



Inklusion in der Arbeitswelt

Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung



Ablauf

- Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung
- Initiative „Inklusion gelingt“ der Spitzenverbände der Wirtschaft BDA, DIHK, ZDH
- Erfahrungen aus der Beratungsarbeit mit Unternehmen
- Projekt „Wirtschaft inklusiv“
- Diskussion



Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung

➤ Ziele der Initiative

- Engagement und Kooperation aller beteiligten Akteure, damit mehr Menschen mit Behinderung ausgebildet und beschäftigt werden
- Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Integrationsämter BIH, Kommunen, Verbände Behinderter Menschen, Bundesregierung

➤ Handlungsfelder

- Sensibilisierung und Information
- Verbesserung der Ausbildungssituation
- Verbesserung der Beschäftigungssituation
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit



- <http://www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/Meldungen/2013-10-25-inklusionsinitiative.html>



Initiative „Inklusion gelingt“



➤ Ziele der Initiative

- Spitzenverbände der Wirtschaft BDA, DIHK, ZDH unterstützen die Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung
- Mit der Initiative „Inklusion gelingt“ sollen vor allem solche Betriebe angesprochen werden, die bisher aus den unterschiedlichsten Gründen noch keine Menschen mit Behinderung ausgebildet oder beschäftigt haben.
- Ziel ist es vor allem, Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungen – und Arbeitsbedingungen zu unterstützen und ihnen Lösungen aufzuzeigen, wie Inklusion in der Praxis gelingen kann

➤ Internet –Plattform www.inklusion-gelinkt.de

- Informationsangebote für Unternehmen
- Übersicht über Förderinstrumente
- Kontaktadressen
- Praxisbeispiele
- ...





Erfahrungen aus der Beratungsarbeit für Unternehmen

- Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis
- Beratungsarbeit seit 2001
- Statistische Auswertung über 6 Jahre
- Befragung der beratenen Unternehmen
- Beispiele aus der Praxis



Beratung von Unternehmen (Projekt BIHA)

Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis

1. Beratungsarbeit seit 2001

Projektstart: 15.10.2001 – seit dem gefördert vom Integrationsamt

- ausschließlich Beratung von Arbeitgebern (eindeutiges Profil)
- in enger Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden (UVNord)
- aktuell: 6. Projektlaufzeit
- jede Projektphase hat neue arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte
- insgesamt 2481 persönliche Beratungen
- in rund 600 verschiedenen Unternehmen und Betrieben
- Umsetzung SGB IX (§§ 81, 83, 84 etc.)



Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis

2. Statistische Auswertung über 6 Jahre

Auswertung von 6 Jahren	1512	100	%
mehrere Teilnehmer	424	28	%
Themen			
weiterführende Infobedarfe	1200	79	%
Hinweis auf IFDs und andere Partner	954	63	%
BEM	907	60	%
Fördermöglichkeiten	849	56	%



Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis

2. Statistische Auswertung über 6 Jahre

Auswertung von 6 Jahren	1512	100	%
Infobedarfe - fachliche Fragen	626	41	%
Einstellung/Vermittlung	588	39	%
Infobedarfe - juristische Fragen	574	38	%
Integrationsvereinbarung	174	12	%
Kündigungsschutz	158	10	%



Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis

3. Befragung der beratenen Unternehmen

Befragungen	184
Rücklauf absolut	65
Rücklauf in Prozent	35,30%



Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis

3. Befragung der beratenen Unternehmen

Komplex 1 - Beschäftigung

konkrete Verbesserungen umgesetzt	74%
Einstellung vorgenommen	40%
Kündigung abgewendet	62%
bei Neu- und Umbauten auf Barrierefreiheit geachtet	20%
Verbesserungen der Barrierefreiheit von Bewerbungsverfahren	31%



Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis

3. Befragung der beratenen Unternehmen

Komplex 2 - Qualifikation + demographischer Wandel

konkrete Massnahmen ergriffen	80%
stärkere Sensibilisierung für demographischen Wandel	50%
Altersstrukturanalyse durchgeführt oder veranlasst	35%



Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis

3. Befragung der beratenen Unternehmen

Komplex 3 - Prävention und BEM

konkrete Maßnahmen im Bereich der Prävention	92%
Aktivitäten im Bereich BEM	79%
Einführung BEM	42%
Vorbereitung BEM	37%
Verbesserungen Gesundheitsmanagement bzw. -förderung	51%



Erfahrungsgrundlage - statistische und analytische Basis

3. Befragung der beratenen Unternehmen

Komplex 4 - staatliche Förderleistungen

wurden genutzt 47%

Komplex 5 - Knowhow, Vernetzung, Kooperation

Knowhow verbessert 77%

bessere Zusammenarbeit mit Trägern der Rehabilitation 60%



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

1. Betriebsnähe

Ein arbeitgeberorientiertes, betriebsnahes Beratungsprojekt kann nicht als Zusatzfunktion, als zusätzliches feature oder als nice-to-have organisiert werden.



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

1. Betriebsnähe

- Strategische Partnerschaft mit Arbeitgebern und deren Verbänden (schafft Standortvorteil und verdeutlicht Selbstverständnis und Rolle der Berater)
- eindeutiges Profil der Arbeitgeberorientierung
- Qualität und Kompetenz in der betrieblichen Sicht auf die Dinge
- Deutliche Verwendbarkeit, Verwertbarkeit und Nutzen der Dienstleistungen und Informationen
- Zuverlässigkeit und aktive Unterstützung



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“ 2. Bedarfe der Unternehmen

Notwendig sind:

- Professionalisierung und Spezialisierung der Projekte (statt falsch verstandener „Ganzheitlichkeit“)
- Entwicklung und Etablierung eines eindeutigen Profils der
- Arbeitgeberorientierung
- zugehörige Haltung und berufliches Ethos der Projektmitarbeiter.



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

3 „Soziologisches Mantra“

Wir verbinden das Instrumentarium einer sozialverantwortlichen Unternehmensberatung mit der Fachlichkeit und der sozialpolitischen Aufgabenstellung eines Integrationsfachdienstes.



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

3.1. Begleitung

Verbinden im Sinne von „vereinen“ und „zusammenbringen“

- Informieren und Sensibilisieren (Persönliche Beratungen)
- Prozesse begleiten und unterstützen gemeinsam mit Fachleuten/Partnern – Change Management, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

3.1. Begleitung

- Unternehmen beraten Unternehmen (Runde Tische /“peer counseling“)
- Expertise organisieren (Runde Tische, Fortbildungen)
- Stellenwert der „Führung“ erkennen und berücksichtigen / Zusammenarbeit mit Führungskräften bzw. Einflussnahme auf Führungskultur!



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

3.1. Begleitung

- Aufmerksamkeit erzeugen – Thema aufwerten (Veranstaltungen, Kampagne ...und es geht doch, Kommunikationsmittel)
- gute Unternehmenskommunikation (Leitfäden, Homepage, Broschüre, Newsletter)
- funktionierende Praxis und übertragbare Beispiele kommunizieren (Beratungen, Runde Tische, ...und es geht doch „on the road“, Homepage, Vorträge etc.)
- Knowhow aufbauen, damit Betriebe kompetent, strukturiert, planhaft reagieren können



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

3.1. Fachliches Knowhow über

- System der Rehabilitation
- Beschäftigungsmöglichkeiten bei bestimmten Behinderungen
- Arbeitsplatzgestaltung / Ergonomie
- Unterstützer/Fachleute bzw. Dienstleister im Einzelfall



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

3.2. Juristisches Knowhow

- SGB IX – Sozialgesetzbuch IX – Teil II
- AGG
- BDSG (Datenschutz und Datensicherheit)
- UN-BRK



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

3.3. Aktuelle Veränderungen und Entwicklungen im Unternehmensumfeld aufnehmen

- Diversity Management
- Demographischer Wandel
- Corporate Social Responsibility
- Fachkräftemangel
- Gesundheitsmanagement
- Führung (!)



