

Jahresbericht des Sozialdienstes 2019

Inhaltsverzeichnis

Editorial	
Einblick	02
Rückblick	04
§16i SGBII	07
Öffentlich geförderte Beschäftigung	09
JobPerspektive	12
Besondere Zielgruppe	14
Arbeitsgelegenheiten	17
Rückblick in Zahlen	20
Ausblick	23
Anhang	25

Editorial

Liebe Mitglieder und Freunde der Diakonie Neue Arbeit,

liebe Mitarbeitende, liebe Leserin und lieber Leser,

das Berichtsjahr 2019 war ein bewegtes Jahr für das Diakonische Werk sowie seiner Tochterunternehmen.

Besonders in Veränderung und vor Herausforderungen waren im Berichtsjahr der Vorstand und die Geschäftsführung. Intern hat es eine Veränderung an der Spitze unseres Vereins gegeben. Wir haben sehr dynamische konzeptionelle, strukturelle und personelle Entwicklungen und Veränderungen mit dem Vorstand und der Geschäftsführung eingeleitet und umgesetzt.



Das Ziel der strukturellen Veränderungen war, die umsatzsteuerliche Organschaft im Gesamtunternehmen „Diakonisches Werk Mönchengladbach e. V.“ einzuführen und umzusetzen. Die Prozessschritte hierher waren zum Teil sehr Zeit- und Nerven-intensiv für alle Beteiligten, sind aber mit Blick auf die Zukunft für die Weiterentwicklung und Bestandssicherung sehr bedeutsam. Die angesprochenen Prozesse beinhalten Suche und Veränderung, aber auch Neuanfang und Profilschärfung. Dazu kam, dass im Verlauf der Umstrukturierungen rechtzeitig deutlich wurde, dass die Betriebsausrichtung der Tochterunternehmung Neue Arbeit zuvor in eine betriebswirtschaftlich bedenkliche Situation geführt und ihre Einbindung in das diakonische Leitbild zunehmend geschwächt worden ist.

Letztendlich hatten wir zum Jahresende eine völlig neue Vereinsatzung und sechs neue Gesellschaftsverträge für die Tochterunternehmen in enger Abstimmung mit der Ev. Landeskirche und dem Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe zur Beschlussfassung im Vorstand und Mitgliederversammlung erfolgreich erarbeitet. Das wird zukünftig dazu führen, dass neben der Mitgliederversammlung, als weiterhin höchstes Organ des Vereins, ein Aufsichtsrat über alle Tochterunternehmen die Kontrollaufsicht ausübt. Als Vorstand wurde der bisherige Geschäftsführer berufen.

Trotz aller äußeren und inneren Veränderungen bleibt der Auftrag der Diakonie im Kern unverändert. Er soll nach außen und nach innen zukünftig aber deutlich sichtbarer und wahrnehmbarer werden:

Bei der sozialen und pflegerischen Arbeit in unseren drei Pflegezentren, in unseren unterschiedlichsten Fachberatungsstellen und in der Neue Arbeit braucht es immer drei wichtige Dinge, die zu gewährleisten sind: die nötige Professionalität zur Bewältigung der pflegerischen, sozialpädagogischen, betriebstechnischen, medizinischen, kaufmännischen u.v.a.m. Anforderungssituationen, ein Gespür für die Stimmungslage der Menschen und die Bereitschaft, diese mit aufzunehmen.

Unsere diakonisch geprägten Tätigkeiten sind keine Arbeit wie jede andere Arbeit. Die Diakonie lebt davon, dass die Mitarbeitenden in den alltäglichen beruflichen Herausforderungen dies immer wieder zusammenbringen. Hierdurch geben sie der Diakonie ihr Profil.

Allen Mitarbeitenden unserer Diakonie Neue Arbeit sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt für ihr Engagement und für ihre Bereitschaft, sich auf die Menschen einzulassen.

Während ich dies schreibe, erleben wir alle, welch wohltuenden Unterschied in Zeiten der Coronakrise das beschriebene „diakonisches Arbeiten“ ausmachen kann. Ich hoffe, dass wir beim nächsten Mal, wenn der Geschäftsbericht zu 2020 geschrieben wird, davon sprechen können, wie wir diese und andere Krisen gemeistert haben. Jetzt wünsche ich Ihnen aber erst einmal viel Freude beim Lesen unseres Jahresberichtes.

Ihr

Heinz Herbert Paulus

Einblick

Im Jahr 2019 ist die Neue Arbeit stillschweigend 30 Jahre alt geworden.

In dem vorliegenden Jahresbericht werden wir aus Sicht des Sozialdienstes den Blick zurückwerfen und schauen, was sich aus der „Ursprungsidee“ entwickelt hat. Gleichzeitig nehmen wir den „Wandel“ in den Blick und lassen Sie an der Vision des Sozialdienstes für die Zukunft des Unternehmens teilhaben. Darüber hinaus werden Sie wie jedes Jahr einen Einblick in unsere Tätigkeit in den einzelnen Förderprogrammen bekommen.

Wir werden uns mit der Umsetzung des „Teilhabechancengesetzes“, insb. mit dem §16i SGBII, beschäftigen, welches zum 01.01.2019 in Kraft trat. Das Jobcenter Mönchengladbach setzte dieses Gesetz zeitnah um und die Neue Arbeit besetzte den ersten Maßnahmeplatz in diesem Programm zum 01.02.2019.

Selbstverständlich werden wir Ihnen auch in diesem Jahr Einblick in die soziale Arbeit im Inklusionsunternehmen geben. Laut Behindertenrechtskommission müssten Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt selbstverständlich sein. Wir sind noch „Meilensteine“ davon entfernt. Inklusionsunternehmen wie die Neue Arbeit sind aber ein guter Weg in die richtige Richtung. Wir bieten Menschen mit Handicaps im unterstützenden Rahmen statt geschütztem Raum die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben. Der Sozialdienst weiß, welche Chancen Diversity für unsere Betriebe bietet. Davon überzeugte Frau Schaefer-Henze auf der Jahrestagung im Jahr 2018 auch das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes NRW (LIA). Das Institut nahm dies zum Anlass, sich einen Eindruck vor Ort zu machen und widmete uns im LIA Transfer 8 den Best Practice Beitrag. Diesen Beitrag fügen wir dem Jahresbericht als Anlage bei. Hier wird sehr schön herausgestellt, dass der Sozialdienst auch bezogen auf den Arbeitsschutz individuelle, auf den Menschen zugeschnittene Lösungen finden und umsetzen kann.

Auch im Jahr 2019 haben wir unterschiedliche Maßnahmen im Rahmen des SGB II (teilweise in Verbindung mit Mitteln des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds) angeboten, sozialpädagogisch begleitet und Zukunftsperspektiven mit jedem Einzelnen erarbeitet.

Im Programm „JobPerspektive“ bleiben wir mit den Auswirkungen der älter werdenden Mitarbeiter beschäftigt. Hohe Krankheitsquoten zeichnen diese Gruppe aus.

Für alle „Sozialprogramme“ gilt, dass es erforderlich ist, sich unter realistischen Arbeitsbedingungen den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu stellen. Zugleich sind die sozialpädagogische Beratung und Begleitung sowohl am Arbeitsplatz als auch in allen psychosozialen Lebenslagen Bestandteil aller Zuwendungsbescheide.

Der Sozialdienst steht immer im Konflikt zwischen Wahrung der Zuwendungsbedingungen, betrieblichen Anforderungen und der individuellen Bedarfe der Teilnehmer. Betriebswirtschaftlich ist es notwendig, dass die Teilnehmer ihren Teil zum Betriebsergebnis beitragen und ihre Leistungs- und Durchhaltefähigkeit im Projektverlauf steigern. Der Sozialdienst ist also zunächst Begleiter im Betrieb und erlebt die Entwicklung, aber auch die Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz und kann zeitnah intervenieren.

Gleichzeitig ist der regelmäßige Kontakt am Arbeitsplatz eine gute Basis für eine vertrauensvolle Beziehung. Diese ist erforderlich, um mit den Teilnehmern die besonderen sozialen Schwierigkeiten soweit zu minimieren, dass sie die Integration in Arbeit nicht mehr behindern.

Last but not least ergänzen statistische Daten den Rückblick auf das Jahr 2019.

Rückblick

Wir denken, 30 Jahre sind Anlass genug, aus Sicht des Sozialdienstes den Blick zurückzuwerfen und zu schauen, was sich aus der Ursprungsidee entwickelt hat. Dies bedingt auch die Notwendigkeit, nach vorne zu schauen. In den 1980er Jahren stieg die Arbeitslosenzahl erstmals im Jahresschnitt über die 2 Millionengrenze. Die materielle Lage der Erwerbslosen war durch zunehmende Verarmung gekennzeichnet. Aus dieser gesellschaftlichen Situation entstand die Notwendigkeit, einen neuen Bereich der sozialen Arbeit zu konzipieren. Langzeitarbeitslose Menschen sollten über realitätsnahe, sinnstiftende sowie sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse wieder in das Erwerbsleben integriert werden. Im Diakonischen Werk Mönchengladbach entstand die Idee, solch einen Arbeitsbereich für Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten zu konzipieren. Dafür gab es keine Bauanleitung und von Beginn an wurde der permanent notwendige Wandel im Unternehmen mitbedacht und war 30 Jahre lang leitend. Es fiel die Entscheidung, mit dem Tätigkeitsfeld „Wäscherei“ zu starten. Einerseits passte dies zu den unterschiedlichen Dienstleitungen für Senioren im Diakonischen Werk und andererseits bot es die Möglichkeit der „Einfachstarbeitsplätze“.

Bei der Gewinnung der „Stammkräfte“ für die Neue Arbeit war es in den Gründungsjahren ausschlaggebend, dass sie am Erfolg des Unternehmens mitarbeiten wollten, gleichzeitig aber auch eine Beziehung zu der Thematik „Langzeitarbeitslosigkeit“ hatten. Rückblickend hat sich dies bewährt. Der Umgang mit Menschen mit besonderen Schwierigkeiten und gleichzeitig mit betriebswirtschaftlicher Rationalität braucht immer viel Fingerspitzengefühl von Führungskräften. Die Neue Arbeit profitierte davon, dass Erkenntnisse aus unterschiedlichen Disziplinen zusammengeführt wurden und das Unternehmen somit auf allen Ebenen eine gute Nase für wirtschaftliche, gesellschaftliche und förderrechtliche Bedingungen bewies. Es war von Beginn an eine große Herausforderung die Balance im Spannungsfeld zwischen „gemeinnützigem“ und „unternehmerischem“ Denken und Handeln zu gewährleisten. Das Matching zwischen betrieblichen Anforderungen und zuschussfähigen Maßnahmeteilnehmern war immer eine zentrale Aufgabe des Sozialdienstes. Dazu gehörte auch die „Zuschusslandschaft“ mit der Brille der Möglichkeiten der Neue Arbeit zu beobachten und Abläufe „förderrechtlich“ passend zu machen d.h. es wurden unterschiedliche arbeitsmarktliche Programme durch den Sozialdienst akquiriert und in die Betriebe integriert. Durch eine stetige Beobachtung der Förderlandschaft und eine gute Weitsicht wurde die Neue Arbeit in vielen arbeitsmarktpolitischen Projekten NRW weit zum Vorreiter und wurde bereits mehrfach als Best Practice Beispiel protegiert.

