



„SAPHIR Hannover“

Selbstbestimmt am **A**rbeitsmarkt **P**artizipieren – Handlungsorientierte Inklusion in der **R**egion **H**annover“

Saphir - jeder Mensch ist Wertvoll!

ein Projekt der Partner/innen:

- Jobcenter Region Hannover, Vahrenwalder Str. 245 30179 Hannover
- Agentur für Arbeit, Hannover
- Region Hannover, Hildesheimer Str. 20 30169 Hannover

durchführender Träger:

- DIAKOVERE gGmbH - ANNASTIFT LEBEN UND LERNEN

externe Evaluation:

- HAWK Hildesheim / Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit,
Prof. Dr. Oliver Kestel



Präambel

Gemäß des Artikels 27 der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung der Vereinten Nationen hat sich die Bundesrepublik Deutschland dem Ziel der Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verpflichtet. Dies beinhaltet „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; (...) auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (Artikel 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13.12.2006).

Aus der im November 2013 veröffentlichten Kurzinformation: „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwer behinderte Menschen“ der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass schwerbehinderte Menschen im Durchschnitt besser qualifiziert, länger arbeitslos und seltener den Übergang in Beschäftigung schaffen, als nicht schwerbehinderte Menschen. Hier klaffen der Anspruch der Inklusion am Arbeitsmarkt und die Realität auseinander.

Die Inklusion in der Region Hannover stellt die entsprechenden Protagonisten vor gemeinsame große Herausforderungen und ist gegenwärtig das zentrale Thema in allen Aufgabenbereichen. Die Agentur für Arbeit Hannover, das Jobcenter Region Hannover und die Region Hannover sind dem Ziel der Inklusion am Arbeitsmarkt verpflichtet und kommen diesem durch die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung nach. Diese sehen sich hier als wesentliche Akteure auf regionaler Ebene. Jedoch ist die Inklusion insgesamt, wie auch die Inklusion am Arbeitsmarkt, eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die die Protagonisten ohne die relevanten lokalen Akteure nicht bewältigen können. Um den Herausforderungen für die Menschen mit Behinderung gerecht zu werden, wird das Projektvorhaben **SAPHIR Hannover** im Rahmen des Programms der Bundesregierung zur „intensiveren Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen“ ausdrücklich unterstützt. In diesem Zusammenhang werden verschiedenste Aufgaben, Mitarbeit und Aktivitäten im Rahmen des Projektes übernommen und durchgeführt.

Das Projekt SAPHIR Hannover

SAPHIR Hannover ist eine Gemeinschaftsprojekt der Projektpartner für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung gem. § 2 Abs. 2 SGB IX bzw. ihnen Gleichgestellte gem. § 2 Abs. 3 SGB IX mit einer Einschränkung im Stütz- oder Bewegungsapparat sowie Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung (bzw. einer Gleichstellung) und einer zusätzlichen psychischen Einschränkung. Das Projekt hat dabei eine Gesamtlaufzeit von drei Jahren vom 01.05.2015 bis 31.04.2018 und umfasst insgesamt 80 Teilnehmerplätze pro Jahr. Es ist für 240 Teilnehmende ausgelegt. Durch Empowerment, individuellem und bedarfsorientiertem Coaching und der Erarbeitung einer individuellen Arbeitsmarktstrategie werden die Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer unterstützt um eine Ausbildung oder Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt aufzunehmen.

Dabei wird ein aufsuchender und nachgehender Ansatz in die Arbeit mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern umgesetzt.

Potenzielle Arbeitgeber/innen werden im Projekt angesprochen und für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung gewonnen und umfassend über die Unterstützungsmöglichkeiten informieren sowie individuell beraten.



Neben der bewerberbezogenen Akquise von Arbeitsplätzen für die Projektteilnehmer/innen ist die Beratung der Arbeitgeber/innen bezüglich der Identifikation von Tätigkeiten für die Teilnehmer/innen zentraler Bestandteil des Projektes. Auf Grundlage des Konzeptes „Jobcarving“, werden individuell geeignete Jobs für den Menschen mit Schwerbehinderung in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Betrieb gemeinsam geschaffen und eingerichtet.

SAPHIR Hannover begleitet vor, während und nach der Beschäftigungsaufnahme beide Partner/innen (Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen) persönlich und individuell. Zusätzlich wird eine Hotline im Sinne einer kontinuierlichen telefonischen Beratung dauerhaft eingerichtet.

