von dort konnten wichtige Anregungen für Schritte und Strategien zum Aufbau eines Netzwerks mitgenommen werden.

Mit dem **Bonner Netzwerk „bonn rhein-sieg fairbindet“** gab es telefonischen Kontakt. Dort wurde eine sehr übersichtliche Informationsplattform für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen mit Behinderung aufgebaut.

In Frankfurt/Oder fand ein Termin mit dem **Inklusionsberater der Handwerkskammer** statt. Von ihm konnten hilfreiche Strategien zur Ansprache und Sensibilisierung von Unternehmen mitgenommen werden.

Beim Fachtag 2016 gab es ein Referat über **das Berliner Projekt „job-win-win“**, bei dem Arbeitgeber*innen, die schon Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben, dafür ausgebildet wurden, Unternehmen hierzu zu beraten. Dies war Ideengeber für das 2018 gestartete Potsdamer Mentoring-Programm „Unternehmen für Unternehmen“ (siehe 2.3).

Vom **Hamburger Anbieter-Netzwerk** war ein Referent beim Begegnungstreffen 2017 zum Thema „Budget für Arbeit“. Er berichtete, welche Vorteile es für alle Beteiligten hat, dass in Hamburg eine „gute Konkurrenz der Träger“ entwickelt wurde. So können neue Angebote wie das Budget für Arbeit viel einfacher umgesetzt werden.







Ein Film des Landesamtes für Soziales und Versorgung (LASV) über **das Modellprojekt „Wege in Arbeit“ aus der Prignitz** wurde für ein weiteres Begegnungstreffen genutzt. In der Prignitz wird erfolgreich daran gearbeitet, dass vorher in der Werkstatt beschäftigte Menschen mit Behinderung feste Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt bekommen.

2.2 Nutzen und Verknüpfen vorhandener Strukturen

Zu Beginn der Netzwerkarbeit stand eine Bestandsaufnahme, um eine Übersicht über die in Potsdam schon vorhandenen Angebote zu bekommen und um Ansprechpartner*innen der verschiedenen Akteure sowie am Thema interessierte Personen mit und ohne Behinderung kennen zu lernen. Hilfreich war die Teilnahme an Potsdamer Veranstaltungen wie dem ersten Inklusionsforum, Fachtagen der Landeshauptstadt Potsdam oder dem Behindertenpolitischen Stammtisch.

Netzwerkaufbau

Für den weiteren Netzwerkaufbau wurden viele **Gespräche** geführt. Insgesamt hat das Netzwerk nun gut 350 Kontakte. Ungefähr 200 Personen nahmen an einer oder mehreren Netzwerk-Veranstaltungen teil. Darunter waren Vertreter*innen von Behörden, Trägern von Einrichtungen und Projekten, Bildungsträgern, Vereinen, Initiativen, einzelnen Unternehmen, der Kammern, Schwerbehindertenbeauftragte, Angehörige und privat interessierte Menschen mit und ohne Behinderung.

Was hilft den Akteuren in Potsdam dabei, sich kennen zu lernen und gemeinsam für mehr Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung in Potsdam zu sorgen? Mit dieser Frage im Hintergrund wurden verschiedene Veranstaltungsformate ausprobiert:

Jährlich wurde ein **Fachtag** im Veranstaltungssaal des Potsdam Museums organisiert, der neben dem inhaltlichen Input auch die Möglichkeit zur Beteiligung und Vernetzung bot. Jeweils 70 Personen nahmen an den Veranstaltungen teil.

Als kleineres und niedrigschwelliges Format gab es die thematischen **Begegnungstreffen**, die jeweils in einem rollstuhlgerechten Café oder Restaurant stattfanden. Nach einem kurzen inhaltlichen Input, bei dem sich thematisch passende Ansprechpartner*innen vorstellten, konnten nach einer großen Fragerunde auch Einzelgespräche stattfinden. Insgesamt wurden sechs solcher Treffen mit jeweils 20 bis 30 Teilnehmenden durchgeführt.

Als kleinstes Format wurde 2017 der **Arbeitskreis** zur Ansprache und Sensibilisierung von Arbeitgeber*innen gegründet. An den monatlichen Treffen nahmen zunächst nur drei bis vier Personen teil. Aus dieser Zusammenarbeit entwickelte sich jedoch ein größeres Format:

- Seit November 2017 gibt es einen regelmäßigen **Runden Tisch für einen inklusiven Arbeitsmarkt** in Potsdam, der viermal jährlich bei verschiedenen Gastgebern aus dem Netzwerk tagt. Mittlerweile nehmen jeweils um die 20 Personen teil. Gemeinsam konnten schon verschiedene Aktionen umgesetzt werden, wie zum Beispiel ein inklusives Unternehmerfrühstück. Themenspezifisch bilden sich Arbeitsgruppen.

