

Bessere Integration

Junge Menschen mit besonderem Bedarf in den (1.) Arbeitsmarkt



Inhalt

Teil I Einleitung	3
Ziel und Zweck dieser Handreichung	3
Teil II Behinderung und Beruf	4
Wie mit Behinderung die Inklusion ins Arbeitsleben gelingen kann	4
Teil III Inklusion im Betrieb	5
Die 3 bei Arbeitgebern am weitesten verbreiteten Irrtümer, die eine Inklusion verhindern	5
Teil IV Beispiele aus der Praxis	6
Die 3 größten Vorteile, inklusiv Beschäftigte fest einzustellen	6
Teil V Beispiele aus der Praxis	8
3 positive Integrationsbeispiele aus der Modellregion	8
Teil VI Ausgewählte Unterstützungsangebote	10
Bundesweite übergeordnete Anlaufstellen	10
Teil VII Ausgewählte Unterstützungsangebote	11
Spezifische regionale Anlaufstellen	11
Teil VIII Wie können Sie vorgehen?	13
5 Schritte zur erfolgreichen Inklusion in ihrem Betrieb	13
Kontakt	14
Impressum	15

Teil I Einleitung

Ziel und Zweck dieser Handreichung

In dieser Handreichung soll kurz und knapp aufgezeigt werden, welche Vorteile ein Unternehmen hat, inklusiv Beschäftigte fest anzustellen und welche Barrieren überwunden werden müssen, damit dieser Inklusionsprozess auch tatsächlich gelingen kann.

Im Gegensatz zu vielen anderen Informationsbroschüren zu dieser Thematik ist mit Unterstützung von Experten aus der Modellregion Aschaffenburg / Bayerischer Untermain diese Handreichung inhaltlich so verdichtet worden ist, dass Sie rasch zu den wichtigsten Fakten gelangen.

Die Publikation richtet sich primär an Unternehmen, Betriebe (speziell auch Integrationsunternehmen in einer Region) und Arbeitgeber, beinhaltet aber natürlich auch viele wertvollen Informationen, Adressen, Hinweise und Links für betroffene junge Menschen selbst sowie die Selbsthilfe. Gerade die Selbsthilfevereinigungen sind es ja, die sich immer wieder neu für eine Inklusion in den (1). Arbeitsmarkt für Jugendliche und junge Erwachsene einsetzen.

Die Handreichung besteht überwiegend aus einem allgemein überregional gültigen Teil (6 Teile) und einen regionalspezifisch ausgerichteten Teil (Teile 5 und 7) Diese Vorlage aus der Modellregion kann damit - auf Wunsch des Förderers (BKK Dachverband) - auf einfache Weise innerhalb der beiden Teile 5 und 7 auf jede Stadt/Region in Deutschland angepasst werden.

Abschließend werden – kurz und kompakt wie nach einem Fahrplan – fünf Schritte aufgeführt und erläutert, um die Inklusion im eigenen Betrieb erfolgreicher und möglichst nachhaltig gestalten zu können.

Mit dieser Handreichung können Sie somit tatsächlich besser entscheiden, ob und wie sich die Inklusion von Menschen mit Behinderungen oder Einschränkungen in ihrem eigenen Unternehmen realisieren lässt oder vielleicht – trotz allem guten Willen – eben auch nicht.

Teil II Behinderung und Beruf

Wie mit Behinderung die Inklusion ins Arbeitsleben gelingen kann

Wer gilt als behindert und welchen Herausforderungen müssen sich Betriebe mit einem inklusiven Arbeitsplatz stellen?

Die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist zwar im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ausführlich geregelt. Als schwerbehindert gelten dabei Menschen, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Diesen gleichgestellt sollen vom Gesetz her aber auch solche behinderte Menschen, die einen Behinderungsgrad zwischen 30 und 50 aufweisen. Vergessen werden dabei aber auch häufig solche jungen Menschen mit Einschränkungen unter dem offiziellen Behinderungsgrad von 30 Prozent, die aufgrund einer Teilleistungsstörung (wie einer Lernbehinderung oder einer Lese- oder Sehschwäche) häufig ebenfalls nur schwer einen Arbeitsplatz auf dem (1). Arbeitsmarkt finden.