Im Laufe der Jahre entwickelte sich der Wäschereibetrieb bei einer stets guten Auftragslage zu einem der Modernsten in Deutschland. Gleichzeitig öffnete sich die Neue Arbeit immer den besonderen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes in Mönchengladbach. Sie unterhielt zeitweilig einen Garten- und Landschaftsbaubetrieb sowie in Kooperation mit einem Wirtschaftsunternehmen eine Metallwerkstatt. Seit 2001 betreibt sie ein Gäste- und Tagungshaus. In den Betrieben wurden unterschiedliche arbeitsmarktliche Programme und Projekte integriert. Einen großen Einschnitt stellte die Zusammenführung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe zum Sozialgesetzbuch II (Hartz-IV--Reform) dar. Die Neue Arbeit deutete die langen Schatten, die diese Reform vorauswarf, richtig und brachte zu Beginn des Jahres 2005 die Gründung des Inklusionsunternehmens auf den Weg. Dies machte einerseits eine sichere finanzielle Planbarkeit in Bezug auf das Zuschussgeschäft möglich, andererseits eröffnete die Neue Arbeit damit langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen eine dauerhafte Perspektive. 2006 erlebte Deutschland einen wirtschaftlichen Aufschwung.

Sehr schnell wurde aber deutlich, dass die Gruppe der Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen davon nicht partizipierte. Die Politik schlug zu diesem Zeitpunkt einen neuen Weg ein und brachte eine langfristige Förderung für diese Personengruppe auf den Weg: „JobPerspektive“. Die erste Stelle in NRW wurde 2007 in der Neue Arbeit eingerichtet. Auch bei der „Öffentlich geförderten Beschäftigung NRW“ war die Neue Arbeit 2012 der erste Träger, welcher im Rahmen des Modellprojektes den Zuschlag erhielt. Arbeitsmarktnah ausgerichtete Betriebe und öffentliche Förderprogramme reichten nicht aus, um Menschen mit unterschiedlichen Einschränkungen am Arbeitsleben teilhaben zu lassen. Professionelle soziale Arbeit im Rahmen der Beschäftigungsförderung war stets unerlässlich, um langzeitarbeitslosen Menschen, die (Re-) Integration in das Erwerbsleben zu ermöglichen.

In der Geschichte der Neue Arbeit gelang es nicht immer, die Balance zwischen gemeinnützigem und unternehmerischem Handeln zu wahren. Dies für die Zukunft zu gewährleisten erfordert eine gute Zusammenarbeit von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Disziplinen sowohl auf der Führungsebene als auch auf der Ebene des Sozialdienstes und der betrieblichen Akteure. Dies beinhaltet auch die Notwendigkeit, Mitarbeiter mit Führungs- und Anleitertaufgaben in Bezug auf „Verstehen von Behinderungen“, „Aktivieren von Ressourcen“, behinderungsspezifische Kommunikationsbedarfe“, „Grundlagen der Motivations- und Lerntheorie“ sowie „Anleitung und Förderung von Mitarbeitern mit kognitiven Beeinträchtigungen“ zu qualifizieren. Alle Menschen haben Potenzial und es wird das Werkzeug gebraucht, dieses zu erkennen und damit sowohl wirtschaftliche als auch soziale Wertschöpfung zu erzielen.

Ein grundlegendes betriebswirtschaftliches Verständnis aller „Stammkräfte“ der Neue Arbeit ist notwendig, um solide in die Zukunft zu gehen.

Der Sozialdienst der Neue Arbeit hat die Vision, dass das Angebot für Menschen aus der Langzeitarbeitslosigkeit mit und ohne Handicaps bunter, vielfältiger und inklusiver wird.

Die Zeichen der Zeit sprechen dafür. Immer mehr Eltern entscheiden sich, dass ihre Kinder inklusiv in Schulen unterrichtet werden. Es ist zu erwarten, dass im Anschluss an die Schulzeit in Zukunft nicht immer die Werkstatt für Menschen mit Behinderung die erste Wahl ist, sondern nach Alternativen geschaut wird.

Die Neue Arbeit kann Inklusion in Arbeit. Seit Gründung des Inklusionsunternehmens hat der Sozialdienst sein Know-how stetig erweitert. Folgende Schwerpunkte haben sich in der sozialen Arbeit im Inklusionsunternehmen herauskristallisiert:

- Die arbeitsbegleitende individuelle pädagogische sowie ergotherapeutische Betreuung am Arbeitsplatz
- Behinderungsspezifische Kommunikation
- Sensibilisierung der anleitenden Kräfte für die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe
- Beratung bei der behinderungsspezifischen Ausstattung einzelner Arbeitsplätze
- Unterstützung bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- Unterstützung bei den Herausforderungen des Alltags
- Zusammenarbeit mit den „Helfernetzwerken“

Gerne arbeitete der Sozialdienst stets an der Konzeptionierung und Umsetzung von weiteren inklusiven Angeboten.

Auf zwei Beinen steht man besser und aus diesem Grunde sollte sich die Neue Arbeit immer wieder auf ihren Ursprung als Beschäftigungsunternehmen besinnen und weiterhin den Markt für arbeitsmarktliche Förderprogramme beobachten und „passende“ Angebote in die Betriebe integrieren.

„Neue Arbeit braucht das Land“: So lautete der Titel der Festschrift für das 10jährige Bestehen der Neue Arbeit. Genügend offene Fragen gab es 1999 und gibt es auch heute noch. Aber genau das ist die Herausforderung, die den Sozialdienst von Beginn an antreibt und für langjährige Loyalität sorgt.

§16i SGBII

Zu Beginn des Berichtsjahres trat das Teilhabechancengesetz in Kraft. Trotz der guten Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt waren Ende 2018 immer noch knapp 800.000 Menschen langzeitarbeitslos. 4620 dieser Menschen lebten zu diesem Zeitpunkt in Mönchengladbach, bei denen sich die Vermittlungshemmnisse linear zur Dauer des Leistungsbezugs potenzierten.

Ziel des § 16i SGB II sollte sein, die soziale Teilhabe für von gesellschaftlicher Exklusion bedrohte Erwerbslose und ihre Familien durch längerfristige Beschäftigungsperspektiven zu verbessern. Der Gesetzgeber ermöglichte, dass die Jobcenter zur Erreichung dieser Zielsetzung potenziellen Arbeitsgebern ein hoher Lohnkostenzuschuss bewilligen konnten:

Förderhöhe Lohnkosten

- im 1. und 2. Jahr: 100 Prozent
- im 3. Jahr: 90 Prozent
- im 4. Jahr: 80 Prozent
- im 5. Jahr: 70 Prozent

Menschen, die besonders lange - d.h. länger als sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre - Regelleistungen nach dem SGB II bezogen und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt oder selbständig waren, sollten durch eine Förderung im Rahmen des § 16i SGB II eine ehrliche und langfristige Perspektive bekommen. Für Schwerbehinderte, denen Gleichgestellte und Menschen mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft war eine Förderung bereits nach fünf Jahren Leistungsbezug ohne nennenswerte Beschäftigung möglich.

Diese Menschen benötigten Unterstützung, die individuell auf sie ausgerichtet war. Ihre Beschäftigungsfähigkeit sollte durch intensive Betreuung, persönliche Beratung und wirksame Förderung wiederhergestellt bzw. verbessert werden.

Es handelt sich also um eine besonders arbeitsmarktferne Personengruppe, die einerseits durch die lange Dauer des Hilfebezugs geprägt ist, andererseits zahlreiche Vermittlungshemmnisse aufweist. Viele Langzeitbezieher sind gesundheitlich und psychisch eingeschränkt. Sie haben sich viele Jahre im „Hartz IV System“ eingerichtet, Erwerbsarbeit hat häufig keine Bedeutung. Dies ist von besonderer sozialpolitischer Bedeutung. Hilfebezug ist oft kein kurzfristiges Ereignis, sondern viele Langzeitbezieher und ihre Familien bleiben über Jahre hinweg im Hilfebezug, d.h. viele Kinder kennen nur diese Lebenssituation und vererben sie weiter.

Das Jobcenter Mönchengladbach startete mit der Umsetzung dieses Gesetzes direkt zu Jahresanfang. Die Neue Arbeit Mönchengladbach stellte den ersten Maßnahmeteilnehmer zum 01. Februar 2019 ein. Im Laufe des Berichtsjahres erhöhte sich die Zahl der Teilnehmer im Rahmen des § 16i SGB II auf siebzehn. Die Teilnehmer wurden im Maßnahmenverlauf durch ein externes Coaching durch das Jobcenter Mönchengladbach betreut.

Sehr schnell wurde deutlich, dass einerseits der hohe Lohnkostenzuschuss gerechtfertigt, andererseits das externe Coaching quantitativ unzureichend war. Auch die inhaltliche Ausrichtung genügte bei Weitem nicht unseren Ansprüchen an beschäftigungsbegleitender individueller Unterstützung und

Begleitung bei der Bewältigung der psychosozialen Problemlagen. Soziale Arbeit in der Beschäftigungsförderung in der Neue Arbeit als Auftragnehmer von öffentlichen Zuschüssen ist generell im Rahmen von Programmumsetzung zunächst „Ordnungstifter“, räumt Steine aus dem Weg, berät und unterstützt mit dem Ziel, Selbstmanagement zu erreichen und macht damit den Weg für „Arbeit“ frei. Ziel in der sozialen Begleitung der Neue Arbeit ist es immer, Vermittlungshemmnisse zu minimieren, um Arbeitsmarktintegration zu erreichen. Dies erfordert eine kontinuierliche Begleitung, die der externe Jobcoach mit dem verfügbaren Stundenkontingent pro Teilnehmer nicht leisten konnte. Von daher arbeitete der Sozialdienst der Neue Arbeit eng abgestimmt mit dem externen Coach zusammen.

Die Teilnehmer des § 16i SGB II stellen die Betriebe vor eine besondere Herausforderung. Wir reden von einer Gruppe von Menschen, bei der die Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit in Bezug auf Gesundheit und Psyche besonders deutlich sind. Diese Auswirkungen sind kein neues Problem. Schon 1931 beklagte der Medizinalrat Dr. Dohrn in diesem Zusammenhang, „eine verheerende Erschlaffung durch die Erwerbslosigkeit“ und weiter „dass es auch für den Arzt schwer nieder-drückend ist, wenn er die körperlichen und seelischen Verheerungen, besonders bei den Jugendlichen, durch die Erwerbslosigkeit sieht“.

Aus Sicht des Sozialdienstes ist es erforderlich, in den Betrieben wertschätzend mit allen betrieblichen Akteuren nach Lösungen zur möglichst nachhaltigen Integration für jeden Teilnehmer zu suchen. Damit gewähren wir den betreuten Beschäftigten Rehabilitation und Resozialisation und eröffnen ihnen die Möglichkeit, in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. Genauso sieht es unser Gesellschaftervertrag vor.