Nach einem Besuch des Leiters der Eingliederungshilfe beim Runden Tisch im Frühjahr 2018 hat sich zum Beispiel eine schnittstellenübergreifende Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in Potsdam gebildet, die sich derzeit fast monatlich trifft. Gemeinsam wird Infomaterial erstellt und eine Veranstaltung für Werkstattbeschäftigte geplant, um sie über die Möglichkeit zu informieren, mithilfe dieses neuen Förderinstruments eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt anzunehmen.

Seit März 2017 gibt es bei der Handwerkskammer Potsdam eine **Inklusionsberatung**, die sofort an das Netzwerk anknüpfen und wichtige Kontaktmöglichkeiten nutzen konnte. Auch für das Netzwerk ist sie eine große Bereicherung, da hierüber viele direkte Kontakte zu Unternehmen möglich sind.



Entsprechend konnten auch die seit 2018 in Potsdam eingerichteten **Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (EUTBs)** das Netzwerk für den Aufbau der eigenen Arbeit nutzen und umgekehrt den Kontakt zu vielen Menschen mit Behinderung herstellen.

So hat sich ein lebendiges, partizipatives Netzwerk entwickelt. Die anfängliche Skepsis einiger Akteure hat sich in eine offene, aktive Teilnahme gewandelt. Wichtig ist dafür die Kommunikation auf Augenhöhe. Die Einbindung mehrerer Akteure muss jedoch noch verstärkt werden, vor allem von Unternehmen.

Information von Menschen mit und ohne Behinderung

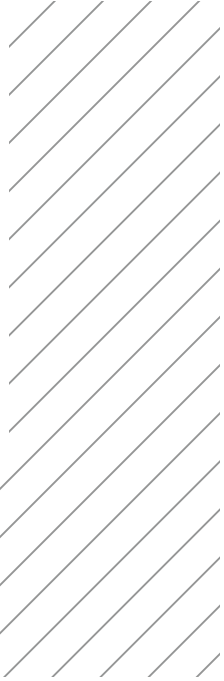
Um fachliche Informationen sowie Informationen über Ansprechstellen in Potsdam bieten zu können, wurden passende Broschüren und Bücher zum Thema recherchiert und angeschafft. Ein entsprechend ausgestatteter **Infostand** stand auf den Fachtagen und Begegnungstreffen des Netzwerks zur Verfügung und wurde rege genutzt. Mehrmals mussten Broschüren nachbestellt werden.

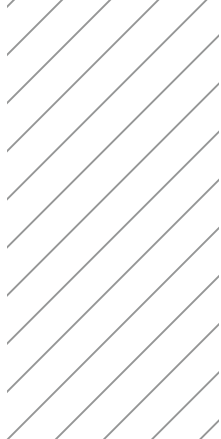
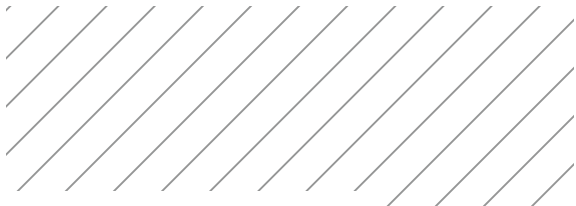
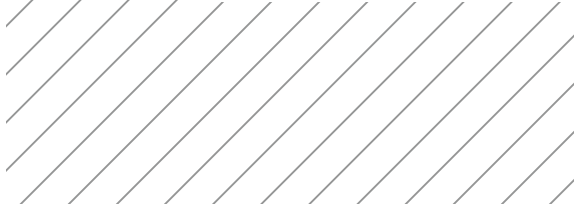
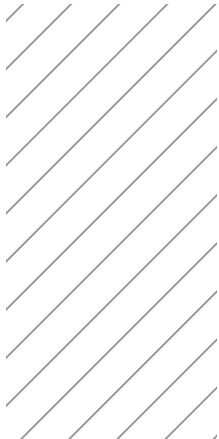
Auch auf Veranstaltungen wie dem ersten Fachkräftetag der Landeshauptstadt Potsdam, der Reha-Messe des Berufsbildungswerks im Oberlinhaus oder bei Netzwerktreffen zweier Unternehmerverbände waren die Mitarbeiterinnen des Netzwerks Arbeit Inklusiv mit dem Infostand präsent.

Weitere Informationsmöglichkeiten boten die **Fachtage und Begegnungstreffen** des Netzwerks Arbeit Inklusiv. Viele Praxisbeispiele und Erfolgsmodelle wurden präsentiert, der aktuelle Stand zur Teilhabe am Arbeitsleben in Potsdam wurde von verschiedenen Akteuren dargestellt und gemeinsam mit den Teilnehmenden diskutiert.