Das Projekt lebt zudem von der Zusammenarbeit aller maßgeblich Beteiligten Partner: Interessensvertreterinnen und Vertreter der Betroffenen, der Arbeitgeber (Verbände, Kammern) sowie die beteiligten Institutionen werden das Projekt im Rahmen eines Beirates gleichberechtigt begleiten und steuern, um ein nachhaltiges Netzwerk für das Thema Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

Essentials zum Projekt

- **Methode Kunst:** Basierend auf den Erfahrungen bisheriger Projekte beim Übergang in Beschäftigung setzt die **Einfach Genial gGmbH auf Kunst als Methode**. Das Projekt SAHPIR Hannover fördert den kreativen und gestalterischen Umgang mit Offenheit und Ungewissheit. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entwickeln in der künstlerischen Arbeit eine Handlungsweise, die es ermöglicht, sich auf offene Prozesse einzulassen. Die „Einfach Genial Methode“ stellt die individuelle Kreativität der Beteiligten in den Mittelpunkt der Arbeit und führt sie in einen gemeinsamen und zunächst ergebnisoffenen Prozess. Als erstes sichtbares Zwischenergebnis steht ein sichtbares Abbild in Form eines Kunstwerkes, das ausgestellt wird. Der Dialog findet seine Fortsetzung dann über eine Reflexion Dritter in den Vernissagen im Sprengelmuseum Hannover. Die Einbeziehung Dritter bietet die Grundlage für einen selbstbewussten Dialog der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Unternehmen und über mögliche Perspektiven.
Die Umsetzung erfolgt in vier Schritten: 1. Die eigenen kreativen und genialen Fähigkeiten entdecken und erkennen. 2. Klassische Materialien und Handwerk von Künstlern und die dazugehörigen kreativen Prozesse verstehen und für sich nutzbar machen. 3. Durch Präsentation der eigenen Werke werden die eigenen Arbeitsprozesse sichtbar und verinnerlicht. 4. Der kreative Prozess bietet die Basis für einen Dialog über Anschlussperspektiven. Die Termine werden gemeinsam von den Teilnehmer/ -innen und Jobberater/ -innen wahrgenommen. Die „Einfach Genial Methode“ bietet den Jobberater/ -innen die Möglichkeit, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kennen zu lernen und die Stärken und Fähigkeiten auf diese Weise zu entdecken. Die weitere Förderung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird darauf aufgebaut.
- **Akquise von Betrieben:** die Jobberaterin / der Jobberater wenden sich parallel zu der Arbeit mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Gewinnung von Betrieben zu. Hier werden insbesondere die Vorteile herausgestellt und über Fördermöglichkeiten aufgeklärt und das besondere Angebot von SAPHIR Hannover aufgezeigt. Dazu gehören die folgenden Punkte:
 - Sicherheit und Risikominimierung z. B. durch Praktika und Job-Coaching,
 - Leistung z. B. durch hohe Motivation von Menschen mit Behinderung als Arbeitnehmer/ -innen, gute Qualifikationen, individuelle Fähigkeiten



- Soziale Aspekte z. B. die Möglichkeit soziale Verantwortung wahrzunehmen (CSR) - gegenüber Menschen mit Behinderung (*Die freiwillige Wahrnehmung sozialer und ökologischer Verantwortung durch Unternehmen wird Corporate Social Responsibility (CSR) genannt.*)

Dabei werden auch die bisherigen Hinderungsgründe erörtert und –soweit wie möglichentkräftet. Die Jobberater/ -innen werden den Betrieben Unterstützung bei der Einstellung und Einarbeitung der Teilnehmenden anbieten.

Sie beraten hinsichtlich

- Personalbedarf
- Lohnkostenzuschüsse
- Pflicht zur Nachbesetzung
- Unterstützung beim Einstellungsprozess
- Kennenlernen der Bewerber durch Praktika
- positive Effekte auf das Betriebsklima u. a. m.

Die Jobberater/ -innen nutzen die vorhandene Betriebsdatenbank der ALLgGmbH. Daneben werden weitere Betriebe für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer akquiriert.

- **Durchführung einer Potentialanalyse** es wird mit dem Verfahren PROFIL AC gearbeitet. Dieses standardisierte Testverfahren (Dauer drei Arbeitstage) erfasst die kognitive Leistungsfähigkeit, die Konzentrationsfähigkeit, allgemeine Basiskompetenzen sowie das Leistungs- und Kontaktmotiv. Ziel ist es somit, den Teilnehmenden eine Unterstützung zur zielgerichteten individuellen Entwicklung und Berufs- und Arbeitsorientierung zu geben. Mit diesem Verfahren wird ein individuelles, ressourcenorientiertes Kompetenzprofil mit persönlichen Stärken und Entwicklungspotentialen erstellt. Die Potentialanalyse wird von den Jobberater/ -innen durchgeführt. Das Assessment-Center (AC) wird nach Bedarf und Rahmenbedingung auf die Teilnehmerinnen / den Teilnehmer abgestimmt. Zusätzlich schätzen die Teilnehmenden ihre Kompetenzen selbst ein.
Das Ergebnis des Verfahrens ist ein individuelles Kompetenzprofil, welches als Basis für ein Rückmeldegespräch mit Empfehlungen für die berufliche Weiterentwicklung dient. Die Jobberater/ -innen führen im Rahmen des Coachings das Bewerbungsmanagement durch. Die Teilnehmenden werden bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt, ggf. werden die Unterlagen mit den Teilnehmenden reflektiert und besprochen.
- **Coaching** Die Jobberater/ -innen führen im Rahmen des Coachings das Bewerbungsmanagement durch. Die Teilnehmenden werden bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt, ggf. werden die Unterlagen mit den Teilnehmenden reflektiert und besprochen. Stellenangebote, die für die Teilnehmer/ -innen in Frage kommen werden analysiert. Ziel ist es hierbei, Bewerbungsmöglichkeiten aufzuzeigen und den individuellen Bewerbungsprozess zu beginnen und zu begleiten. Bei der Vermittlung und dem Coaching stehen den Jobberater/ -innen verschiedenste Varianten der Arbeitsplatzanbahnung zur Verfügung:
 - Förderinstrumentarien
 - Passgenaues Matching bzw. Identifizierung von passgenauen Arbeitsplätzen / Job-Carving
 - begleitendes Coaching
 - Praktika
 - Förderung der Mobilität
 - Aufsuchende Arbeit
 - Individuelle Begleitung