Öffentlich geförderte Beschäftigung

Was hat es gebracht? Die Wirkung von ÖGB NRW

Die Landesregierung NRW fördert seit dem Jahr 2013 Projekte im Bereich „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ (ÖGB). Durch die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen verbunden mit Coaching und arbeitsmarktnaher Qualifizierung sollte die berufliche Integration von Menschen mit mehreren Vermittlungshemmnissen ermöglicht werden. Die Landesregierung verfolgte mit den Modellprojekten ÖGB NRW zwei Ziele:

1. Die ungeförderte Integration der Geförderten in den ersten Arbeitsmarkt nach Ende der Programmteilnahme
2. Die soziale Teilhabe; denn Arbeitslosigkeit erzeugte bei vielen Betroffenen das Gefühl, nicht mehr zur Gesellschaft dazuzugehören und als Bürger zweiter Klasse weniger anerkannt zu sein.

Das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Landesprogramm wurde vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) und vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) evaluiert. Das Fazit der Wissenschaft fällt positiv aus.

Die Wissenschaftler sind Fragen zur Auswahl der Geförderten, zur pädagogischen Begleitung sowie zur Entwicklung der gesellschaftlichen Teilhabe unter den Geförderten nachgegangen. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, ob mit der Förderung tatsächlich besonders arbeitsmarktferne Menschen erreicht werden konnten. Da das Coaching in dem Förderansatz eine besondere Rolle spielte, waren auch die Rahmenbedingungen der sozialpädagogischen Begleitung in den Betrieben von Interesse.

Die Ergebnisse zeigten, dass die vorgesehene Zielgruppe mit der Förderung erreicht wurde. Die Teilnehmenden waren deutlich arbeitsmarktferner als die im Rahmen der Untersuchung ausgewählte Vergleichsgruppe. Ein weiterer wichtiger Aspekt und ein sehr positives Ergebnis waren die Teilhabeeffekte der Geförderten. Die Evaluation kam zu dem Ergebnis, dass die Maßnahme durch die sozialversicherungspflichtige Entlohnung und die fordernden Tätigkeiten erhebliche subjektive Teilhabeeffekte vermittelte. Das bedeutete, dass sich die ehemaligen Langzeitarbeitslosen gesellschaftlich zugehöriger fühlten als z. B. Personen, die weiterhin Arbeitslosengeld II bezogen oder neben ihrem Arbeitslosengeld II-Bezug zusätzlich erwerbstätig waren. Damit konnte ein wichtiges Ziel der Förderung erreicht werden. Zurückführen lässt sich dieses positive Ergebnis auch auf das Jobcoaching, das durch die jederzeitige Ansprechbarkeit des unternehmenszugehörigen Coaches zur sozialen Integration der Teilnehmenden beigetragen hatte.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Förderung ein Erfolg war. Besonders arbeitsmarktferne Menschen konnten von der Förderung profitieren. Die guten Ansätze aus ÖGB, wie Coaching und Qualifizierung, sind daher auch Bestandteil der neuen Fördermöglichkeiten des Teilhabechancengesetzes, welches zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten war und seitdem in den Jobcentern erfolgreich umgesetzt wurde.

Die Neue Arbeit gehörte mit der Beantragung und Umsetzung des Modellprojekts „Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW Sozialer Arbeitsmarkt Mönchengladbach“ im Januar 2013 mit zu den

ersten Trägern. Die Kooperationspartner waren seit der ersten Maßnahme aktiv an der Umsetzung der ESF /NRW Projekte beteiligt. Aufgrund der Erfahrungen und Entwicklungen innerhalb der fünf durchgeführten Projekte stellten die Projektträger immer wieder die These auf, dass bei einem Teil der Projektteilnehmer eine längerfristige geförderte Beschäftigung für einen Übergang in den regulären Arbeitsmarkt notwendig wäre. Die Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und dem sozialen Arbeitsmarkt mit der Änderung des §16e SGBII bzw. dem neuen §16i SGBII, wurde daher als persönlicher Erfolg der kontinuierlichen Beteiligung der Akteure gewertet. Der Koordinator und die Jobcoachs hatten sich immer wieder aktiv an den Evaluationen (GIB und MAIS-NRW) beteiligt, die Gründe für die Verlängerung ausführlich in den Zwischen- und Endsachberichten aufgeführt und sich auch politisch vor Ort und in der Landesregierung für eine Verlängerung der Maßnahmedauer eingesetzt.

Am 30.11.2019 wurde das fünfte ÖgB-Kooperationsprojekt „Öffentlich geförderte Beschäftigung NRW- Sozialer Arbeitsmarkt Mönchengladbach“ (Durchführungszeitraum 09.2017 – 11.2019) abgeschlossen. Das sechste Projekt mit dem Titel: „Öffentlich geförderte Beschäftigung Mönchengladbach zur beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund, Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen“ endet am 31.08.2020.

Insgesamt konnte das zuletzt abgeschlossene Projekt als sehr erfolgreich gewertet werden. Die Verbindung von Beschäftigung und individuellem Coaching ermöglichte einen Prozess, in dem passgenaue Lösungsstrategien entwickelt werden konnten. Beim Verfolgen der Projektziele wurde immer darauf geachtet, dass ein Zusammenspiel und regelmäßiger Austausch zwischen dem Jobcoach und den Arbeitsanleitern stattfand. Darüber hinaus war aber auch die Zusammenarbeit mit den verschiedensten Institutionen, wie z.B. Jobcenter, Wohnungsbaugesellschaften, Bildungsträgern, der Stadt MG usw. maßgeblich. Diese Kooperationen halfen, einen stabilen Handlungsrahmen aufzubauen. Dieser sollte auch nach Ende des Projektes ein wichtiges Unterstützungsinstrument für die Teilnehmer darstellen, denn nicht immer führten die Integrationen zu einem Ende des Hartz-IV- Bezugs. Das lag zum Teil an gesundheitlichen oder familiären Gründen, aus denen nur Teilzeitarbeit möglich war, mitunter aber auch daran, dass ein zu geringer Lohn selbst bei Vollzeitarbeit nicht zum Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft reichte.

32 Teilnehmer nahmen an dem Projekt teil. Davon hatten vierzehn Teilnehmer im Durchführungszeitraum das Projekt vorzeitig verlassen. Sechs Beschäftigungen endeten aufgrund von akuten gesundheitlichen und psychischen Problemen. Sieben Projektteilnehmer gelang im Rahmen der Maßnahme der Wechsel in ein ungefördertes Arbeitsverhältnis und eine Projektteilnehmerin wurde in eine Ausbildung vermittelt.

Aber auch wenn ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt nicht immer möglich war, zeigten die Ergebnisse des Projekts, dass auch bei „qualifizierten Abbrüche“ häufig bereichernde Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem Prozess resultieren konnten. Im Folgenden soll anhand von Beispielen gezeigt werden, warum bei einigen Projektteilnehmern der Übergang in das Bundesteilhabegesetz §16i SGB II zielführend für die Stabilisierung, aber auch als eine langfristige Perspektive auf dem „geförderten“ Arbeitsmarkt gesehen werden kann.

Ein junger Teilnehmer verleugnete seine ADHS-Erkrankung. Diese wirkte sich im Arbeitsalltag unter anderem dadurch aus, dass die Konzentration gemindert war. Er versuchte, seine Wahrnehmungsstörung zu unterdrücken. Die Fehlzeiten, Konflikte im Arbeitsbereich und Stimmungs-

schwankungen benötigten eine sehr enge Kontrolle und Anbindung. Da durch Stress die Verhaltensauffälligkeiten beeinflusst wurden, war die Arbeitsanforderung und das Umfeld für ihn sehr wichtig. Da er weiterhin einen Schonraum benötigt, war der Wechsel in eine geförderte Beschäftigung (§16i) sinnvoll.

Zwei weitere Projektteilnehmer leiteten im Rahmen der Beschäftigung die Privatinsolvenz ein und nahm dort alle Termine zuverlässig wahr. Beide hatten massive Probleme mit administrativen Aufgaben. Die Stabilisierungsphase war bei beiden noch nicht abgeschlossen, daher wechselten sie in eine geförderte Beschäftigung (§16i).

Ein weiterer Mitarbeiter leistete qualitativ gute Arbeit. Es kam aufgrund von prekären Wohnverhältnissen jedoch regelmäßig zu Verspätungen, Fehlzeiten und Arbeitsunfähigkeitszeiten. In regelmäßigen Rückkehrgesprächen wurde die befristete Anbindung an die Wohnraumhilfe (Konto, Meldeadresse) vereinbart. Dadurch konnten die Arbeitsunfähigkeitszeiten mehr als halbiert werden. Aufgrund der Prognose (Stabilisierung der familiären und wohnlichen Situation) wechselte er ebenfalls in eine geförderte Beschäftigung (§16i).

Insgesamt wechselten nach Ablauf des Durchführungszeitraums zum 01.12.2019 neun Projektteilnehmer im Rahmen der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ in die Maßnahme §16i SGB II. Drei weitere Teilnehmer, die im Rahmen des „alten“ Förderinstruments §16e SGB II eine zweijährige Bewilligung erhalten hatten, verblieben noch weiter im Rahmen der FAV.

JobPerspektive

Wir starten den Bericht über das Programm „JobPerspektive“ auch mit einem Rückblick. Auf Grundlage der Laumann-Brandner-Initiative aus Nordrhein-Westfalen wurde 2007 das Bundesprogramm der „JobPerspektive“ nach §16a SGBII auf den Weg gebracht mit dem Ziel, 100.000 arbeitsmarktferne Personen in den öffentlich geförderten Arbeitsmarkt zu integrieren. Doch die angestrebten Fallzahlen konnten nicht erreicht werden. Evaluationen zum Beschäftigungszuschuss (BEZ) zeigten auf Bundesebene Probleme bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Empirisch konnte belegt werden, dass es unter den Geförderten eine kritische Menge an Personen gab, die auch ohne Förderung einen Job hätten finden können.

Es stellt sich heute die Frage, ob bei der Neue Arbeit die angestrebte Zielgruppe, arbeitsmarktferne Personen, erreicht wurde. Im November 2007 starteten die ersten drei Mitarbeiter von insgesamt 28, die im Rahmen des Programms JobPerspektive eine Zusage des Jobcenters erhalten hatten. Von diesen drei Mitarbeitern erhält einer seit 2015 die Erwerbsminderungsrente. Ein weiterer Mitarbeiter befand sich seit Mai 2018 aufgrund psychischer Probleme im Krankengeldbezug. Nach intensiver Begleitung und Unterstützung durch den Sozialdienst, wurde im Oktober 2019 der Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente gestellt. Der dritte Mitarbeiter, bei dem der Krankenstand gleichbleibend zwischen 30 - 41 Tagen in den vergangenen zwölf Jahren lag, arbeitet unter Berücksichtigung seiner persönlichen Einschränkungen „zuverlässig“ in Früh- und Spätschicht.

