

„Inklusion in die Arbeitswelt bei START NRW GmbH,“

Informationen von Beate Tewes

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei START NRW GmbH

Perspektiven – auch für Menschen mit Handicap!



Beate Tewes
Schwerbehindertenvertretung

START hat schon bei der Gründung des Unternehmens Zielgruppen aus denen das Personal rekrutiert werden soll, festgelegt.

Die erste Zielgruppe ist die Gruppe der Schwerbehinderten.

Die Wertigkeit dieser Personengruppe wurde nochmals untermauert, als 2009 die Charta der Vielfalt von START unterschrieben wurde.

Kurzbeschreibung des Unternehmens

- START NRW GmbH ist ein Dienstleister, der mit 28 Niederlassungen flächendeckend in Nordrhein-Westfalen vertreten ist. START verknüpft die Anforderungen von Betrieben unterschiedlicher Branchen mit dem Potential motivierter Menschen. Erreicht wird dieses über die Zeitarbeit, den Beschäftigentransfer als auch der Arbeitsvermittlung.
- START entwickelt immer wieder innovative Instrumente, mit denen Arbeitsuchende und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen, insbesondere Zielgruppen mit Vermittlungshemmnissen (Schwerbehinderte, über Fünfzigjährige, Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrer/-innen, Ausländer, gering qualifizierte) in den Arbeitsmarkt integriert werden. Ziel ist es diese Personen langfristig in Beschäftigung zu bringen. Erreicht wird dieses durch tariflich verankerte Qualifizierungsangebote und entsprechend tariflicher Bezahlung.
- Seit Gründung des Unternehmens im Jahr 1995 sind durchgehend mehr als 60 % der Zeitarbeitnehmer/innen aus dem genannten Kreis der schwer Vermittelbaren rekrutiert worden. In 2015 wurden 46,9 % der Mitarbeiter/innen in feste Beschäftigung übernommen und mündeten in ein Arbeitsverhältnis bei den START-Kundenbetrieben. In diesen 20 Jahren wurden rund 42.000 Zeitarbeitnehmer in Beschäftigung gebracht und etwa 1300 zusätzliche Ausbildungen ermöglicht.
- Die Erlöse von START fließen in Qualifizierungen, die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in partnerschaftlicher Ausbildung mit Kooperationsbetrieben und in die Gesundheitsförderung.

Fallbeispiel 1. „Azubi mit Asperger-Syndrom“



START NRW bildet mit Kundenbetrieben in Kooperationsausbildung benachteiligte Jugendliche in den unterschiedlichsten Berufen aus und trägt dabei einen Großteil der Ausbildungskosten. Ein Auswahlkriterium für diese Ausbildungsmöglichkeit ist die Schwerbehinderung oder Gleichstellung des Auszubildenden.

Im letzten Ausbildungsjahr haben zwei Schwerbehinderte Jugendliche bei START ihren Berufsabschluss erlangt. Einer von ihnen ist Herr R.. Herr R. hat das Asperger-Syndrom und hat den Facharbeiterbrief als „Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik“ erworben.

Zu Ausbildungsbeginn war ein größerer Betreuungsaufwand nötig. Ein enger Kontakt zum Ausbildungsbetrieb und zur Berufsschule wurde gepflegt. In der Berufsschule bekam er mehr Zeit für die Klausuren und Prüfungen. Er benötigt klare Strukturen, Abweichungen vom Tagesablauf sind schwierige Situationen für ihn. Dadurch, dass die Kollegen im Betrieb, als auch die Klassenkameraden informiert waren, konnten sie solche Situationen abfedern und ihn stützen. Im Laufe der Ausbildung ist er mit den Herausforderungen gewachsen und wurde nach der Ausbildung im Kooperationsbetrieb übernommen.

Sechs schwerbehinderte/ gleichgestellte Auszubildende sind derzeit bei START beschäftigt. Eine Auszubildende wird aufgrund ihrer Behinderung in Teilzeit ausgebildet.

Fallbeispiel 2. „Übernahme trotz psychischer Behinderung“



Mitarbeiter M., 38 Jahre alt, GdB 50, war ein gestandener Kaufmann, der viele Jahre selbständig zwei Supermärkte geleitet hat. Durch mehrere schwere Schicksalsschläge bekam er eine schwere psychische Erkrankung, die ihn 6 Jahre aus dem Leben riss.

Über eine Rehabilitationsmaßnahme machte er eine Umschulung zum Veranstaltungskaufmann. Bei START wurde er als Eventmanager eingestellt. Er fand sich sehr schnell in den Entleihbetrieb ein und da dieses international tätig ist, war er sofort bereit, an einer von START finanzierten, sechsmonatigen berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme „Business English“ teilzunehmen.