Im Netzwerkbüro fand eine **persönliche Beratung** von Arbeit suchenden Menschen mit Behinderung statt. Außerdem wurde es für Gespräche mit einzelnen Akteuren, für die Treffen von Arbeitsgruppen sowie der Steuerungsgruppe des Netzwerk-Projektes genutzt. Im August 2018 gab es dort ein Treffen zur Projektvorstellung für die Potsdamer EUTB-Berater*innen, die Infomaterial in ihre Beratungsstellen mitnahmen und es nun für ihre eigenen Beratungsleistungen nutzen.

Ein Informationsportal im Internet mit allen Ansprechstellen zum Thema Arbeit und Behinderung in Potsdam, das gemeinsam mit der Landeshauptstadt Potsdam umgesetzt werden sollte, ist in Erarbeitung. Die Internetseite wird voraussichtlich im Jahr 2019 veröffentlicht werden.





2.3 Grenzen überschreiten

Das Netzwerk Arbeit Inklusiv hat sich zum Ziel gesetzt, Inklusion im Feld Arbeit voranzutreiben. Das bedeutet zunächst einmal, ein gemeinsames Bewusstsein für Inklusion zu entwickeln und die Grundaussage zu verstehen: Jeder Mensch soll überall dabei sein können – auch im Arbeitsleben. Inklusion ist ein Prozess der Annahme und Nutzung von Vielfalt. Darauf ist der erste Arbeitsmarkt bisher jedoch kaum ausgelegt. Er ist, nach wie vor, stark leistungsorientiert. Diese Leistungsorientierung findet sich in den Köpfen vieler Menschen wieder, nicht nur in Unternehmen, sondern beispielsweise auch in Behörden oder bei Arbeit suchenden Menschen. Um solche Begrenzungen zu überschreiten, war ein Schwerpunkt der Netzwerkarbeit die Bewusstseinsbildung für Inklusion.

Bewusstseinsbildung für Inklusion

Es sollten bei den Netzwerk-Veranstaltungen nicht nur Informationen vermittelt werden. Durch die Art der Veranstaltungen des Netzwerks wurden **Räume geschaffen, um sich in aller Vielfalt zu begegnen**. Es war möglich, sich von Mensch zu Mensch auf Augenhöhe zu treffen und kennenzulernen. Inklusion konnte so nicht nur vom Intellekt her erfasst werden, sondern es war möglich, auch ein Gefühl für das inklusive Miteinander zu entwickeln. Durch den Fokus auf das, was alle Beteiligten jeweils einbringen konnten und wollten, wurde das Potential von Vielfalt deutlich. Außerdem wurden Barrieren und Herausforderungen festgestellt, die Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam haben. Ein Beispiel hierfür ist die menschliche Angst, sich auf Unbekanntes einzulassen und der erforderliche Mut, sich darüber hinwegzusetzen.



Schnittstellenübergreifende Treffen boten den Vertreter*innen verschiedener Behörden und anderer Akteure die Möglichkeit, über den eigenen Tellerrand zu schauen. Es konnten die Positionen verschiedener Akteure, von Menschen mit und ohne Behinderung ausgetauscht und ein gegenseitiges Verständnis entwickelt werden. Zur wirksamen Inklusion bedarf es außerdem intensiver Abstimmung zwischen den Rehabilitationsträgern, um Menschen mit Behinderung nicht an den Schnittstellen der Behörden scheitern zu lassen. Hier gibt es noch viel weiteren Handlungsbedarf im Sinne der Bewusstseinsbildung.



Lokaler Teilhabeplan 2.0

Um auch organisatorische und praktische Grenzen der Teilhabe am Arbeitsleben in Potsdam zu überschreiten, beteiligten sich im Sommer 2017 mehrere Netzwerkpartner*innen an der **Fort-schreibung des Lokalen Teilhabeplans** der Landeshauptstadt Potsdam. In einer Arbeitsgruppe wurden Vorschläge für notwendige Maßnahmen im Feld Arbeit und Beschäftigung entwickelt und bei der darauf folgenden Zukunftskonferenz eingebracht:



Die Landeshauptstadt Potsdam soll...

- in der Verwaltung und den stadt eigenen Betrieben eine beispielhafte inklusive Einstellungspraxis etablieren. Das heißt, dass alle Abläufe rund um die Personalgewinnung und –beschäftigung barrierefrei gestaltet sind, so dass Menschen mit und ohne Behinderung die gleichen Chancen haben.
- entsprechende Schulungen für Führungskräfte und für Mitarbeiter*innen ihrer Personalstellen bieten.
- eine barrierefreie Informationsplattform zum Thema Arbeit und Behinderung im Internet zur Verfügung stellen.
- Stellen schaffen für Inklusionslots*innen als erste Anlaufstelle für Arbeit suchende Menschen mit Behinderung und für Unternehmen in Potsdam.
- Zuverdienst-Projekte sowie weitere Modellprojekte fördern, um mehr Arbeits- und Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen.
- das Budget für Arbeit in Potsdam etablieren.
- den Lotsendienst für Existenzgründer*innen um Beratungsangebote für gründungsinteressierte Menschen mit Behinderung ergänzen.
- den Aufbau der „Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung“ (EUTB) in Potsdam unterstützen.
- die Fortführung des Netzwerks Arbeit Inklusiv fördern.