- **Identifizierung von passgenauen Arbeitsplätzen / Job-Carving**

Passgenaue Arbeitsplätze sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können. Immer werden sie an den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit Behinderung ausgerichtet, der dort arbeiten möchte.

Die Leistungsanforderungen werden dem Leistungsvermögen angepasst und der Stundenumfang wird auf die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit und sein Belastungsvermögen festgelegt. Dafür steht auch der Begriff Job-Carving, was wörtlich bedeutet: Eine Arbeitsstelle schnitzen. Es ist ein Beratungsangebot für Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Im Rahmen eines Beratungsprozesses werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Betrieb befragt, welche Tätigkeiten sie abgeben wollen und können. Diese werden dann zu einem neuen Stellenprofil zusammengestellt. Die Aufgabe der Jobberater/ -innen im Job-Carving ist es, betriebliche Entscheidungsträger für die Idee zu gewinnen und gemeinsam mit diesen geeignete Tätigkeiten zu identifizieren und hieraus ein neues Stellenprofil zu entwickeln. Job-Carving kann in unterschiedlicher stattfinden. Ist das Unternehmen von der Idee des Job-Carving überzeugt, so wird ggf. ein Identifizierungsworkshop für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens geplant und durchgeführt und ein Beratungsprozess initiiert. Außerdem gilt zu erörtern, welche Unterstützung bei einer Einstellung benötigt werden z. B. finanzielle und / oder technische Hilfen. Diese werden in Abstimmung mit den kooperierenden und rechtskreisübergreifenden Partner/ -innen organisiert.
- **Coaching:** Parallel zum Integrationsprozess werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer individuell und ganzheitlich im Rahmen eines Coaching begleitet. Hierzu werden vielfältige Unterstützungsangebote von den Jobberater/ -innen initiiert. Um die Inklusion der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, steht die Aktivierung auf allen Seiten im Fokus. Die Jobberater/ -innen geben in der Interaktion Anstöße und Impulse und schaffen Bedingungen, in denen ungenutzte, brachliegende Ressourcen erkannt und (re-)aktiviert werden, um (neue) realistische berufliche Tätigkeitsfelder zu ermitteln. Hier wird auf die Erkenntnisse des aus dem durchgeführten Profiling / Potenzialanalyse aufgegriffen. Das individuelle Coaching setzt sich dementsprechend aus einer individuellen und einer beruflichen Beratung, einem persönlichen Feedback sowie einem praxisorientierten Training hinsichtlich Beruf und Persönlichkeit zusammen. Langjährige Erfahrungen zeigen, dass sich eine Gesprächsführung in Anlehnung an die lösungsorientierte systemische Beratung bewährt.
- **Aufsuchende Arbeit** Sofern Teilnehmerinnen und Teilnehmer Schwierigkeiten haben, die Projekträumlichkeiten aufzusuchen, kann auch die Beratung und Begleitung an einem anderen Ort erfolgen. Darüber hinaus werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Projekt SAPHIR Hannover aufgesucht, sofern dieses gewünscht ist.
- **Beratungshotline** Um Menschen mit einer Schwerbehinderung sowie Unternehmen unbürokratisch zu unterstützen wird im Rahmen des Projektes durch das Jobcenters Region Hannover eine Beratungshotline eingerichtet. Diese informiert kurzfristig und gibt eine erste Beratung, sowie Terminvergabe. Die Hotline wird durch eine sozialpädagogische Fachkraft des Jobcenters Region Hannover bzw. der Agentur für Arbeit Hannover sichergestellt.
- **Bistro-Point** Während der gesamten Projektzeit steht der „Bistro-Point“ zur Verfügung. Das Bistro steht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in der ALGmbH als offener Begegnungspunkt zur Verfügung. Kaffee und alkoholfreie Getränke werden dort kostenfrei angeboten. Der „Bistro Point“ wird zu festgelegten Zeiten geöffnet sein.