Herr M. organisiert Hausmessen, besucht große Fachmessen, blühte total auf und wurde nach 15 Monaten im Entleihbetrieb übernommen.

-> wenn der Zeitpunkt gekommen ist, können auch psychisch erkrankte wieder voll eingesetzt und sogar übernommen werden

Fallbeispiel 3

„Übernahme wegen hoher Motivation und Flexibilität



Mitarbeiter K., 29 Jahre alt, GdB 80 aufgrund seines Kleinwuchses und einer Gehbehinderung, kam nach einer Umschulung zum technischen Zeichner und mehreren berufsfremden Arbeitsstellen zu START.

In zwei Einsätzen als technischer Zeichner, die insgesamt ein Jahr dauerten, klappte es leider nicht mit der Übernahme. Im dritten Einsatz war zunächst zur Überbrückung eine berufsfremde Tätigkeit als Lagerhelfer vorgesehen. Schnell zeichnete sich aber ab, dass Herr K. mehr kann. Er wurde zur Hälfte im Lager und zur Hälfte im technischen Büro eingesetzt.

Aufgrund der flexiblen Einsatzmöglichkeit und der hohen Motivation wurde Herr K. schon nach zwei Monaten in dem Entleihbetrieb übernommen.

-> häufig sind schwerbehinderte Menschen viel motivierter und flexibler als andere Arbeitnehmer. Gibt man ihnen eine Chance, zeigen sie, was in ihnen steckt.

Fallbeispiel 4. „Übernahme wegen Unterstützung beim Thema Arbeitssicherheit“



Mitarbeiter B., 23 Jahre alt, frisch bei START angefangen, hörgeschädigt, Einsatz an einem Arbeitsplatz an dem Gehörschutz benötigt wird, Kontaktaufnahme zur SBV durch den betreuenden Disponenten – Frage „Was ist zu tun?“

Kontaktaufnahme durch die SBV zum IFD bzgl. Gehörschutz, Weitergabe der Info zum Ablauf an den Disponenten vor Ort. Es ist hochkompliziert einen passenden Gehörschutz anzupassen. Hierfür müssen alle Akteure (Mitarbeiter, Kunde, IFD, Hörgeräteakustiker und Werksarzt) zusammengebracht werden. Der Mitarbeiter wurde kurzfristig beim Kunden übernommen. Der Kunde war dankbar für die Unterstützung. Er hätte sonst bei solchen Hürden sicher keinen Schwerbehinderten eingestellt. Ein Paradebeispiel für gute Zusammenarbeit aller Parteien.

-> Oft hemmt Unwissenheit die Einstellung eines Schwerbehinderten/Gleichgestellten. Die passende Information durch die SBV und z.B. den IFD kann solche Hindernisse aus dem Weg räumen.

Fallbeispiel 5. „Raus aus Hartz IV wegen flexibler Einsatzmöglichkeiten“



Mitarbeiterin P., 54 Jahre alt, gelernte Verkäuferin, GdB 50 aufgrund einer Krebserkrankung, seit 7 Jahren arbeitslos mit Hartz IV-Bezug, aufgrund der langanhaltenden Perspektivlosigkeit etwas ungepflegt und mutlos.

Beworben bei START auf eine Stelle bei einer kleinen Tortenmanufaktur. Wegen der schlechten Bewerbersituation am Markt haben die Disponenten und das Unternehmen es einfach mit ihr versucht.

Dieser Mut hat sich auszahlt. Frau P. ist flexibel einsetzbar und hilft da aus, wo Not am Mann ist. Sie spült Geschirr, hält Ordnung in der Backstube und hilft bei der Zubereitung von Gebäck und Kuchen. Sie ist total aufgeblüht. Über START hatte sie eine Teilzeitstelle mit 20 Stunden pro Woche (Aufstocker Hartz IV). Weil es mit ihr so super klappte, wurde sie nach 3 Monaten in der Tortenmanufaktur übernommen, arbeitet mittlerweile dort in Vollzeit und ist nicht mehr auf das Jobcenter angewiesen.

-> Die Flexibilität bei der Arbeit, die Bereitschaft verschiedene Aufgabenbereiche zu übernehmen und die Option auf eine Vollzeitstelle lassen die Menschen mit Handicap über sich hinauswachsen.

Fallbeispiel 6. „mit Einsatz von Schwerbehinderten dem Facharbeitermangel entgegenwirken“



Mitarbeiter K., 39 Jahre alt, gelernter Energieelektroniker, GdB 50 aufgrund einer angeborenen Gehbehinderung, hatte wegen der mehr als 3 Jahre dauernden Arbeitslosigkeit keine Hoffnung mehr auf eine vernünftige Arbeit und hat sich ziemlich gehen lassen.

