

Beantwortung der Anfrage von Herrn Jäger aus der Sitzung des Sozialausschuss am 18.05.2017

Herr Jäger hat in der Sitzung des Sozialausschuss am 18.05.2017 auf eine in der letzten Sitzung des Umweltausschusses behandelte Mitteilungsvorlage zum Thema „Aufbau einer Inklusionsgruppe für die Grünpflege“ verwiesen und fragte, warum keine Beteiligung der Behindertenbeauftragten der Stadt Norderstedt erfolgt sei.

Antwort:

Ich erhalte als Behindertenbeauftragte die Einladungen zu allen Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien und wurde auf die Mitteilungsvorlage „Konzept zum Aufbau einer Inklusionsgruppe „Grünpflege“ im Betriebsamt“ (M 17/0200) am 12.05.2017 in einem Gespräch aufmerksam gemacht. Daraufhin habe ich mich am 15.05.2017 per Mail an Herrn Sandhof gewandt, um möglichst zeitnah offene Fragen klären zu können. Noch am selben Tag konnten diese Fragen durch Herrn Klinger, den zuständigen Fachbereichsleiter 703 (Betriebsleiter Hempels Gebrauchtwarenhaus Norderstedt), zufriedenstellend geklärt werden. Unter anderem wurde von Seiten des Betriebsamtes erläutert, dass bereits seit mittlerweile fünf Jahren eine Zusammenarbeit zwischen Hempels und der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) besteht, so dass sehr gute Praxiserfahrungen gesammelt werden konnten. Vor diesem Hintergrund ist die Idee für den Aufbau einer Inklusionsarbeitsgruppe Grünpflege entstanden.

Bei diesen Arbeitsplätzen handelt es sich – wie auch bei den bereits bestehenden Arbeitsplätzen bei Hempels – um so genannte „Außenarbeitsplätze“ der WfbM, d.h. rechtlich gesehen bleiben die Menschen mit Beeinträchtigungen bei der WfbM mit allen damit zusammenhängenden Rechten (Lohnzahlung, Versicherung, Rückkehroption in die WfbM) beschäftigt. Die Einrichtung von „Außenarbeitsplätzen“, d.h. WfbM-Arbeitsplätze in regulären Betrieben, ist im Prozess der Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ein wichtiger erster Schritt. Dieser Schritt ermöglicht den Menschen mit Beeinträchtigungen, sich unter realitätsnahen Arbeitsbedingungen zu erproben, ohne sofort den geschützten Rahmen der WfbM zu verlassen.

Frau Rothert (Fachkraft für Arbeitsförderung und Berufsbildung Hempels Gebrauchtwarenhaus Norderstedt), die die Inklusionsarbeitsgruppe Grünpflege sonderpädagogisch begleitet wird, erläuterte auf meine Anfrage, dass das betreuende Team nach den 4 Handlungskompetenzen von Prof. Grampp arbeiten wird, wonach jeder Mensch Potenzial und Entwicklungsfelder in seinen Fähigkeiten mitbringt und die unterschiedlichen Bereiche gefördert werden.

Entwicklungen in der **Persönlichkeitskompetenz** dienen der Selbstreflexion und dem Lernen, eigene Ressourcen einzusetzen. Arbeiten in der **Lernkompetenz** bedeutet, die Fähigkeit, im Rahmen der eigenen Persönlichkeit und Situation Lern- und Arbeitstechniken zu kennen und diese zu beherrschen. **Sozialkompetenz** bezeichnet die Fähigkeit, Kommunikationstechniken im Rahmen der Persönlichkeit, der Partner und der Bedingungen sinnvoll einzusetzen. Diese Kompetenz ist eine grundsätzliche Voraussetzung für die Arbeit auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz. **Fachkompetenz** bedeutet anhand kognitiver und

motorischer Fähigkeiten Aufgaben arbeitsplatzorientiert sachgerecht zu lösen. Vorhandene Fachkenntnisse können ggf. eingesetzt werden.

Da jeder Beschäftigte unterschiedliche Bedürfnisse in den einzelnen Lernbereichen mitbringt, erfolgt die Förderung sehr individuell. Generell werden die Arbeitsabläufe so kleinteilig zerlegt, wie dieses den individuellen Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten des behinderten Menschen entspricht.

Die Arbeitsplatzangebote richten sich überwiegend an lernbehinderte und/ oder psychisch/ seelisch behinderte Menschen.

Was den Betreuungsschlüssel betrifft, so sieht das Konzept Grün zunächst 2 später ggf. 4 Beschäftigte vor. Dafür steht ein fachlicher Arbeitsanleiter und ergänzend die vorhandene sonderpädagogische Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (FAB) zur Verfügung. Somit ist eine enge Begleitung sichergestellt.

Die Einarbeitung der Beschäftigten wird schrittweise erfolgen. Zunächst nehmen die einvernehmlich mit den Jobcoaches der Werkstätten ausgewählten Interessenten an den Hospitationen teil (1-2 tágig). Bei Einvernehmen aller Beteiligten schließen sich 1-2 vierwöchige Praktika an, die zu einem Beschäftigungsvertrag über einen ausgelagerten Arbeitsplatz gem. § 5 Abs. 4 WVO führen können. Eine Rückkehr in eine Werkstatt oder ein anderes Praktikum ist jederzeit möglich und sichert den Beschäftigten den weiteren Betreuungs- und Finanzierungsanspruch durch den jeweiligen Kostenträger.

Es kann für die Einrichtung einer Inklusionsgruppe Grün auf 5 Jahre Erfahrung und qualifizierte Arbeit durch die Inklusionsgruppe im Lager- und Textilbereich Hempels zurückgegriffen werden. Die Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung hat berufsbegleitend in 2013 eine sonderpädagogische Zusatzausbildung absolviert und wird seit 6 Monaten zusätzlich von einer Arbeitsanleiterin im operativen Bereich unterstützt. Somit stehen jetzt auch administrative Möglichkeiten zur Einarbeitung des Arbeitsanleiters Grüngruppe zur Verfügung.

Ergänzend zur Information von Frau Rotherth hat Herr Sandhof mitgeteilt, dass die Planungsphase für das Konzept der Inklusionsarbeitsgruppe „Grünpflege“ bereits Anfang 2017 abgeschlossen war, jedoch die Klärung von letzten offenen Fragen mit dem Personalrat die Mitteilungsvorlage verzögert habe. Da ich meine Tätigkeit erst zum 01.02.2017 aufgenommen habe, war eine direkte Einbindung in die Planungsphase nicht möglich. Eine zukünftige Zusammenarbeit in der Weiterentwicklung wurde jedoch vereinbart.