Alle Vorschläge wurden in den Entwurf aufgenommen, die meisten mit einer hohen Priorität versehen. Hieraus ergeben sich wichtige Aktionsfelder für die weitere Netzwerkarbeit.

Sensibilisierung von Unternehmen

Um Menschen mit Behinderung Arbeitsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bieten, braucht es Unternehmen, die bereit sind, sie zu beschäftigen. Die Anzahl solcher Unternehmen ist sehr begrenzt, hier ist Sensibilisierungsarbeit erforderlich.

Vorträge zu den Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung für Unternehmen fanden auf Netzwerktreffen zweier Unternehmerverbände sowie beim ersten Potsdamer Fachkräftetag 2017 statt. Auch im Rahmen der Potsdamer Engagement-Marktplätze für Unternehmen und Gemeinnützige in den Jahren 2016 und 2017 wurden Unternehmer*innen direkt angesprochen.

Durch die **Inklusionsberatung der Handwerkskammer** wurden viele einzelne Unternehmen besucht und auch im Rahmen der Thematik des Fachkräftemangels für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisiert. Dabei zeigte sich, dass Einladungen zu Veranstaltungen von den Unternehmen selten angenommen werden. Wirksamer ist die Ansprache im persönlichen Gespräch vor Ort. Mindestens acht Menschen mit Behinderung konnten so in Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden.

Das Berufsbildungswerk des Oberlinhauses hat positive Erfahrungen mit dem **Angebot inklusiver Unternehmerfrühstücke** gemacht. Ein solches Frühstück fand in Kooperation mit dem Netzwerk Arbeit Inklusiv im Mai 2018 statt. Arbeit suchende Menschen mit Behinderung hatten die Gelegenheit, sich bei mehreren Unternehmensvertreter*innen vorzustellen. Mindestens zwei der Bewerber*innen haben so einen Arbeitsplatz gefunden.

In einer Arbeitsgruppe des Netzwerks wurde das **Mentoring-Programm „Unternehmen für Unternehmen“** entwickelt. Arbeitgeber*innen mit Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stellen ihr Wissen und ihre Erfahrungen Unternehmer*innen zur Verfügung, die hier noch unsicher sind. Bei der Auftaktveranstaltung im März 2018 stellten sich vier Unternehmen vor, inzwischen sind sieben Arbeitgeber*innen verschiedener Branchen und Unternehmensgrößen als Mentor*innen eingeschrieben. Im nächsten Schritt wird das Programm bei Unternehmensverbänden und Unternehmensberatungen bekannt gemacht.



3. Ergebnisse

Zwei große Zielsetzungen gab es für das Projekt Netzwerk Arbeit Inklusiv:

1. Die Potsdamer Akteure im Feld der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung sollten sich besser kennen, die Informationsstrukturen zum Thema sollten verbessert werden.
2. Es sollte mehr Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung geben.

Durch die Projektarbeit wurde einiges erreicht:

- ✓ Es gibt jetzt in Potsdam ein lebendiges Netzwerk, dessen Mitglieder sich regelmäßig bei einem Runden Tisch zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes treffen und austauschen.
- ✓ Viele Akteure konnten sich (besser) kennen- und verstehen lernen. Einige Akteure im Netzwerk sind neue Kooperationen eingegangen.
- ✓ Solche Kooperationen wurden zum Beispiel zur gemeinsamen Umsetzung in Potsdam neuer Angebotsformen wie Zuverdienst oder Budget für Arbeit genutzt. Somit hat sich das Teilhabe-Angebot während der Projektlaufzeit erweitert.
- ✓ Es gibt zu den Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben ein sortiertes und aktuelles Informationsmaterial für Unternehmen und für Arbeit suchende Menschen mit Behinderung
- ✓ Es gibt die Möglichkeit, sich im Netzwerkbüro Beratung zum Thema einzuholen.
- ✓ Es gibt wichtige Erkenntnisse und Ansatzpunkte zur wirksamen Ansprache und Sensibilisierung von Unternehmen.
- ✓ Informationen zu erreichten neuen Arbeitsmöglichkeiten durch die Aktivitäten zur Sensibilisierung von Unternehmen gab es von ungefähr zehn Menschen (siehe 2.3).