Dabei verfügen all diese Menschen neben ihren Schwächen und Einschränkungen auch über Potentiale, die sowohl dem Betrieb an sich wie auch dem Klima innerhalb eines Unternehmens und dem Zusammenhalt der Mitarbeiter sehr zugute kommen kann. Doch stellt sich dabei immer auch konkret die Frage, ob ein inklusiver Arbeitsplatz zu einem Betrieb passt und wie viel Aufwand es erfordert, einen solchen Arbeitsplatz einzurichten. Vorab sollte zudem geklärt werden, ob ein Beschäftigter mit Einschränkungen auch mit Unterstützung von Hilfsmittel überhaupt in der Lage ist, sämtliche Herausforderungen am Arbeitsplatz auch nachhaltig zu meistern.

Vieles muss also zuvor gründlich abgewogen werden. Dazu bietet diese neue Handreichung allen Beteiligten – kurz und kompakt – eine wichtige Hilfestellung.

Teil III Inklusion im Betrieb

Die 3 bei Arbeitgebern am weitesten verbreiteten Irrtümer, die eine Inklusion verhindern



1. Irrtum: Junge Menschen mit einer Behinderung sind unkündbar!

Richtig ist, dass – mit Ausnahme der ersten 6 Monaten – ein besonderer Kündigungsschutz besteht. Dieser besteht darin, dass bei Kündigungen das Integrationsamt zustimmen muss. Doch der Alltag ist das oft gar nicht erforderlich: In acht von 10 Fällen erfolgt eine einvernehmliche Zustimmung zur Kündigung oder das Arbeitsverhältnis endet gleich im gegenseitigen Einvernehmen.

2. Irrtum Junge behinderte Menschen tragen nicht zur Behebung des Fachkräftemangels bei und sind auch generell nicht leistungsfähig!

Stimmt so nicht, weil auch Menschen mit Handicaps – über alle Berufsgruppen verteilt – zum Teil gut qualifiziert sind. Behinderungsbedingte Einschränkungen können zumeist durch technische Unterstützung ausgeglichen und so mitunter fast vollständig kompensiert werden. Hinzu kommt: gerade junge Mitarbeiter mit Behinderung zeigen häufig eine überdurchschnittlich hohe Motivation und Einsatzbereitschaft.

3. Irrtum: Junge Menschen mit Handicaps sind sehr oft krank und daher ein großes Risiko für Betriebe!

Das ist falsch, weil die meisten sehr gut mit ihrer Behinderung und den damit verbundenen Einschränkungen umgehen können. Voraussetzung ist dann aber in der Arbeitswelt, dass Sie Ausbildungs- und Arbeitsplätze erhalten, die von den Anforderungen her passen und in denen die betroffenen Arbeitnehmer ihre Leistungsstärke – mit entsprechender organisatorischer und technischer Unterstützung – auch unter Beweis stellen können.

Teil IV Beispiele aus der Praxis

Die 3 größten Vorteile, inklusiv Beschäftigte fest einzustellen



Vorteil 1: Behinderte Mitarbeiter sind engagiert und motiviert

Mitarbeiter mit Behinderung verhalten sich in der Regel ausgesprochen loyal zum Unternehmen. Behinderte Mitarbeiter bereiten sich zudem zumeist sehr gut vor und stellen frühzeitig Überlegungen an, wie sie ihren Arbeitsplatz optimal ausfüllen können und welche Hilfsmittel Sie hierfür benötigen.

Weitere Vorteile für Unternehmen, die behinderte Mitarbeiter einstellen:

Behinderte empfinden Dankbarkeit für die Chance, am Arbeitsleben teilhaben zu dürfen. So steigt ihre Motivation bei der Aufgabenerfüllung.

Die Hilfsbereitschaft nicht behinderter Kollegen kann ein Wir-Gefühl entfachen.

Die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter wird auch von Kunden als Übernahme sozialer Verantwortung gesehen und honoriert.

