

Denkmodelle eines „erweiterten“ Arbeitsmarktes - Inklusion statt Segregation



Leitung: Mag.^a Silvia Kunz

Begleitung: Mag.^a Maria Egger



TeilnehmerInnen

Wolfgang Sperl, Wienwork

Hania Kartusch, ITs Wien Laube

Gerda Hörmann, Miteinander GmbH

Marianne Hornbachner, Miteinander GmbH

Stefanie Eibelhuber, Hof Tollet

Kurt Lenz, FAB Vbg

Maria Pfaffenbichler, Lebenshilfe Wien

Klaus Mocher, Wienwork

Edith Rienesl, TMA

Johann Meiss, TMA

Manfred Hoffmann, Wienwork

Michaela Meindlhumer, Miteinander

Charlotte Gruber, BeschäftigungsgmbH, Oststeiermark

Inge Maier-Weißinger, Wiener Sozialdienste

Andreas Schröck, FAB Steiermark

Fritz Meissl, WAFF;

Claudia Finster, AMS Wien;

Fr. Richter, Saum



Was habe ich von den Referaten mitgenommen?

- Perspektivenwechsel von Bedürfnissen des Arbeitsmarktes hin zu Bedürfnissen der Individuen - Idee Mittagstisch
- Recht auf Ausbildung
- EIN Arbeitsmarkt – ohne Hierarchisierung
- Enklavenmodelle interessant
- wichtig wären dauerhafte Förderungen
- Personengruppe Mm schweren Beeinträchtigung vergessen?
- Wo bleiben gut qualifizierte Ältere?
- Dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten sind wichtig
- Sprache ist wichtig, Sinnfindung
- gefehlt hat Differenzierung der Zielgruppen (Mm Lernschwierigkeiten),
- In MN für langzeitarbeitslose Personen fehlt z. T. psychosoziale individuelle Betreuung der TLN
- Abgegrenzte Fördertöpfe erschweren Vielfalt der Zielgruppen in einer MN
- Heterogenität der Betrachtungsweisen (unterschiedliche Sprachen) erschwert Diskussion;



Themen

Arbeitsbereiche für gut qualifizierte und ältere TLN sind
Problem für viele SÖBs und GBPs

EIN Arbeitsmarkt braucht gesellschaftl. Übereinkunft

Fördertöpfe müssten abgestimmt bzw. vereinheitlicht werden

Unterschiedliche Zuständigkeiten (AMS, PVs, Länder, BASBs)
erschweren durchgehende individuelle Betreuungskonzepte



Themen

Sozialunternehmen sollten mehr Freiraum in der Gestaltung ihrer unternehmerischen Tätigkeiten haben durch Subjektförderungen der TLN anstatt der derzeitigen Objektförderung von SÖBs und GBPs

Feststellung bzw. Anerkennung des individuellen Förderbedarfes klären (dzt. nur PV- Gutachten von allen Fördergebern anerkannt)

Bereitstellung von Arbeitsplätzen in Unternehmen kann durch höhere Ausgleichstaxzahlungen befördert werden

Fließende Übergänge zwischen Arbeitsplatz und Auszeiten schaffen (z.B. 2 Tage Arbeit/Woche)