- ✓ Im Projekt selbst wurde eine inklusive Zusammenarbeit im Team erprobt. Alle Honorarverträge für Moderation oder Fachbeiträge wurden an Menschen mit Behinderung vergeben. So wurde Inklusion im Kontext Arbeit vorgelebt.
- ✓ Wichtige Themen zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes konnten bei Veranstaltungen platziert und im Rahmen der Fortschreibung des Lokalen Teilhabeplans der Landeshauptstadt Potsdam verankert werden.

Mit den oben genannten Aktivitäten wurden Grundlagen geschaffen, um das Engagement für einen inklusiven Arbeitsmarkt in Potsdam weiter zu fokussieren und noch mehr zum Erreichen des Zieles beizutragen, mehr Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Dies ist dringend erforderlich, denn folgende Aspekte sind im Laufe der Projektarbeit sehr deutlich geworden:

- Zu viele Unternehmen wissen nach wie vor viel zu wenig über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.
- Das Vorgehen verschiedener Behörden ist noch nicht gut genug aufeinander abgestimmt.
- Viele Mitarbeiter*innen von Behörden und Unternehmen sind nicht ausreichend für die empathische Ansprache von Menschen mit Behinderung geschult.
- Viele Menschen mit Behinderung sind frustriert oder haben inzwischen resigniert angesichts des Kampfes, der immer wieder erforderlich ist, um ihnen zustehende Teilhabemöglichkeiten auch tatsächlich zu erreichen.

Wichtige Themen für einen inklusiven Arbeitsmarkt in Potsdam

Bei den letzten Veranstaltungen im Jahr 2018 wurden Themen gesammelt, die in Potsdam weiter bearbeitet werden sollen. Als Beispiel findet sich die Abschrift des Word Cafés vom Fachtag 2018 in der Anlage dieser Dokumentation.

Eine wichtige Voraussetzung ist der **Beschluss des Lokalen Teilhabeplans 2.0** durch die Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam. Die Notwendigkeit der darin beschriebenen Maßnahmen im Feld Arbeit und Beschäftigung (siehe 2.3) hat sich im Projektverlauf mehrfach bestätigt. Besonders hervorzuheben ist die **Einrichtung eines Inklusionslotsendienstes**.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist der strukturierte Aufbau einer Unternehmens-Anlaufstelle für Inklusion und der Ausbau des Mentoring-Netzwerkes, um den **Informationsstand bei Unternehmen** zu verbessern. Hierfür müssen engagierte Kooperationspartner aus den Reihen der Unternehmen und Unternehmensverbände eingebunden werden.

Es braucht **Fortbildungen und Schulungen für alle Beteiligten** (Mitarbeiter*innen und Führungskräfte von Unternehmen und Behörden sowie für Arbeit suchende Menschen mit Behinderung). So werden die Vorteile und Möglichkeiten eines inklusiven Arbeitsmarktes allen deutlicher, förderliche Herangehensweisen werden vermittelt. Auf dieser Basis können Hindernisse gemeinsam einfacher überwunden werden.

Die Information über verschiedene Teilhabemöglichkeiten muss weiter verbessert und **neue Angebotsformen** hervorgehoben werden. Wenig genutzt wird bisher beispielsweise die Unter-



stützte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Für solche Angebotsformen braucht es weitere **schnittstellenübergreifende Gremien**, damit die verschiedenen Rehabilitationsträger die Umsetzung solcher Möglichkeiten gemeinsam voranbringen. Das gleiche gilt für das gemeinsame Wirken zur **Verringerung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung**, die im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung nach wie vor deutlich häufiger besteht und länger andauert.

Grundlage für diese Themen ist die **weitere Umsetzung einer koordinierten Netzwerk-Arbeit und die Schaffung eines Bewusstseins für Inklusion**. So können die aufgebauten Strukturen und Formate genutzt und weitere Akteure, Menschen mit und ohne Behinderung, für die gemeinsame Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes in Potsdam gewonnen werden.

Anlage

Abschrift der Ergebnisse des World Cafés beim Fachtag 2018



Tisch 1

*„Wie erreichen wir Arbeitgeber*innen, damit sie Menschen mit Behinderung einstellen?“*

Information, Praktika o. ä., um Begegnung und Erfahrung möglich zu machen, Vorurteile abzubauen

Über Potentiale zukünftiger Arbeitnehmer aufklären – was hat eine Firma/Unternehmen davon, Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen?