Bis Januar 2019 hatte sich die Zahl der Maßnahmeteilnehmer halbiert. Nach Kündigung arbeitsgeber- wie arbeitnehmerseits und vorzeitiger Verrentungen waren noch vierzehn Mitarbeiter in der Wäscherei beschäftigt. Im Oktober ging ein Mitarbeiter in die Altersrente und ein weiterer, wie oben beschrieben, stellte den Antrag auf Erwerbsminderungsrente. Bei zwei weiteren Mitarbeitern waren die gesundheitlichen Probleme massiv. Hier war die wesentliche Aufgabe des Sozialdienstes, die Kontaktaufnahme mit weiteren Helferstellen einzuleiten und die Beantragung einer gesetzlichen Betreuung oder einer BeWo zu unterstützen. Die Zusammenarbeit mit den Helferstellen wird wichtig für die Überprüfung, ob eine Weiterbeschäftigung noch zielführend für die Mitarbeiter ist oder ob die Beantragung einer Erwerbsunfähigkeitsrente notwendig wird.

Der Altersdurchschnitt der zehn Beschäftigten in JobPerspektive ist sehr heterogen. Bei fünf Mitarbeitern lag der Durchschnitt zwischen 60 und 65 Jahren, während er bei den fünf weiteren zwischen 40 – 47 Jahren lag. Der Krankenstand war mit wenigen Ausnahmen überdurchschnittlich hoch. Neben den Verschleißerscheinungen, fehlendem Präventivbewusstsein und schlechter Ernährung spielten psychische Erkrankungen eine wesentliche Rolle bei den Ausfallzeiten.

Die Anforderung im Bereich Flexibilität und Leistung sind mit dem Wachstum der Wäscherei in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Aufgrund des Dienstleistungsfaktor (Mietwäsche) stieg der Anspruch an die Quantität und Qualität der erbrachten Leistung. Es wurde zunehmend gefordert, selbstverantwortlich, sorgfältig und zügig zu arbeiten.

Mit dieser Veränderung entwickelte sich die Begleitung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu einem Schwerpunkt der sozialen Begleitung. Wichtig war es, unter Berücksichtigung der wandelnden betrieblichen Ansprüche den Arbeitsplatz für den Einzelnen zu erhalten. In Einzelgesprächen mit Schichtleitung, Vorarbeitern und dem Mitarbeiter wurden die eigenen Grenzen und Stärken thematisiert. Das Selbstbild in Bezug auf Anerkennung des eigenen Leistungsvermögens musste

angepasst werden, um eine Überforderung zu reduzieren. Teilweise erforderten die Ergebnisse auch eine Umbesetzung oder einen Verzicht auf den Einsatz in Wechselschicht.

Anhand der Ausführungen lässt sich mit Sicherheit feststellen, dass bei der Neue Arbeit die angestrebte Zielgruppe „arbeitsmarktferne Personen, die ohne dauerhafte Förderung keine Chance auf einen Arbeitsplatz hätten“ erreicht worden sind. Gleichzeitig stellen wir die These auf, dass die Abbruchquote dieser Mitarbeiter ohne die Betreuung des Sozialdienstes in einem „normalen“ Arbeitsbereich enorm viel höher gewesen wäre. Diese Betreuung wird nicht zusätzlich finanziell unterstützt.

Auch für die betrieblichen Abläufe stellten die Mitarbeiter eine hohe Herausforderungen dar. Hier kompensiert die dauerhafte Förderung der Arbeitsverhältnisse mit 65 % des Arbeitnehmerbruttos die hohen Ausfallzeiten, so dass kein betriebswirtschaftlicher Schaden entsteht, aber für den reibungslosen Ablauf in der Wäscherei bleibt auch die zuverlässige Einsatzplanung wichtig. Daher werden die Themen Gesundheit und Prävention bzw. Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit weiterhin im Fokus der Arbeit des Sozialdienstes stehen.

Besondere Zielgruppe

Nach der erheblichen Ausweitung im Jahr 2018 startete unser Inklusionsunternehmen mit insgesamt 67 Mitarbeitern der besonderen Zielgruppe ins Berichtsjahr. Eine weitere Erhöhung der Zielgruppenarbeitsplätze wurde für 2019 nicht anvisiert. Dennoch war es ein bewegtes Jahr, das den Sozialdienst immer wieder vor neue Herausforderungen stellte.

Zehn Zielgruppenmitarbeiter verließen im Jahresverlauf das Inklusionsunternehmen, drei von Ihnen erhielten eine Festanstellung im Mutterkonzern. Ein Drittel der Beendigungen bedingte sich durch die fortwährende Strukturänderung im Zweckbetrieb Wäscherei. Die Anforderungen an Flexibilität, Arbeitsqualität und -tempo stiegen stetig. Die Einschränkungen des Personenkreises der besonderen Zielgruppe forderte den Betrieb und somit auch die sozialpädagogische Betreuung. Da sich kommunikative Strukturen zwischen den notwendigen Akteuren im Inklusionsunternehmen ebenfalls änderten und somit anfälliger waren, konnten manche Überforderungsauswirkungen nicht ausreichend kompensiert werden. Eine Akquirierung von Bewerbern zur Nachbesetzung freierwerdender Stellen fand fortwährend statt. Neben den Bewerbungsgesprächen sollten jeweils vierwöchige Arbeitserprobungen zeigen, ob der Bewerber den Anforderungen des Betriebes dauerhaft gewachsen wäre und wir eine passende leidensgerechte Tätigkeit anbieten könnten. Alle zehn freigewordenen Zielgruppenstellen konnten so im Jahresverlauf nachbesetzt werden.

Bereits während der Arbeitserprobung fand eine enge Verzahnung mit der im Jahr 2018 zur personellen Aufstockung und fachlichen Erweiterung installierten Ergotherapie statt. Das Vorhaben eines interdisziplinären Sozialdienstes bewies in der realistischen Umsetzung seine Wirksamkeit. Während die Sozialpädagogik sich im Schwerpunkt mit den persönlichen, biografischen und beruflichen Aspekten befasste (z.B. Ermittlung von Vermittlungshemmnissen am ersten Arbeitsmarkt, vorhandene und fehlenden Arbeitstugenden, außerberufliche Problemlagen wie Schulden, Mobilitätseinschränkungen usw.), wurde durch die ergotherapeutische Begleitung am Arbeitsplatz die Arbeitsfähigkeit (z.B. Belastbarkeit, Ausdauer, Motorik, behinderungsbedingte Einschränkungen in der Einsatzfähigkeit) analysiert.

Ergotherapie

2019 hat die Ergotherapie Arbeitsfähigkeitsanalysen erstellt, mit deren Hilfe ein schneller Überblick erzielt werden konnte, welcher Mitarbeiter an welcher Maschine eingearbeitet und einsetzbar war. Gemeinsam mit der sozialpädagogischen Begleitung wurden die Kenntnisse über die Fähigkeiten und Einarbeitungsphasen der Zielgruppenmitarbeiter in einer Matrix sichtbar gemacht. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit geschah Hand in Hand, sodass der ganzheitliche Blick auf die Zielgruppenmitarbeiter intensiviert wurde und Lösungen zu ihrer Unterstützung gefunden werden konnte. Durch den gezielten, professionellen Einsatz des Kinesio-Tape konnte die Ergotherapie muskuläre und lymphatische Heilungsprozesse positiv unterstützen.

Zudem oblag vorrangig der Ergotherapie im Berichtsjahr die Umsetzung der gesetzlich verpflichtenden Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Highlight war die erstmalige Teilnahme am „Run & Fun“, welches durch zuverlässige Beteiligung, Planung und Begleitung einen hohen Zuspruch innerhalb der Mitarbeiter der besonderen Zielgruppe erfuhr. Durch die kontinuierliche Begleitung der Mitarbeiter war auch die Beteiligung an dem Angebot der „Bewegten Pause“ im Betrieb weiterhin konstant hoch.

Im Kern der Arbeit des Sozialdienstes steht die Akquise und Betreuung von Menschen mit einer Schwerbehinderung (oder gleichgestellten behinderten Menschen) mit einer besonderen Benachteiligung hinsichtlich der Integration ins Erwerbsleben, für unser und in unserem Inklusionsunternehmen. Der Fokus auf den Arbeitsplatz steht hier im Vordergrund – und somit ist unsere Tätigkeit scheinbar auf innerhalb unserer Betriebsstätten beschränkt. Dass dem allerdings nicht so ist, wir auch über den Tellerrand hinausblicken und unsere diakonische Verantwortung sehr ernst nehmen, möchten wir in dem folgenden Fall darstellen.

Herr. F.

Herr F. ist ein rund 50-jähriger Mitarbeiter der besonderen Zielgruppe. Er hat eine geistige Behinderung und lebt allein mit seiner Mutter in ihrem Haushalt. Der Vater ist zwei Jahre zuvor verstorben.

Mitte Oktober bekam der Sozialdienst einen Anruf der Mutter von Herrn F.. Sie fragte, ob wir Sie beraten können hinsichtlich des Falles, dass Sie einmal verhindert sein könnte, sich um Ihren Sohn zu kümmern. Da es sich offensichtlich um eine Anfrage für eine Anbindung an eine gesetzliche Betreuung handelte, boten wir der Mutter an, den Kontakt zur „Koordinierungs- Kontakt und Beratungsstelle für geistig behinderte Menschen“ (kurz: KoKoBe) herzustellen. Sie stimmte zu und wir arrangierten ein Beratungsgespräch bei uns vor Ort, welches Sie dann auch gemeinsam mit Herrn F. wahrnahm.

Rund vier Wochen später – Mitte November - trat tragischerweise der Fall ein, dass die Mutter von Herrn F. stürzte und mit dem Rettungswagen abgeholt werden musste. Herr F. teilte mit, er würde mit einem Nachbarn ins Krankenhaus fahren und könne nicht zur Arbeit erscheinen. Kurzfristig erhielt Herr F. einen Tag Urlaub – wir baten ihn, uns auf dem Laufenden zu halten. Am folgenden Tag erschien Herr F. am Arbeitsplatz und schilderte den Zustand der Mutter: Mehrere Knochenfrakturen und ein Schlaganfall. Im Gespräch ergab sich, dass sich die Mutter aktuell nicht mehr um die Belange Ihres Sohnes kümmern könne. Elementare Aufgaben im Haushalt wie kochen, putzen oder waschen hatte immer die Mutter erledigt – Herrn F. waren diese Aufgaben weitestgehend fremd. Dem kam hinzu, dass Herr F. keinen direkten Zugang auf sein Girokonto hatte und seiner Mutter die Geheimnummer für einen Kontozugriff entfallen war. Er bekam bis dahin von ihr ein wöchentliches Taschengeld in Höhe von 20 Euro – darüber hinaus musste er sich nie mit finanziellen Dingen beschäftigen.