Vorteil 2: Arbeitgeber werden gefördert und zugleich entlastet

Arbeitgeber können bei der Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer zahlreiche Förderungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. So gibt es zum Beispiel vollständige oder anteilige Zuschüsse von den jeweiligen Integrationsämtern, wenn es um die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes (etwa eine angepasste Büroeinrichtung oder technische Hilfsmittel) geht und der Behinderungsgrad mindestens 50 beträgt. Fördermittel können auch bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Eine Möglichkeit ist, den behinderten Mitarbeiter zunächst bis zu drei Monate auf Probe einzustellen, wobei dann die Agentur für Arbeit nach Prüfung des Einzelfalls die Personalkosten erstatten kann.

Auch ein Eingliederungszuschuss als Zuschuss zum Arbeitsentgelt kann in Anspruch genommen werden. Hierbei handelt es sich aber um eine Ermessensleistung, über die die örtliche Agentur für Arbeit entscheidet. Der Zuschuss beträgt bis zu maximal 70 Prozent des Arbeitsentgelts.

Mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung sparen sich Arbeitgeber zudem die Zahlung einer Ausgleichsabgabe, weil sie ab 20 Arbeitsplätzen einen bestimmten Anteil Mitarbeiter mit Schwerbehinderung (MmS) beschäftigen müssen. Arbeitgeber mit 20 bis 39 Arbeitsplätzen: 1 MmS, Arbeitgeber mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen: 2 MmS und Arbeitgeber mit 60 und mehr Arbeitsplätzen: wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit MmS.

Für jeden unbesetzten Arbeitsplatz ist eine Ausgleichsabgabe fällig, die abhängig vom Grad der nicht erfüllten Pflichtquote bei 125 Euro pro Monat beginnt und sich bis auf 320 Euro (bei einer Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung von weniger als 2 Prozent) steigern kann.

Vorteil 3: Von Menschen mit Behinderung profitieren alle Mitarbeiter

Eine Einstellung von behinderten Arbeitnehmern setzt Barrierefreiheit in einem Unternehmen voraus. Und davon profitieren alle Beschäftigten. Ebenenerdige Zugänge, breite Türen, Fahrstühle in alle Stockwerke und barrierefreie Toiletten etwa nutzen nicht nur Menschen mit einer Beeinträchtigung, sondern auch ältere und bewegungseingeschränkte Arbeitnehmer. Von der digitalen Barrierefreiheit – etwa durch eine größere Schrift am PC – profitieren auch nicht behinderte Angestellte und Menschen mit leichteren Sehschwächen ganz besonders.

Auch eine einfache Sprache erleichtert nicht nur Menschen mit Behinderung den Arbeitsalltag, sondern auch Beschäftigten mit einer schwachen Lesekompetenz. Deshalb ist es für den gesamten Kommunikationsprozess eines Unternehmens wichtig, eine deutliche und verständliche Sprache zu pflegen, die – gerade auch von leseschwachen nicht behinderten Arbeitnehmern – gut verstanden werden kann. Betriebe, die keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, sehen hierfür oft keine Notwendigkeit.

Teil V Beispiele aus der Praxis

3 positive Integrationsbeispiele aus der Modellregion



Fallbeispiel Nummer 1:

Das Logistikunternehmen Kühne & Nagel ist bundesweit an rund 100 Standorten vertreten. In Großostheim bei Aschaffenburg sind rund 80 Mitarbeiter beschäftigt, die ausschließlich den Software-Spezialisten Infineon betreuen. Darunter ist auch der heute 39-jährige gehörlose Bernd H. Er war als Lagerist bei Kühne & Nagel sehr schnell voll integriert, obwohl er genau das an Arbeit bewerkstelligen musste, was die Kollegen auch leisten. Das war aber mit dem Einsatz von Hilfsmitteln gut möglich, weil Bernd H. den Piepston von Scannern nicht hören konnte. Das Unternehmen reagierte darauf mit der Anschaffung von Geräten, die ein optisches Signal abgeben, wenn ein Artikel korrekt erfasst werden soll. Den nutzten dann auch Arbeitskollegen ohne Einschränkungen, da es auch Ihnen ihre Arbeit erleichtert.