Infos, welche Unterstützungsmöglichkeiten es gibt

Inhouse Bewusstseinsbildung; Fortbildungen in Unternehmen

Persönlicher Kontakt

Behinderung als Normalität in der Gesellschaft etablieren

Arbeitgeber aufklären über behinderte Menschen, Ängste nehmen, Mut machen: Checkliste, übergreifendes Info-Portal

Info über Fördermittel von Seiten Arbeitsagentur, Integrationsamt

Über Behinderung aufklären

Differenzierung der Bedarfe/ Behinderungen (GB/SB)

Mentoring-Programm ausbauen

Motivation zu flexibleren Arbeitsmodellen

Mehr Dienstleistungsmentalität bei den öffentlichen Leistungsträgern

Konkrete positive Beispiele, Multiplikatoren

Kluges Marketing, Einladung zu Programmen, die das Herz der AG anziehen

Längerfristige Praktika

Informelles Netzwerk nutzen (Freunde, Bekannte, die ein Unternehmen kennen)

Mehr kooperative Ausbildungsplätze organisieren

Arbeitsagentur muss Sensibilisierung mehr lernen

Mehr Öffentlichkeiten über Medien

Behinderte in Führungspositionen

Aus eigener Erfahrung nur über persönliche Konfrontation und Erklärung dem Chef und dem KOMPLETTEN Team gegenüber

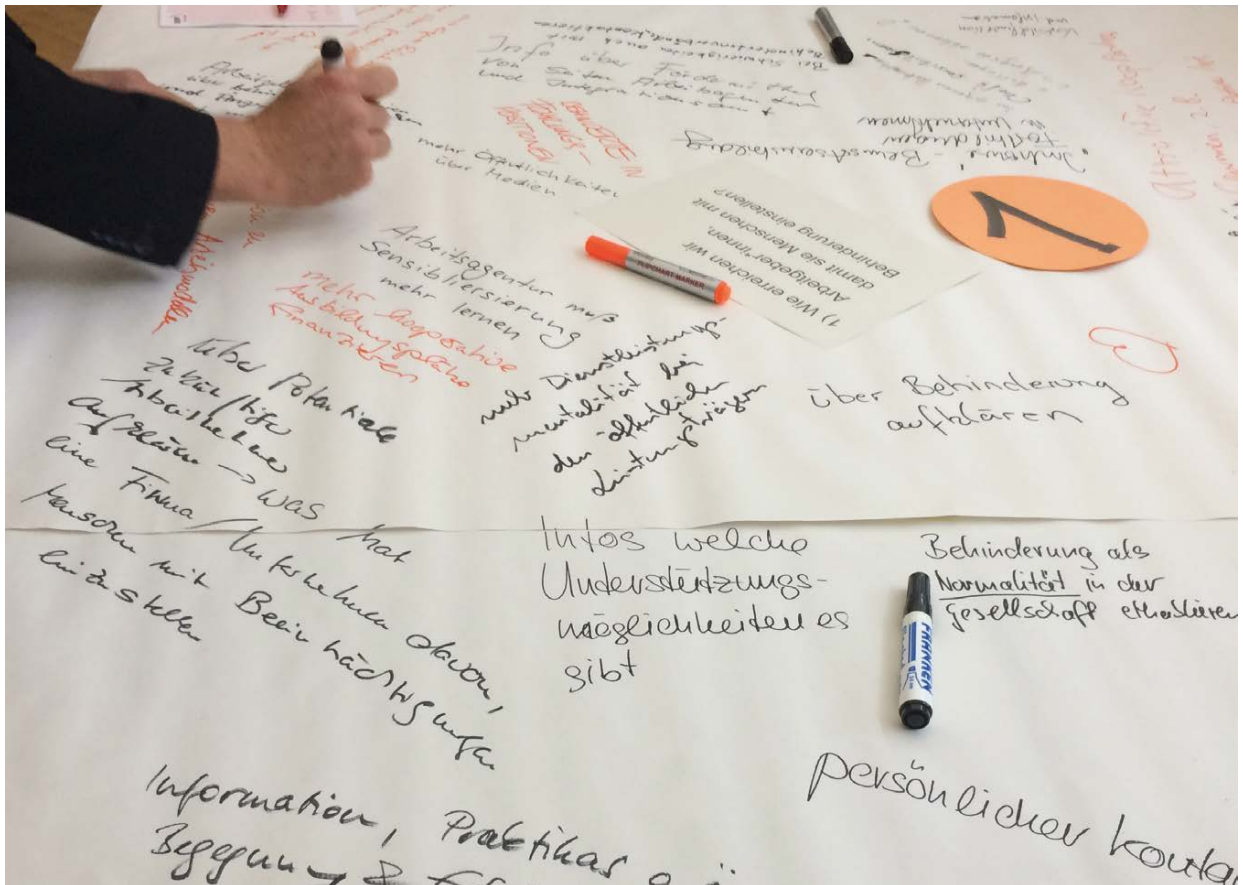
Passendes Erhebungsinstrument (AN Profil)

Bei Schwierigkeiten auch Behindertenverbände kontaktieren

Attraktive Kooperationspartner gewinnen z. B. HPI (Hasso Plattner Institut), Themen Digitalisierung und Arbeit der Zukunft