Der Sozialdienst nahm umgehend Kontakt zur KoKoBe auf, um heraus zu finden, ob es schon Fortschritte in der Betreuungsangelegenheit gäbe. Dies wurde verneint. Wir schilderten die aktuelle Entwicklung und es wurde tags darauf ein erneutes Treffen bei uns vor Ort mit der KoKoBe vereinbart. Gemeinsam mit Herrn F. wurde seine Situation besprochen. Als Sofortmaßnahme vereinbarten wir, ihm seinen Lohn in Bar auszuzahlen – nicht in einer Summe, da nicht gewiss war, ob er in der Lage ist, sich das Geld adäquat einzuteilen. Besprochen wurden zwei wöchentliche Barauszahlungen, individuell nach Bedarf, der jeweils im Gespräch zwischen dem Sozialdienst und Herrn F. ermittelt wurde. Die KoKoBe kontaktierte sofort das örtliche Sozialamt. Herr F. wurde von der KoKoBe zu Hause besucht, um die örtlichen Gegebenheiten, Sozialkontakte etc. kennenzulernen. Es stellte sich heraus, dass es zwar einen langjährigen Nachbarschaftskontakt zum Vermieter gab, der sich mit der Situation allerdings auch überfordert zeigte. Mehr als gelegentliche häusliche Hilfe konnte dieser nicht leisten. Der Sozialdienst nahm Kontakt mit dem Nachbarn auf und händigte dieser einen Geldbetrag aus, um Auslagen für Herrn F. zu vorerst abzudecken. Es stellte sich zudem heraus, dass bis dahin alle laufenden

Zahlungen, wie Miete, Strom, usw. nicht per Dauerauftrag sondern als Einzelüberweisungen erfolgten. Diese Zahlungen blieben nun aus.

Die Betreuungsstelle des örtlichen Sozialamtes traf mit Herrn F. und unserem Sozialdienstmitarbeiter zusammen. Die zeitnahe Installation einer Betreuung war nun das Ziel, denn es war mittlerweile absehbar, dass die Mutter dazu nicht mehr in der Lage sein würde. Ihr Zustand hatte sich deutlich verschlechtert. Bei diesem Treffen wurden die kurz- und mittelfristig zu treffenden Maßnahmen besprochen. U.a. war es erforderlich, ein neues ärztliches Gutachten beim Gesundheitsamt einzuholen. Kurz nach dem Jahreswechsel wurde in einem Anhörungstermin des Amtsgerichts ein gesetzlicher Betreuer installiert. An diesem Termin nahm der Sozialdienst ebenfalls teil und übergab im Anschluss die notwendig gewordenen Sofortmaßnahmen in die Hände des gesetzlichen Betreuers. Eine weitere enge Zusammenarbeit zwischen dem Betreuer, dem inzwischen eingerichteten Betreuten Wohnen und unserem Sozialdienst wurde vereinbart. Die Mutter von Herrn F. ist unmittelbar vor Einrichtung der gesetzlichen Betreuung verstorben.

Dieser Fallbericht zeigt, wie notwendig zum einen Netzwerkarbeit und Abstimmung mit anderen Institutionen ist, um die Existenz und Stabilität der Zielgruppen-Mitarbeiter zu sichern, auch wenn diese inhaltlich nur mittelbar mit dem Arbeitsleben zu tun haben. Ein stets hohes Maß an Flexibilität und schneller Reaktionsfähigkeit ist erforderlich, um den Grundlagen und Bedürfnissen jedes Beteiligten gerecht zu werden. Dies gilt für alle Mitarbeiter des Sozialdienstes im Unternehmen. Eine besondere Herausforderung stellt der kontinuierliche Spagat zwischen Hilfe zur Selbsthilfe und stellvertretenden Handlungen dar.

Wie eingangs erwähnt, war das Berichtsjahr sehr bewegt. Aufgrund der Neustrukturierung der unternehmerischen Rahmenbedingungen wurden auch Arbeitsabläufe und -inhalte, Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten neu auf den Prüfstand gebracht. Auch wenn dies vorwiegend die betrieblichen und betriebswirtschaftlichen Bereiche betraf, erfüllte die sozialdienstliche Begleitung der Mitarbeiter der besonderen Zielgruppe die Aufgabe, alle Neuerungen und Veränderungen barrierefrei zu transportieren. So wurden Übersetzungen in Leichte Sprache erstellt, Aushänge auf Barrierefreiheit überprüft, individuelle Informationstermine vereinbart und das Training neuer Handlungsmuster individuell gefördert.

Arbeitsgelegenheiten

Wie bereits über Jahre beschrieben, gelingt trotz aller Bemühungen seitens der Arbeitsvermittlung bei einer hohen Anzahl von Langzeitarbeitslosen die Integration auf dem Arbeitsmarkt nicht. Die Ziele der Arbeitsgelegenheiten - als sehr niedrighschwelliges Angebot des SGB II - ist die Stabilisierung, die Erhöhung der Motivation und die Heranführung der Teilnehmenden an die gesellschaftlichen Anforderungen und/oder die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die folgenden fünf vorrangig angestrebten Handlungsfelder sind:

- Soziale Kompetenzen (wieder) erlernen
- Sozialintegration im Arbeitsumfeld
- Feststellung und/oder Ausbau von Arbeitskompetenzen
- Möglichkeiten, Perspektiven erarbeiten
- Stabilisierung und /oder Feststellung der tatsächlichen Leistungsfähigkeit

An diesen Handlungsfeldern setzen die Arbeitsgelegenheiten der Neue Arbeit Mönchengladbach an.

In der täglichen Zusammenarbeit liegt der Fokus der Sozialen Arbeit auf folgenden Schwerpunkten:

- Individuelle, dem tatsächlichen Bedarf angepasste, intensive und passgenaue Begleitung;
- die Teilnehmer dort abholen, wo sie stehen;
- Betrachtung der gesundheitlichen Situation (Planung, Organisation und Begleitung von Terminen zu Fachärzten, Fachstellen und Gesundheitseinrichtungen);
- Unterstützung und Begleitung bei behördlichen Angelegenheiten;
- Abklärung der inhaltlichen und formalen Voraussetzungen für mögliche Ausbildung, Weiterbildung (unabhängig vom Alter);
- wenn möglich passgenaue Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (inclusive Vorberatung der potentialen Arbeitgeber zu möglichen Förderungen).

Die Stellenangebote in den Arbeitsgelegenheiten der Neue Arbeit Mönchengladbach boten einen guten Anfang, um die Ziele der Handlungsfelder zu erreichen. Diese Einfachstarbeitsplätze mit ihren sehr niedrighschwelligigen Tätigkeiten, flexibler und kurzfristiger umsetzbaren Stundenreduzierungen oder Erhöhungen, einem positiven sozial engagiertem Arbeitsklima und dem fehlenden Leistungsdruck bieten jedem Einzelnen die Chance auf einen Einstieg oder Wiedereinstieg in die gesellschaftlichen Strukturen.

Im Verlauf der Beschäftigung kann durch die Begleitung und Unterstützung des Sozialdienstes so erarbeitet werden, ob ein individueller nahtloser Übergang in eine geförderte oder reguläre Beschäftigung, eine Ausbildung oder eine Qualifizierung erreichbar ist.

Die Ansprechpartner vor Ort sind durch die langjährige Zusammenarbeit mit diesem Personenkreis sensibilisiert und haben eine Wahrnehmung im alltäglichen Arbeiten und Miteinander für die Menschen und ihre möglichen Problemlagen. Die Einbeziehung des Sozialdienstes konnte dadurch sehr frühzeitig stattfinden und ermöglichte eine zeitnahe zielgerichtete Intervention (bspw. durch Rückkopplungsgespräche in den Stellen, Hausbesuche...). Während der Beschäftigung und der Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst erfolgte darüber hinaus die Anbindung an weitere Hilfesysteme (wie bspw. Schuldnerberatung, gesetzliche Betreuung, Fallmanagement etc.).

Grundsätzlich gelang durch die Koordination des Sozialdienstes zudem stets eine sehr zeitnahe, enge, verlässliche und engagierte Zusammenarbeit mit allen Beteiligten (Teilnehmer, Jobcenter, Einsatzstellen, Betreuer, Fachberatungen u.v.m.), welche die persönlichen Entwicklungen und Erfolge mitbedingten.

Durchweg positiv haben sich unseres Erachtens die dem Bedarf und der Lebenssituation des Teilnehmers entsprechend anpassbaren AGH-Laufzeiten ausgewirkt. Dies war aufgrund der aktuellen Gesetzeslage möglich. So war die Laufzeit der AGH individuell auf bis zu 24 Monate (vorher i. d. R. 12 Monate) und in besonderen Einzelfällen bis zu 36 Monate möglich.

Auszug aus der Auswertung zu den Teilnehmern:

In der AGH 2019 haben von den insgesamt 33 Teilnehmern vier die AGH aus 2017 und neun Personen die AGH aus 2018 fortgeführt.

Im Verlauf der Maßnahme wurde die AGH bei elf Teilnehmern vorzeitig beendet. Bei sechs Personen geschah dies vorrangig aufgrund von gesundheitlichen Gründen, Überforderung, Suchtrückfall und bei fünf Teilnehmern aufgrund massiver Fehlzeiten.

Sieben Arbeitsgelegenheiten wurden planmäßig und mit einer neuen Perspektive beendet: So begann ein Teilnehmer ein Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II (WKH) und ein weiterer wurde dem Team 16i im Jobcenter übergeleitet. Drei Beschäftigte wurden durch den Sozialdienst in Ausbildungsverhältnisse vermittelt (Bürokauffrau, Pflegehelferin und Medizinisch-Technischer Angestellter). Eine weitere Teilnehmerin konnte in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (Amazon) begleitet werden. Der siebte planmäßig geendete AGH-Teilnehmer konnte darin bestärkt werden, sich vorrangig seiner Transgender-Identität und dem sehr langen, komplexen und aufwendigen Prozess der Geschlechtsumwandlung zu widmen.

Bei 15 AGH-Teilnehmern wurde eine Verlängerung der Laufzeit in die AGH 2020 beantragt, bewilligt und damit zielführend fortgeführt.

Nicht nur während der AGH-Teilnahme, sondern ebenfalls bevor ein Teilnehmer starten wollte/konnte, war der Aufwand hoch. Vorstellungstermine bei der Neue Arbeit und in den Einrichtungen wurden häufig mehrfach verschoben, zeitweise (nach Rücksprache mit den Arbeitsvermittler / Fallmanager) um mehrere Wochen. Das erforderte ein hohes Maß an Organisation, Geduld und Toleranz von allen Seiten.

Statistik zu den Bewerbern:

Die Zahl der Vermittlungsvorschläge des Jobcenters im Jahr 2019 lag bei 43 Personen. Sie waren im Vergleich zum Vorjahr (53) und im Jahr 2017 (73) weiterhin rückläufig.

Elf Teilnehmer haben hatten sich trotz mehrfacher Kontaktaufnahme und Rücksprache mit dem Jobcenter nicht gemeldet.

32 zugewiesenen Personen waren zu einem Vorstellungstermin erschienen. Bei zwölf Personen wurde im Gespräch entschieden, dass die Arbeitsgelegenheit zurzeit (noch) kein geeignetes Instrument war. 20 Teilnehmer hatten schließlich die Beschäftigung in eine AGH aufgenommen.

Die Veränderung in der Altersstruktur insgesamt, welche sich bereits 2017 und 2018 erkennbar abzeichnete, blieb im Berichtsjahr ebenso mit der stärksten Gruppe im mittleren Altersbereich (19-24 Jahre = 8, 25-49 Jahre = 39, 50-65 Jahre = 9).