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“

3.4. Veränderung in den Aufbaustrukturen

- Geregelter Zusammenarbeit mit SBV
- Disability Manager
- Arbeitgeberbeauftragte
- Verbindliche Prozesse / Prozessbeschreibungen für Umgang mit konkreten Einzelfällen
- Berücksichtigung in der Führungsarbeit / Führungskräfte trainings
- Berücksichtigung in der Unternehmenskommunikation (stakeholder, intern, Kunden, Marketing etc.)



Auswertung und Konsequenzen - „Soziologisches Mantra“ 3.5. Veränderung in den Ablaufstrukturen

- Stellenausschreibungen
- Bewerberauswahl und –kriterien
- Personalentwicklung
- Interne und externe Qualifizierungen
- Planung von Umstrukturierungen
- Planung von Umzügen, Umbauten und Neubauten
- Zielvereinbarungen von Führungskräften,
- Eingliederung am alten Arbeitsplatz etc.



Beispiele “Runde Tische“

- Impulsreferate und Gastvorträge
- Eingliederungsgespräche – wer spricht wann mit wem und worüber?
- Wie sieht die Berücksichtigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus?
- Welche Aufgaben haben Führungskräfte und Vorgesetzte im BEM?
- Wie sehen Zuständigkeiten und Kompetenzen der Kostenträger aus?
- Alt lernt von Jung – Jung lernt von Alt – Möglichkeiten der Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter
- Raus aus der Werkstatt für behinderte Menschen – rein in den Betrieb. Das Hamburger Budget für Arbeit.
- Diskussion von Fallbeispielen
- Unternehmensvertreter stellen konkrete Beispiele aus ihrer betrieblichen Praxis vor und gemeinsam werden Lösungsmöglichkeiten entwickelt



Beispiele aus der Praxis

- Praxis von Frau Schuler- Arancon
- UKE Hamburg
- Hamburger Wasserwerke
- Ausbildung in Modulen
- Jobcoaching und Unterstützte Beschäftigung



Zahnarztpraxis Marianela von Schuler Alarcón

- In der Zahnarztpraxis von Marianela von Schuler Alarcón werden **hörende und gehörlose Patienten barrierefrei behandelt**. Dazu arbeiten Gehörlose und Hörende gemeinsam in einem Team, letztere beherrschen die Gebärdensprache.
 - Mit der Ausbildung zur Zahnarzhelferin wurde für Gehörlose ein ganz **neues Berufsfeld** zugänglich. Der Unterricht in der Berufsschule erfolgt in Inklusionsklassen: Das ist einzigartig in Deutschland! Viele der ergriffenen Maßnahmen wie die Optimierung der Prüfungstexte in der Berufsschule kommen nicht nur den Gehörlosen zugute, sondern auch den Hörenden.
 - Die Stärke des Ansatzes liegt darin, dass mit dem barrierefreien Zugang zu medizinischer Versorgung durch die berufliche Entfaltung für gehörlose Menschen und deren soziale Einbindung gleich **mehrere Facetten von Inklusion** abgedeckt werden.
 - Für die weitere Verbreitung dieses Ansatzes wurde der Verein In Deaf Med gegründet und ein **Partnernetzwerk** aufgebaut. Ziel ist es, 1.000 spezialisierte Praxen in den nächsten 10 Jahren mit 1.000 Arbeitsplätzen für Gehörlose zu etablieren. Durch die aktive Einbeziehung der ca. 1,2 Millionen hörenden Patienten in diesen Praxen wird der gesellschaftliche Wandel hin zu einer lebendigen Inklusion vorangebracht.
- <http://www.dentologicum.de/zahnarzt-fuer-gehoerlose/>



Universitätskrankenhaus Eppendorf (UKE)