Die Niederlassung hatte eine Stelle als Produktionshelfer/-in zu besetzen. Hier werden elektronische Komponenten zu Baugruppen zusammengefügt. Ein anderer Bewerber hatte den Zuschlag bekommen. Da Herr K. aber in einem ähnlichen Unternehmen gelernt hatte, hat die Disponentin alles auf eine Karte gesetzt und ihn zum Vorstellungstermin mitgenommen. Aufgrund seines Facharbeiterbriefes konnte Herr K. zusätzlich zu dem geplanten Bewerber die Arbeit dort aufnehmen. Zunächst wurde er dort als Produktionshelfer eingesetzt.

Nach anfänglichen Eingewöhnungsproblemen und einigen Zurechtweisungen durch den Niederlassungsleiter hat er dann aber seinen Rhythmus gefunden und sich hervorragend entwickelt. Nach 1,5 Jahren wurde er übernommen und arbeitet dort derzeit als Facharbeiter für 18,00 € pro Stunde. Gerade ist er mit dem Unternehmen 100 km weit umgezogen. Die Arbeit ist für ihn wichtig. Nicht jeder wäre einfach so mit umgezogen.

-> Viele arbeitslose Schwerbehinderte haben einen guten Ausbildungsstand. Es lohnt sich durchaus in dieser Personengruppe nach Facharbeitern Ausschau zu halten.

Fallbeispiel 7. „Inklusion durch Qualifizierung“



Dass nicht immer alles nach Plan verläuft, musste der körperlich beeinträchtigte Tobias K. (23) Jahr erfahren. Er verlor im Sommer 2014 seine Arbeit als Zerspanungsmechaniker und fand zunächst keine neue Anstellung. Viele Arbeitgeber schreckt die Integration von Menschen mit einem offensichtlichen Handicap noch immer ab. Der motivierte, junge Mann (GdB 80 mit angeborener starker Gehbehinderung) bekam keine Chance, sich zu beweisen. Bei START Zeitarbeit NRW fand er hingegen in der Niederlassung Siegen sofort ein offenes Ohr.

Die zuständige Vertriebsdisponentin in Siegen, hat sich der Zukunft von Tobias K. persönlich angenommen und in der Zeit bei START begleitet. Herr K. überzeugte durch seine Fähigkeiten und seine ansteckende Motivation. Als bereits gut ausgebildeter Mitarbeiter wurde er zum 01.08.2014 bei START eingestellt und konnte umgehend als Zeitarbeitnehmer als Zerspanungsmechaniker eingesetzt werden. Für eine Übernahme mit Festanstellung im Entleihbetrieb fehlten Herrn K. noch einige Qualifikationen. START hat in Absprache mit dem Kundenbetrieb die entsprechenden Schulungsmaßnahmen organisiert und finanziert. So konnte der 23-Jährige neben einer ausführlichen betrieblichen Qualifizierung eine CNC-Schulung zur Siemenssteuerung ablegen sowie den Stapler- und Kranschein erwerben. Herr K. konnte viele neue Dinge lernen und sich in neue Aufgabenbereiche einarbeiten. Er konnte beweisen, dass er mit etwas Unterstützung wirklich alles erreichen kann.

Am 1. Februar 2015 wurde der 23-Jährige fest vom Kundenbetrieb, einem Spezialisten für die Herstellung und Weiterverarbeitung von Stahlprodukten, in ein festes Arbeitsverhältnis als Facharbeiter übernommen. Durch die berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen und die gute Begleitung in der Verleihphase konnte START Herrn K. gut in den Entleihbetrieb und zukünftigen Arbeitgeberbetrieb integrieren. Schnell hat man dort erkannt, dass Herr K. trotz seines Handicaps alle Arbeiten in seinem Aufgabenbereich problemlos ausführen kann und mit Spaß und großer Motivation bei der Sache ist. Zum Arbeitgeberwechsel wurde von START der Kontakt zum Integrationsfachdienst gemacht und gemeinsam eruiert, wie man den Arbeitsplatz von Herrn K. sinnvoll umgestalten kann um ihm die Arbeitsschritte zu erleichtern. Ohne die aktive Unterstützung von START wäre Herr K. wahrscheinlich nie an diesen spezialisierten Arbeitsplatz gekommen.

Fallbeispiel 8. Umschulungsmaßnahme und Mehrfachanrechnung



Frau L. ist seit über fünf Jahren in der START-Niederlassung Hagen als Helferin beschäftigt. Sie hat einen GdB von 60 aufgrund eines Geburtsfehlers und einer seelischen Behinderung. Mit ihrer herzlichen Art ist sie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Niederlassung sehr an Herz gewachsen. Sie hält regen Kontakt und gehört einfach dazu.