Die Geschlechterverteilung verlief nahezu pari (29 Männer, 27 Frauen).

Rückblick in Zahlen

Gesamtübersicht

Unsere Gesamtübersicht beinhaltet alle Teilnehmer, die 2019 vom Sozialdienst begleitet wurden sowie die Entwicklung der Zahlen gegenüber den Jahren zuvor. Abweichungen zur Anzahl der Planstellen ergeben sich aus Nachbesetzungen. Sieben Personen haben innerhalb des Kalenderjahres die Maßnahme gewechselt. Diese sind nicht mehrfach aufgeführt, sondern wurden dem Programm zugezählt, das länger wahrgenommen wurde.

Maßnahme	2017	2018	2019
AGH-Mehraufwand u25	6	6	6
AGH-Mehraufwand ü25	27	25	27
JobPerspektive	18	16	14
FAV	3	10	--
ÖgB Soz. Arbeitsmarkt MG	24	14	10
ÖgB Migration	8	17	10
§16i	--	--	11
ESF Bund	3	2	--
Besondere Zielgruppe	51	70	74
Gesamt	140	160	152

2019 hat die Gesamtteilnehmerzahl um acht Plätze abgenommen, was insbesondere an einer Umverteilung und Reduzierung der Maßnahme-Arbeitsplätze lag.

Wilhelm-Kliwer-Haus

Maßnahme	2017	2018	2019
FAV	2	2	--
ÖgB Soz. Arbeitsmarkt MG	2	--	1
§16i	--	--	1
ESF Bund	1	--	--
Besondere Zielgruppe	7	8	8
Gesamt	12	10	10

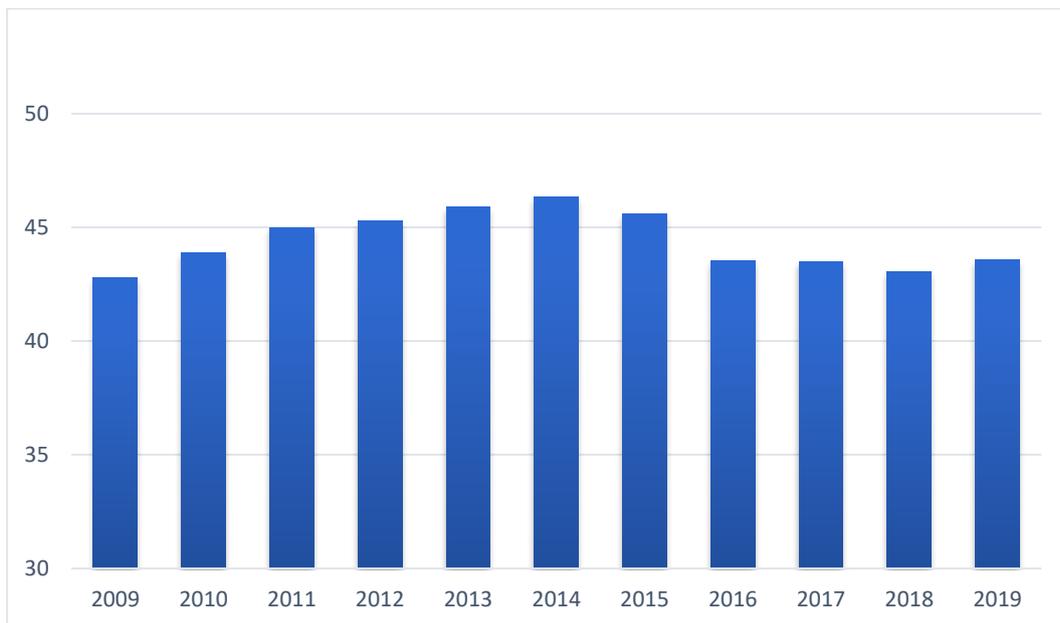
Im WKH blieb es bei zehn Mitarbeiterinnen der besonderen Zielgruppe bzw. mit Maßnahme-Hintergrund.

Wäscherei

Maßnahme	2017	2018	2019
JobPerspektive	18	16	14
FAV	1	8	--
ÖgB Soz. Arbeitsmarkt MG	22	14	9
ÖgB Migration	8	17	10
§16i	--	--	10
ESF Bund	2	2	--
Besondere Zielgruppe	44	66	66
Gesamt	95	117	109

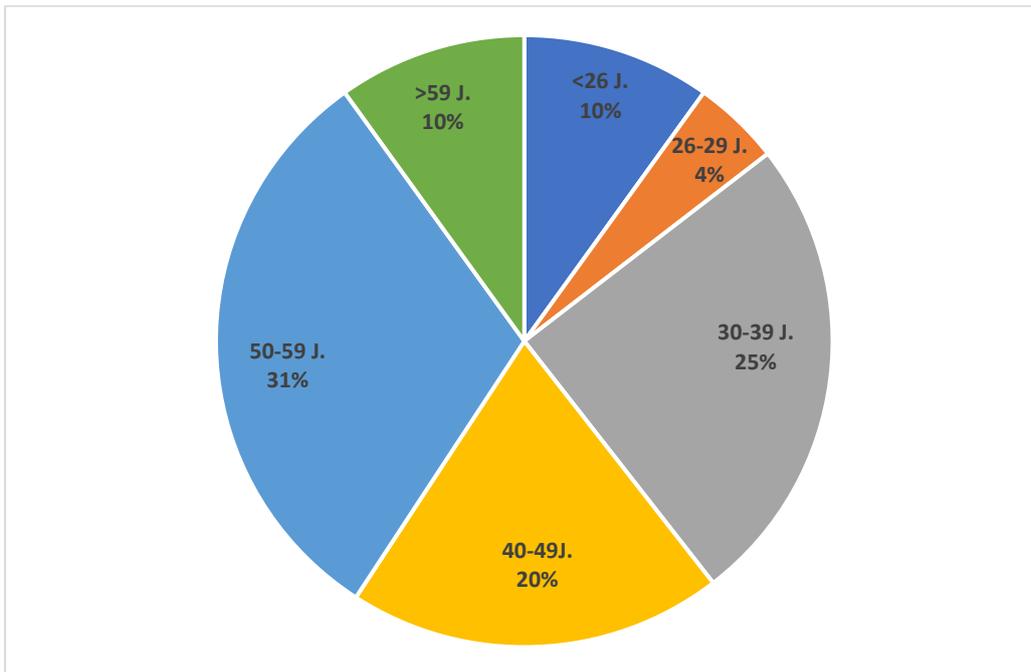
Nachdem wir 2018 einen deutlichen Zuwachs von Wäschereimitarbeitern verzeichneten reduzierte sich die Zahl im Berichtsjahr um 8 Personen.

Altersdurchschnitt 2009 - 2019



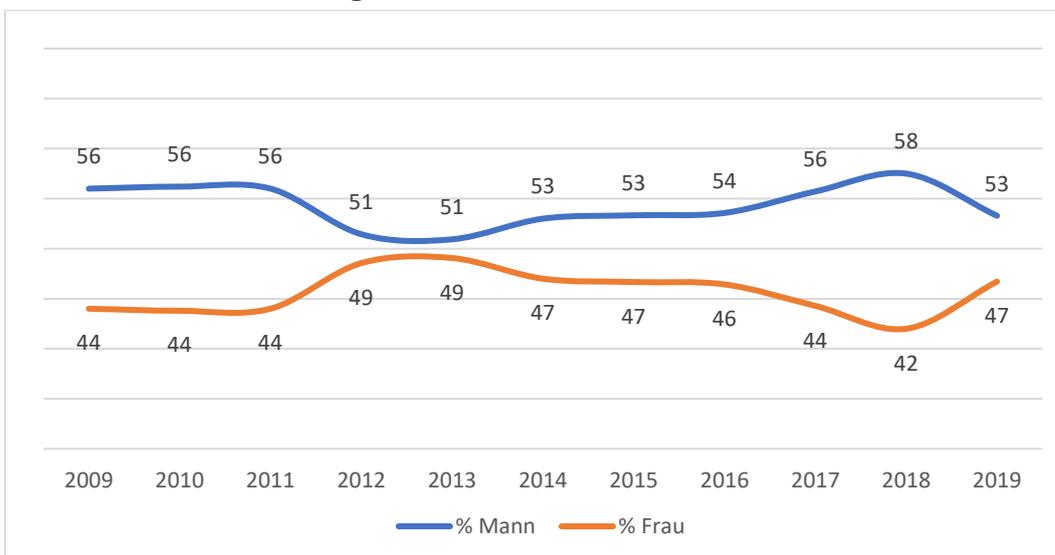
Der Altersdurchschnitt aller Teilnehmer blieb gegenüber den Vorjahren weiterhin nahezu unverändert und lag 2019 bei 43,57 Jahren (Vorjahr: 43,04 Jahre)

Altersverteilung 2019



Bei der Altersverteilung in den Beschäftigungsprogrammen lässt sich 2019 erkennen, dass der Anteil der Menschen mit höherem Lebensalter zunahm. 40,8% sind 50 Jahre oder älter (4,7% mehr als 2018). Gleichzeitig nahm der Anteil der unter 30-jährigen ab auf 14,5% (3,3% weniger als im Jahr zuvor).

Geschlechterverteilung 2009 - 2019



Der Anteil zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern glich sich 2019 wieder an. 71 Frauen und 81 Männer gehörten 2019 einem unserer Programme an.

Ausblick

„Weiter entwickeln - aber wie?“ Diese Frage stellt sich auch im Jahr 2020

Die Wertschätzung aller Mitarbeiter soll auch in Zukunft ein zentrales Element in der Neue Arbeit sein. Mit Wertschätzung ist nicht die Anerkennung von Leistungen gemeint, sondern eine positive Grundhaltung, die den Menschen als Ganzes wertschätzt. Wir sind davon nach wie vor überzeugt, dass dies langfristig die Arbeitsatmosphäre verbessern wird und wir mit loyalen und leistungsbereiten Mitarbeitern in den Betrieben belohnt werden.

Wir denken, dass die Einführung eines „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ entscheidend dazu beitragen kann, Mitarbeitern eine Wertschätzung entgegen zu bringen. Der Sozialdienst begrüßt sehr, dass das Leitungsteam der Neue Arbeit und ihrer Tochtergesellschaften dies mit Unterstützung des Institutes für Betriebliche Gesundheitsförderung in den nächsten zwei Jahren umsetzen wird.

Der Sozialdienst wird alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die er im Jahr 2019 betreut und begleitet hat, im Jahr 2020 weiterführen. Alten und bekannten Herausforderungen wie eine älter werdende Belegschaft sowie ein sehr hoher Krankenstand werden wir uns auch im Jahr 2020 stellen. Im Blick nehmen wollen wir auch die strukturellen Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit (Gesundheitssituation sowie mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Wir arbeiten gerne daran, dass die Neue Arbeit immer inklusiver wird und für Menschen mit Handicaps weitere Angebote entwickelt. Das Jahr 2020 soll dazu dienen zu prüfen, welche Angebote des Bundesteilhabegesetzes für die Betriebe der Neue Arbeit tauglich sind. Danach gilt es, in die Projektentwicklung einzusteigen.