Im eigenen Unternehmen Chefs und Kollegen sensibilisieren, Ängste abbauen

Vorbildfunktion und Information



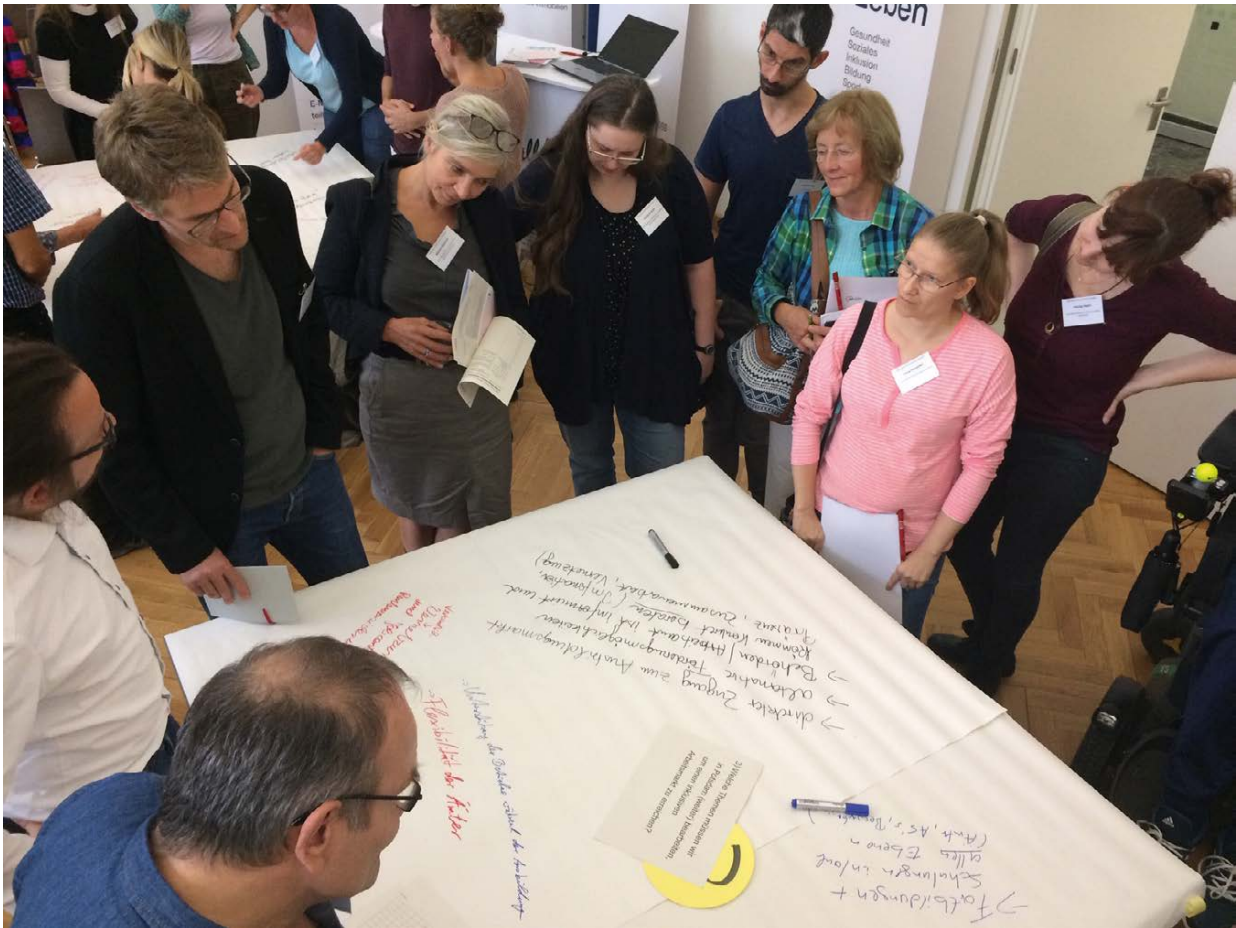
Tisch 2

„Was brauchen Menschen mit Behinderung, um sich im Netzwerk zu beteiligen (damit es in ihrem Sinne arbeitet)?“

Das Wissen, dass es ein Netzwerk gibt und wie man wo Kontakt findet (Medien sind gefordert)
Mut und Zutrauen
Begleitung
Erklärungen: Personen, die Zeit haben und erklären/begleiten
Fürsprecher (z. B. wenn Mensch mit psychischem Hindernis nicht in Gruppen sein kann, dass jemand sein Anliegen einbringt)
Im Netzwerk die Erfahrung von Selbstwirksamkeit machen
Ein eigenes Lobbyverständnis