Nach einer mehrmonatigen Therapiezeit ist Frau L. jetzt wieder voll einsatzfähig. In gemeinsamen Gesprächen mit der Niederlassungsleiterin Frau Hinterthan, der Zeitarbeiterin und der Schwerbehindertenvertretung Frau Tewes wurde herausgearbeitet, dass Frau L. mit START zusammen eine Ausbildung absolvieren möchte, um dann als Facharbeiterin ihre Einsatzchancen zu erhöhen. Aufgrund der Beeinträchtigungen von Frau L. haben wir uns für eine zehnmonatige Umschulungsmaßnahme bei der Karrierewerkstatt der DEW (Deutschen Edelstahlwerke) entschieden. Die Kosten für die Umschulung wurden von der Agentur für Arbeit getragen. Den Großteil der Lohnkosten für Frau P. hat START im Rahmen des Qualifizierungsprojektes finanziert (Zuschuss AA 30 % der anfallenden Lohnkosten zzgl. der Sozialversicherungsabgaben)

Im Oktober 2015 startete die Maßnahme. Nach 1024 Theoriestunden und 368 Stunden Praktikum hat Frau L. im Juli 2016 ihre Prüfungen für den Facharbeiterbrief „Maschinen- und Anlagenführerin“ abgelegt und diese mit Bravour bestanden.

Als Bonbon konnte Frau Tewes bei der Agentur für Arbeit auch noch eine Mehrfachanrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze erreichen.

Inklusionsprojekt „fitforjobSB“



Bereits vor zwei Jahren diskutierte die Geschäftsführung und die Schwerbehindertenvertreterin von START über das Bundesprogramm zur „intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen“. Es wurden Ideen für die Durchführbarkeit eines solchen Projektes ausgetauscht. Schließlich bewarb START sich für diese Initiative und bekam für sein Konzept den Zuschlag. Das auf drei Jahre befristete Projekt läuft seit April 2016. Um eine bessere Erreichbarkeit auch für Personen im Rollstuhl zu bieten, zog im Vorfeld die Niederlassung Duisburg in barrierefreie Räumlichkeiten um.

Partner des Pilotprojektes der Bundesregierung sind das Jobcenter Duisburg und START NRW. In dem Projekt „fitforjob SB“ werden schwerbehinderte Menschen durch intensive Begleitung und Beratung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt herangeführt und integriert. START hat dafür zwei zusätzliche Disponenten/innen, Frau Gerber und Herrn Herrmann, eingestellt, die ausschließlich für das Projekt arbeiten. Um alle Akteure für die Vermittlung der Schwerbehinderten kennen zu lernen und eine enge Zusammenarbeit zu gewährleisten, haben die beiden Disponenten/innen Kurzpraktika im Jobcenter Duisburg, beim Integrationsamt in Köln sowie beim Integrationsfachdienst in Duisburg absolviert. Neben der Förderung durch den Bund wird „fitforjob SB“ auch aus Eigenmitteln von START finanziert.

Schwerbehinderte konnten bisher nur unzureichend vom Aufschwung am Arbeitsmarkt profitieren. Und das, obwohl gerade Menschen mit Handicap hochmotiviert sind. Fünfzig arbeitslose Schwerbehinderte werden derzeit von der START-Niederlassung Duisburg innerhalb des Projektes betreut. Mit allen Teilnehmer/innen wurden bereits erste Gespräche geführt und ein Leistungsprofil erstellt. Dreizehn Bewerber/innen haben von der Arbeit von START NRW schon profitiert und endlich nach langer Arbeitslosigkeit einen neuen Job gefunden. Weitere befinden sich in Praktika und haben vielleicht schon bald eine neue Arbeitsstelle. Für jeden erfolgreichen Austritt aus dem Projekt wird START ein neuer Schwerbehinderter vom Jobcenter Duisburg zugewiesen, so dass immer 50 Bewerber/innen betreut werden. Die umliegenden Niederlassungen von START unterstützen zusätzlich das Projektteam. Das im Vorfeld als ambitioniert angesehene Ziel, 15 Schwerbehinderte pro Jahr durch dieses Projekt zu integrieren scheint also durchaus erreichbar zu sein und kann möglicherweise übertroffen werden.

Wichtig ist zu erwähnen, dass die Teilnehmer/innen nicht nur über die Zeitarbeit verliehen, sondern zum größten Teil direkt in andere Firmen vermittelt wurden. Nach der Vermittlung werden die Arbeitgeber mit ihrem neuen Personal noch drei Monate weiter von START begleitet. Die Schwerbehindertenvertretung ist eng mit dem Projekt verknüpft und steht allen Akteuren und Betroffenen mit Rat und Tat zur Seite.

Beate Tewes
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
bei START NRW GmbH

START NRW GmbH
Niederlassung Bergisch Gladbach
Im Technologiepark
Gebäude 27 Ost
Friedrich-Ebert-Str. 75
51429 Bergisch Gladbach
Tel.: 02204 748380
E-Mail: bgladbach@start-nrw.de