Der Sozialdienst beobachtet stets die Entwicklung der Förderlandschaft und schaut demnach natürlich auf die neue ESF Förderphase. Wir stehen kurz vor Beginn dieser neuen Förderphase. Der Europäische Sozialfond ist das größte arbeitsmarktpolitische Instrument der europäischen Union. Jede Förderperiode hat eine siebenjährige Laufzeit. Der Planungsprozess hat auch in NRW begonnen und die ESF Verwaltungsbehörde hat mit der Aufstellung des künftigen Operationellen Programms begonnen. Die kommende Förderphase beginnt 2021 und wird bis 2027 dauern. Die Vorschlagsliste für den Aufbau der neuen ESF Förderphase in NRW umfasst u.a. die Themenbereiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Förderung der sozialen Integration und Inklusion. Innovative Maßnahmen mit folgenden Zielsetzungen sollen insbesondere gefördert werden:

- Förderung der aktiven Inklusion mit Blick auf die Verbesserung der Chancengleichheit und aktiven Teilhabe sowie Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
- Erprobung von neuen Ansätzen zur Verbesserung der sozialen Integration und Inklusion

In der Vergangenheit hat der Sozialdienst gerade Modellprojekte als Einstieg in eine längerfristige Förderung genutzt. So werden wir auch im Jahr 2020 den weiteren Planungsprozess beobachten, um möglichst zeitnah ein passendes Projekt zu konzipieren.

Unser Team 2019



Der Präsident	Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen												
LIA.nrw, Gesundheitscampus 10, 44801 Bochum Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH Marion Schaefer-Henze Tomphecke 31 41169 Mönchengladbach	<table border="1"><tr><td>Wäsche:el</td><td>Neue Arbeit</td><td>Buchhaltung</td></tr><tr><td>NAS</td><td>Eingang</td><td>Personal</td></tr><tr><td>Fuhrpark</td><td rowspan="2">17. Jan. 2020</td><td>Verwaltung</td></tr><tr><td>WKH</td><td>Sozialdienst</td></tr></table>	Wäsche:el	Neue Arbeit	Buchhaltung	NAS	Eingang	Personal	Fuhrpark	17. Jan. 2020	Verwaltung	WKH	Sozialdienst	Datum 16.01.2020 Seite 1 Aktenzeichen (bei Antwort bitte angeben) Dr. Kai Seiler Telefon: 0211 3101 1149 Telefax: 0211 3101 1188 Kai.Seiler@lia.nrw.de Dienstgebäude Gesundheitscampus 10 44801 Bochum
Wäsche:el	Neue Arbeit	Buchhaltung											
NAS	Eingang	Personal											
Fuhrpark	17. Jan. 2020	Verwaltung											
WKH		Sozialdienst											
<p>Sehr geehrte Frau Schaefer-Henze,</p> <p>Vielfalt im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu berücksichtigen, ist kein notwendiges Übel und auch keine bloße attraktivitätssteigernde Maßnahme, sondern es gilt der Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes, Arbeit ‚menschengerecht‘ zu gestalten und als einen inklusiven Bestandteil allen betrieblichen und überbetrieblichen Handelns mit Leben zu füllen.</p> <p>Dass Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt sicher und gesund gestaltbar ist, zeigen die Beiträge in diesem Band, der ohne Ihr Engagement und Ihr Vertrauen in uns nicht zustande gekommen wäre.</p> <p>Ich bedanke mich herzlich für die sehr gute Zusammenarbeit. Und wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen der LIA.transfer 8 ‚Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt – sicher und gesund gestaltbar?!‘.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen</p> <p> Dr. Kai Seiler</p>													
		<p>Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW Postanschrift Gesundheitscampus 10 44801 Bochum poststelle@lia.nrw.de</p> <p>Anreisehinweise unter www.lia.nrw/anfahrt</p>											

Best Practice:

Das Inklusionsunternehmen

„NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH“ in Mönchengladbach.



„Menschen mit besonderen Bedürfnissen“, so beschreibt Marion Schaefer-Henze, Leiterin des Sozialdienstes, fast die Hälfte der Belegschaft im Inklusionsunternehmen NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH. Diese Beschreibung macht deutlich, wovon das Unternehmen lebt: Wertschätzung. Denn das Wichtigste sind die Menschen – und wenn diese besondere Bedürfnisse wie zum Beispiel durch Gehörlosigkeit oder eine soziale Anpassungsstörung mit sich bringen, dann muss sich der Job anpassen und nicht umgekehrt.

Es zischt und Dampf steigt aus einer großen Wäschepresse auf. Das Karussell mit den frisch gewaschenen und gemangelten Kitteln dreht sich ratternd über den Köpfen der Beschäftigten. Es herrscht reger Betrieb und duftet nach frischer Wäsche. Eine ganz normale Wäscherei also? Nicht ganz, denn die NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH mit Sitz in Mönchengladbach ist zwar Spezialist für Textilmanagement und zählt über 180 Krankenhäuser, Kliniken und Senioreneinrichtungen zu seiner Kundschaft, beschäftigt aber auch viele Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen.

Der Inklusionsbetrieb steht jeden Tag vor besonderen Herausforderungen. Wie geht man damit um, wenn fast die Hälfte der Belegschaft besondere Bedürfnisse an das Arbeitsleben mit sich bringt? Und wie kann man besonders diese Menschen vor



Die saubere Wäsche dreht sich wie ein buntes Karussell über den Köpfen der Beschäftigten und verströmt einen intensiven, frischen Geruch.

potenziellen Gefahren am Arbeitsplatz schützen? Mit viel Engagement und einer Reihe individueller und kreativer Lösungen gelingt es den Verantwortlichen im Betrieb, dass alle Beschäftigten gesund und sicher arbeiten können.

Endlich ankommen dürfen.

Insgesamt 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in dem Inklusionsunternehmen beschäftigt, 67 davon gehören zur sogenannten „besonderen Zielgruppe“ nach § 215 SGB 9 (<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgebix/215.html>). „Das heißt, es handelt sich um Menschen die eine Schwerbehinderung haben. Oder sie sind Schwerbehinderten gleichgestellt, weil sich die Auswirkungen der Schwerbehinderung besonders nachteilig auf die Integration ins Erwerbsleben auswirken“, erklärt Schaefer-Henze. Es handelt sich jedoch auch – und das ist der Leiterin des Sozialdienstes wichtig zu betonen – um komplett sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, die Pflichten sowohl für Arbeitgebende als auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeuten: Dies setzt eine gewisse Grunderwerbsfähigkeit voraus. Wer nicht erwerbsfähig ist, passt auch nicht in diese Form des Unternehmens, wie wir sie hier haben.

Die Menschen, die hier einen Job bekommen, haben eine große Chance. Alle waren arbeitslos, meist kommen sie sogar aus der Langzeitarbeitslosigkeit. Doch hier dürfen sie endlich ankommen. Ist der Einstieg ins Unternehmen erst einmal bewältigt, bleiben sie auch. Voraussetzung zur Einstellung ist – neben der Eignung – die Zustimmung des Inklusionsamtes. Dieses fördert dann aber „ein Erwerbsleben lang“, so die 60-Jährige.

Inklusion – was heißt das eigentlich?

Gleichberechtigtes Zusammenleben aller Menschen in einer Gesellschaft, das ist das Ziel von Inklusion. Konkret bedeutet das, dass Menschen mit Behinderungen sich nicht an die Umwelt anpassen müssen, sondern diese so gestaltet ist, dass alle Menschen unabhängig von körperlichen, seelischen oder geistigen Einschränkungen selbstverständlich am Alltags- und Berufsleben teilhaben können. Die im Jahr 2006 verabschiedete UN-Behindertenrechtskonvention ist eine wichtige Grundlage für die Umsetzung von Inklusion in Deutschland.

“ Um Inklusion in der Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten, sollte der Fokus auf den individuellen Stärken liegen und Menschen nicht auf ihre Defizite reduziert werden. “



Inklusionsbetrieb

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Neben der Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderung unterstützen sie bei der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Für ihren besonderen Aufwand erhalten sie finanzielle Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, die jeder Arbeitgebende in Deutschland leisten muss, der nicht die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigt.

Inklusionsbetriebe beschäftigen zwischen 30 und 50 Prozent schwerbehinderte Menschen. Durch die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen in diesen Betrieben kann ein wichtiger Beitrag zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration geleistet werden.

Weitere Informationen: www.mags.nrw/inklusionsportal

Gelebte Vielfalt, gelebte Praxis.

Die größte Gruppe der „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ bei der NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH ist mit derzeit 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die der Menschen mit einer Hörminderung oder Gehörlosigkeit. Danach kommt die der Menschen mit einer Lernbehinderung, einer Verhaltens- oder einer sozialen Anpassungsstörung. Fast genauso groß ist die Gruppe der Menschen mit einer geistigen Behinderung. Lediglich in einer geringen Anzahl vertreten sind Menschen mit einer körperlichen oder psychischen Behinderung.

Doch die Biografien der Beschäftigten sind noch deutlich vielfältiger. In der Wäscherei sind nicht nur die lauten Maschinen und das Rattern der Transportwagen zu hören, auch Fetzen unterschiedlicher Sprachen mischen sich in die Geräuschkulisse. Kein Wunder, über 30 unterschiedliche Nationen sind im Unternehmen vertreten, darunter auch von Anfang an Geflüchtete.



Es herrscht ein positives Arbeitsklima. Alle pflegen einen höflichen fast schon vertrauten Umgang miteinander. Es wird gelacht und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind trotz unterschiedlicher Stärken und Schwächen ein eingespieltes Team.

Wir haben mit allem zu tun, was die Menschen aus ihrem kulturellen Raum mitbringen oder auch nicht mitbringen, sagt Schaefer-Henze. Sprache kann ein Problem sein: Gerade im Bereich der einfachen Arbeitsplätze der Wäscherei sind oft Menschen tätig, die nicht viel Bildung mitgebracht haben, die manchmal sogar Analphabeten sind „Das macht es natürlich noch mal schwieriger, die deutsche Sprache zu lernen und stellt uns vor große Herausforderungen“, kann Marion Schaefer-Henze aus ihrer langjährigen Erfahrung berichten. Psychische Belastungen aufgrund von Kriegs- und/oder Fluchterfahrungen kommen vor und können zum Problem werden: „Im letzten Jahr hatten wir einen Mann hier, der es aufgrund seiner Erlebnisse auf der Flucht mit dem Schiff nicht geschafft hat, in geschlossenen Räumen zu sein“, schildert sie sichtlich betroffen. „Leider konnte diese Situation nicht gelöst werden. Nicht immer ist alles möglich.“

Dietmar Spillner sortiert die Wäsche für die einzelnen Arbeitsstationen. Er ist einer von über sechzig Beschäftigten mit „besonderen Bedürfnissen“ und findet, dass die Arbeit in der Wäscherei „einfach nur Spaß“ macht.



Individuelle Lösungen – auch im Arbeitsschutz.