- Das UKE hat eine Vielzahl von **Menschen aus der Werkstatt für behinderte Menschen** eingestellt. Bis zum Ende des Jahres konnten in der KSE 2 Menschen mit Behinderung und 4 bei der KGE fest eingestellt werden. Für das erste Halbjahr 2014 sind bei der KSE 8 weitere und bei der KGE 4 feste Einstellungen geplant. Damit setzt das UKE diese Maßnahme bis Mitte 2014 mit 18 integrierten Behinderten vorbildlich um, und hat mit 40% Einstellungen Hamburg-weit den Hauptanteil an der erfolgreichen Umsetzung dieses Projekts.
- Das gemeinsame Pilotprojekt „Computergesteuerte Spracherkennung für **Gehörlose** zur Kommunikation“ mit der Fa. Stefan Brandt und dem Integrationsamt ist in 2012 sehr erfolgreich nach nur 2 Monaten im UKE eingeführt worden.
- Das Integrationsamt hat dieses Projekt mit einem Zuschuss von insgesamt 70% der entstandenen Gesamtkosten unterstützt.
- Dieses erfolgreiche Pilot-Projekt einer **inklusiven Kommunikation** mithilfe der Spracherkennung und der Sprachsteuerung des Computers wird damit für ähnliche Projekte beispielgebend sein.
- Zur Unterstützung einer schwerbehinderten Beschäftigten hat die Arbeitgeberbeauftragte für schwerbehinderte Beschäftigte in 2011 ein Konzept zum Thema „Alternierender Telearbeitsplatz für schwerbehinderte Mitarbeiter“ - Anpassung der Arbeitsorganisation auf die Belange schwerbehinderter Beschäftigter – entwickelt.



Hamburger Wasserwerke

- Das HWW hatte in 2013 eine Quote von 8,16% bei einer Jahresdurchschnittlichen Arbeitsplatzzahl von 1.059,50.
- Besonders zu erwähnen wäre das sehr gut aufgestellte BGM mit eigenem Betriebsarzt für beide Häuser.
- Eine sehr umfangreiche betriebl. Gesundheitsförderung und eine gut aufgestellte Sucht- und Sozialbetreuung.
- Hamburg Wasser legt besonderen Wert auf eine sehr gute Personalentwicklung und bietet daher ein umfangreiches Weiterbildungsangebot (SGB IX etc.) für alle Mitarbeiter an.
- Das BEM steht kurz vor dem Abschluss. Sie bieten eine eigene Firmenzeitung "Aquarius" und ein von der SBV stark genutztes Intranet an. Hier berichtet das Unternehmen gerade über "Leben unter veränderten Bedingungen"
- Das Unternehmen hat in 2012 die Veranstaltung "und es geht doch...!" ausgerichtet



Ausbildung in Modulen

- Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung in Betrieben
- Bsp. TrialNet
- Einsatz von Ausbildungsbausteinen und Prüfungsmodulen
- Ziel: Sicherung der Ausbildungserfolge in Zwischenstufen
- Bsp. Druckereibetrieb
- Bsp. Tischlerei



Jobcoaching und Unterstützte Beschäftigung

- Erst platzieren, dann qualifizieren
- Intensive Begleitung am Arbeitsplatz
- Herauslösen einzelner Arbeitsaufgaben
- Zusammenstellung neuer Arbeitsaufgaben
- Bsp: Automobilzulieferer
- Bsp: Seniorenheim



Wirtschaft inklusiv



- **WIRTSCHAFT INKLUSIV** ist ein arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt der Wirtschaft für die Wirtschaft zur Schaffung inklusiver Arbeitswelten
- Die Wirtschaft nimmt ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr und verbessert die Bedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung
- **WIRTSCHAFT INKLUSIV** arbeitet dafür, dass Unternehmen die Kompetenzen von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen (mit einer anerkannten Schwerbehinderung) nutzen können



Ziele

- Sensibilisierung und Gewinnung weiterer Unternehmen für die Beschäftigung bzw. Ausbildung von Menschen mit Behinderungen
- Berater (Inklusionslotsen) gehen in die Betriebe und unterstützen insbesondere die Personalverantwortlichen, damit diese die bestehenden Strukturen, Partner und Fördermöglichkeiten häufiger, besser und effizienter nutzen
- Unternehmen werden in die Lage versetzt Barrieren zu erkennen und abzubauen, um das fachliche Knowhow von Menschen mit Behinderungen besser zu nutzen
- Bessere Vernetzung bestehender Strukturen und Akteure



Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Björn Hagen
Fachbereichsleiter Rehabilitation
FAW gGmbH
Demolierung 2
23909 Ratzeburg
04541/ 8997-30
bjoern.hagen@faw.de