Netzwerkerfahrungen in ländlichen Raum tragen
Vor Ort sein
„Besondere“ Veranstaltungsformate, z. B. kleine Gruppen, gut zugängliche Orte (z. B. Werkstätten)
Erreichbarkeit für jeden
Humor
Vertrauen, Netzwerk als sicherer Ort
Willkommenskultur
Medien: Radio, Fernsehen
Übergeordnetes Internetportal
Toleranz und Empathie
Würdigung und Respekt
Ein offenes Ohr

Aufsuchendes Netzwerk
Niederschwellig, Leichte Sprache
Beteiligung: Nicht über-, sondern miteinander
Videokonferenzen
Leichte Sprache und DGS-Video
Einbeziehen Dolmetscher
Keine Fremdwörter
Barrierearmer/-freier Zugang zu Informationen
Möglichst viele Fremdwörter vermeiden



Tisch 3

„Welche Themen müssen wir in Potsdam (weiter) bearbeiten, um einen inklusiven Arbeitsmarkt zu erreichen?“

Kontinuierliche Unterstützung von Arbeitgebern – beraterisch
Ein klares Grundrechtsverständnis definieren und kolportieren (weitervermitteln)
Praktikumsbörse, Angebote zur Erprobung
Fördermöglichkeiten besser bekannt machen
Fortbildungen und Schulungen in/ auf allen Ebenen (Ämter, AGs, Bewerber, ...)
Kampagne mit positiven Beispielen; auch Marketing, mehr Bewusstsein fördern/schaffen
Ideenwettbewerb initiieren – Firmen einbinden

Bürokratie-Abbau
Beantragungszeiträume deutlich verkürzen
Tandems bilden Betroffener und Bearbeiter
Die Zuständigkeit der entsprechenden Behörden muss ganz klar abgegrenzt sein, keine Verantwortlichkeiten hin und her schieben
Gemeinschaftliche Existenzgründung bis hin zur Genossenschaft
Vernetzung der Agentur für Arbeit und Jobcenter mit Behörden (Stadt, Rentenversicherung) – verbindlich!

Flexibilität der Ämter
Unterstützung der Betriebe während der Ausbildung
Mehr Kenntnisse über Arten von Behinderungen gewinnen
Direkter Zugang zum Ausbildungsmarkt
Alternative Fördermöglichkeiten
Behörden/Arbeitsamt sind informiert und können konkret beraten (Information, Präsenz, Zusammenarbeit, Vernetzung)



Tisch 4

„Was ist mein persönlicher, konkreter nächster Schritt hin zu mehr Inklusion?“

Besser und genauer Zuhören und Wahrnehmen
Besser mit den eigenen Vorurteilen umgehen
Nicht nur während meiner Arbeitszeit Unternehmen aufklären und über Inklusion reden, sondern auch während meiner Freizeit
Öffnung im eigenen Umfeld schaffen – z. B. auch bei den eigenen Kindern
Aufklärung: Demokratie und Inklusion gehören zusammen
Weitermachen – einfach „überall“
Die Schule meines Sohnes in die Verantwortung „mit“-nehmen
Rahmenpläne abfragen – Bildungsministerium

Selbstverständlicher Umgang
Mehr Ermutigung meiner Patienten, mehr Unterstützungsangebote einzufordern und selbstverständlich anzunehmen
Nicht-Behinderte im Alltag mit mir konfrontieren, um Barrieren abzubauen und die Angst zu nehmen
Mehr Mut
Mehr über Behinderungen informieren durch Kontaktaufnahme in Beratungsstellen (z. B. Sozialarbeiter)
Durchhalten und weitermachen mit dem, was ich schon tue
Lernen, was Barrieren sind, bedeuten...
Als Nicht-Betroffene besser beobachten und Hinweise geben, z. B. an nicht barrierefreie Arztpraxen!
Fördermappe

Durchhaltevermögen bei Behörden
Ämter/Behörden – Abbau von Barrieren im Kopf
Normalo TV!
Mehr aktive Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen Betroffener, barrierefrei!
Mehr Anspruch haben!
Mehr Engagement, Teilnahme z. B. an Netzwerkarbeit
Einsetzen für eine bunte und vielfältige Gesellschaft: Demokratie, Partizipation aller, Teilhabe
Dolmetscher – kein Anspruch, Teilhabe, Gesellschaft
Weitermachen

Impressum



Angela Schweers (Vorstandsvorsitzende)

Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Potsdam e. V.
Neuendorfer Straße 39 A
14480 Potsdam

TEL 0331 73041770
E-Mail info@awo-potsdam.de
www.awo-potsdam.de

Fotos/Bildnachweise:
AWO Bezirksverband Potsdam e. V.
©0legD_shutterstock.com

Satz: Frenkelson Werbeagentur

© AWO Bezirksverband Potsdam e. V.

Dieses Werk einschließlich aller seiner
Teile ist urheberrechtlich geschützt.