In einem Betrieb mit solch einer bunten Beschäftigungsstruktur ist es allein mit einem modernen Maschinenpark und dem Erfüllen der gesetzlichen Anforderungen in Sachen Arbeitsschutz nicht getan. „Etwas Standardisiertes haben wir nicht, und ich denke auch, das kann es für so eine Vielfalt nicht geben“, sagt Schaefer-Henze. So ist es auch bei Unterweisungen nötig, auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Dies kann zum Beispiel in Form von Übersetzungen in Gebärdensprache sein oder von täglichen Wiederholungen. „Am schwierigsten ist es bei unseren Menschen mit ausgeprägter Lernbehinderung oder geistiger Behinderung, die vielleicht im Laufe des Tages schon vergessen haben, was wir erklärt haben, geschweige denn, am nächsten Tag oder übernächsten Tag. Hier sind wir gefordert, in sehr einfacher Sprache und mit viel Gestik zumindest für den Tag zu vermitteln, ‚so geht es, und so geht es nicht‘, weil wir nicht voraussetzen können, dass die Person das sonst verarbeiten kann“, erklärt die Leiterin des Sozialdienstes während des Rundganges durch das geschäftige Treiben der Werkhalle.

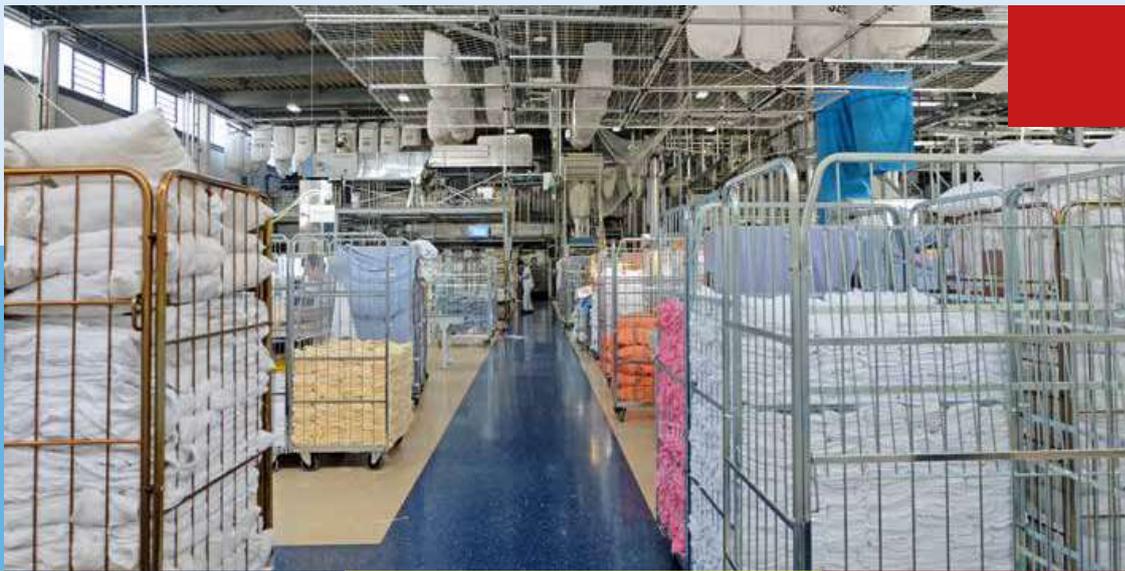
Über dreißig verschiedene Nationen sind in dem Inklusionunternehmen vertreten.



Zum Team von Marion Schaefer-Henze gehören inzwischen mehrere Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, von denen sich zwei allein nur mit dem Personenkreis „besondere Zielgruppe Inklusion“ befassen. Außerdem unterstützt sie seit Juni 2018 eine Ergotherapeutin. „Das hat mir noch mal einen anderen Blick auf die Menschen und deren Bewegungsabläufe und die kognitiven Leistungen ermöglicht“, berichtet sie. „Ich empfinde es als große Bereicherung.“ Gemeinsam entwickelt das Team Strategien und findet Wege, wo es in anderen Betrieben oft keine Lösung gibt.

Das ist möglich, weil hier alle besonders nah dran sind am Menschen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialdienstes sind täglich vor Ort, sodass nicht gedeckte Bedürfnisse sehr schnell auffallen und sofort gehandelt werden kann. „Technische Lösungen wie Lichtsignale sind einfach. Schwierig wird es immer da, wo man individuelle, auf den Menschen zugeschnittene Lösungen finden muss – da müssen wir oft kreativ werden“, erklärt Schaefer-Henze. So wurde beispielsweise ein Patenkonzept entwickelt, bei dem Beschäftigte eine unterstützende Rolle für ihre Kolleginnen und Kollegen übernehmen. Aufklärung findet dank der Patinnen und Paten auf Augenhöhe statt. Auch die Ersthelferinnen und Ersthelfer wurden besonders geschult, da sie ganz anders sensibilisiert sein müssen: Die Vertrauensbasis spielt bei uns eine ganz besonders wichtige Rolle, erläutert Schaefer-Henze. In einzelnen Fällen ist es schon vorgekommen, dass Mitarbeiterinnen oder Mit-

Wäsche, soweit das Auge reicht. Das Inklusionsunternehmen zählt über 180 Krankenhäuser, Kliniken und Senioreneinrichtungen zu seiner Kundschaft.





Die NAI Neue Arbeit Intergrationsunternehmen mit Sitz in Mönchengladbach ist Spezialist für Textilmanagement.

arbeiter zuerst Angst hatten, einen Arbeitsunfall überhaupt zu melden, weil sie sich schuldig gefühlt haben. „So soll es natürlich nicht sein und wir versuchen hier besonders sensibel an die Leute ranzugehen und ihnen klarzumachen, dass bei aller Vorsicht nun mal Fehler passieren können.“ Generell gibt es aber laut der Leiterin des Sozialdienstes nur sehr wenige Arbeitsunfälle im Betrieb.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der besonderen Zielgruppe sind jedoch auch bei den Standard-Unterweisungen dabei, das ist aus Sicht des Unternehmens gelebte Inklusion. Darüber hinaus werden regelmäßig Reflexionsgespräche geführt sowie eine enge Abstimmung mit der Ergotherapeutin vorgenommen. Durch diesen Austausch und den regelmäßigen Kontakt wird auch schnell deutlich, wenn sich eine individuelle Situation verändert – sich zum Beispiel Hörvermögen weiter verschlechtert – und es kann reagiert werden.

Täglich Vorbild sein.

Neue Lösungen zu finden ist das eine, diese auch umzusetzen das andere. Dabei sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt.

“ Wir haben eine starke Vorbildfunktion“, so Schaefer-Henze. „Nur wenn wir alle an einem Strang ziehen, kann es auch funktionieren.“

Und das tut es auch: Wertschätzung und Inklusion – das sind bei der NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH in Mönchengladbach nicht nur schöne Ideen, sondern gelebte Praxis. „Insgesamt ist es jeden Tag eine Herausforderung“, resümiert Schaefer-Henze. „Aber eine, die uns Spaß macht.“



Marion Schaefer-Henze

Seit 1992 bei NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH tätig.

Hat das Inklusionsunternehmen von Beginn an mitgestaltet.

War viele Jahre in Personalunion als Leiterin des Sozialdienstes und als Personalleitung tätig.

Mit der Vergrößerung des Unternehmens wurden ihre Tätigkeiten so aufgestellt, dass ihr Hauptpart jetzt die Leitung des Sozialdienstes ist, inklusive der Verwaltung aller öffentlichen Gelder und Zuschüsse.

Drei Fragen an: Sozialpädagogin Heike Busch

Heike Busch arbeitet seit April 2013 in der NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH. Sie spricht die Gebärdensprache und war zuvor im Bereich der Arbeitsvermittlung gehörloser Menschen im Integrationsfachdienst tätig. Neben der Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen ist sie für die Rekrutierung für neue oder freigewordene Stellen zuständig.



Was ist das besondere an Ihrer Tätigkeit?

„Wir sind vom Erstkontakt an sehr nah am Menschen dran. Das ist ein großer Vorteil für die Arbeitsorganisation, weil wir immer von vorneherein wissen, welche „Besonderheit“ die oder der neue Beschäftigte mitbringt. So können wir gut einschätzen, welche Bedürfnisse diese Person für den Arbeitsalltag hat. Und es hört natürlich mit der Rekrutierung nicht auf: Wenn die Menschen integriert sind, werden sie weiterbegleitet in all den Themenbereichen, die eine eventuelle Hemmnis für den Arbeitsalltag darstellen – und auch manchmal darüber hinaus. Wir freuen uns, wenn wir sehen, dass wir die Menschen damit unterstützen und ihnen so Planungssicherheit und eine Perspektive geben können.“

Wie läuft die Zusammenarbeit mit Ihren Kolleginnen und Kollegen ab?

„Wir sind mehrfach täglich im Betrieb und wissen, wie die Mitarbeitenden ‚einzufangen‘ sind. Natürlich haben wir Menschen dabei, die sagen, ‚Was willst du? Lass mich in Ruhe, ich will hier nur arbeiten und mein Ding machen‘. Aber wenn wir merken, dass diese oder dieser Mitarbeitende mit genau diesem ‚Ding‘ nicht weiterkommt, dass sie oder er an seine Belastungsgrenzen kommt, dann müssen wir nach Lösungen suchen. Und allein durch das regelmäßige ‚Guten Morgen‘ und über die regelmäßige Präsenz merken wir, dass wir einen Zugang zu den Menschen bekommen und dann nehmen wir uns die Freiheit, nicht standardisiert nach Plan zu arbeiten, sondern



*Marion Schaefer-Henze,
Leiterin des Sozialdienst (links) &
Heike Busch, Sozialpädagogin (rechts)*

individuell bei jeder und jedem Einzelnen zu schauen, wo sie oder er steht und wie wir helfen können. Ich arbeite immer in enger Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen. Falls nur eine oder einer von uns vor Ort ist, kann so schnell agiert werden. Denn wir müssen oft sofort handeln, damit die Menschen die Unterstützung, die Stabilität bekommen, die sie brauchen. Das gilt auch für den Arbeitsschutz. Sicherlich ist es nicht in erster Linie unsere Aufgabe, aber wenn ich etwas sehe, zum Beispiel eine spitze Kante an einem Transportwagen oder ähnliches, dann weise ich die Kolleginnen bzw. Kollegen auch darauf hin.“

Was sind die besonderen Herausforderungen bei Ihrer Arbeit?

„Bei der Rekrutierung ist es sehr wichtig, biografische Vorstellungsgespräche zum Kennenlernen zu führen, um wirklich die richtige Stelle anbieten zu können. Trotzdem kann es vorkommen, dass es einfach nicht passt. Dafür ist der Sozialdienst zum Glück so aufgestellt, dass er über den Teller- rand schauen kann. Kommt eine Bewerberin oder ein Bewerber nicht infrage, wird sie oder er nicht fallengelassen. Wir bringen auch da den Weg weiter.“



Und wen lassen Sie an Ihre Wäsche? Der Blick vom Verwaltungstrakt in die Werkhalle stellt Besucherinnen und Besuchern eine „zweideutige“ Frage.