Das Unternehmen hat mit Arbeitnehmern wie Bernd H. fast ausschließlich positive Erfahrungen gesammelt. „Jede Integration lohnt sich“, heißt es dort. Zwar dauere die Einarbeitung von Arbeitnehmern mit einem besonderen Bedarf deutlich länger, als bei anderen Mitarbeitern, die ohne Handicap eingestellt werden. Dennoch ist der Aufwand bei Weitem nicht so groß, wie immer wieder befürchtet wird, so die Erfahrungen im Großostheimer Logistik-Unternehmen. Die große Befürchtung vieler Arbeitgeber, Menschen mit Einschränkungen einzustellen, sei daher nicht nachvollziehbar. Kein Wunder, dass bei Kühne & Nagel in Großostheim weit mehr behinderte Arbeitnehmer arbeiten, als es die gesetzliche Quote von 5 Prozent vorschreibt.

Fallbeispiel Nummer 2:

Dass eine Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt auch mit einer Lernbehinderung und einer Lese- und Rechtschreibschwäche funktionieren kann, zeigt das Beispiel des 38jährigen Christian G. Im Kinderhaus im Nilkheimer Stadtteil von Aschaffenburg arbeitet er dort als einer von 32 Mitarbeitern im Kindergarten, dem Hort und der Kindergruppe. Christian G. unterstützt das Team überall dort, wo er gebraucht wird und kommt bei den Eltern und den Kindern gleichermaßen gut an. So hilft er in der Küche etwa bei der Vorbereitung der Mahlzeiten, legt Wäsche zusammen, kehrt Laub oder macht in- und außerhalb des Kinderhauses sauber.

Sowohl aus Sicht der vermittelnden Stellen wie auch aus Sicht der Leitungsriege im Kinderhaus stellt ein Inklusionsmitarbeiter wie Christian G. eine Entlastung dar und gilt gar als „Glücksfall“. Doch auch der 38jährige, der stets positiv und sehr motiviert zur Arbeit kommt, profitiert selbst von seiner Arbeit auf dem 1. Arbeitsmarkt. So ist der Inklusions-Mitarbeiter, der u. a. Unterstützung beim Einkaufen und bei der Verwaltung seines Budgets benötigt, in kurzer Zeit viel selbstständiger geworden, indem er nun bereits z. B. allein den Bus von zuhause hin zu seiner Arbeitsstelle nutzen kann.

Fallbeispiel Nummer 3:

Für junge Menschen mit einer Behinderung ist es häufig der erste Schritt, über eine Praktikumsstelle Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu finden. Genau aus diesem Grund hat der 17jährige Robin R. sich um ein Praktikum in der Kantine der Sparkasse Aschaffenburg bemüht. Neben der Schule geht Robin dabei einmal in der Woche mit seiner Betreuerin dem Küchenteam der Sparkasse zur Hand. Wichtig dabei ist, dass seine Aufgaben klar definiert sind und die Betreuerin ihm bei Bedarf die Unterstützung zukommen lässt, die er benötigt.

Die konkreten Aufgaben, die der junge Mann mit Down-Syndrom zu bewältigen hat, sind vielfältig. So hilft er bei der Vorbereitung der Brötchen für das Frühstück, schnippelt Gemüse und andere Zutaten für das Mittagessen oder bereitet auch das Salatbüfett mit vor. Zum Aufgabenspektrum gehört aber auch, beim Abräumen und Abwasch mitzuhelfen.

All diese Erfahrungen sind ausgesprochen wichtig, auf Dauer nach Beendigung der Schule den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu finden. Praktikumsplätze für junge Menschen mit Behinderungen – ein idealer Schritt für Unternehmen, um den Inklusionsprozess voranzubringen.

Teil VI Ausgewählte Unterstützungsangebote Bundesweite übergeordnete Anlaufstellen



Sie möchten die Stärken und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen nutzen, um Ihr Unternehmen voranzubringen? Auf diesem Portal erfahren Sie alles, was Sie darüber wissen müssen.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen>

Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der ZAV unterstützt Sie bundesweit dabei, Stellen mit schwerbehinderten akademisch ausgebildeten Menschen zu besetzen.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/schwerbehinderte-akademiker>

Sie möchten die Stärken und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen nutzen, um Ihr Unternehmen voranzubringen?

<https://www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de/>

Online-Wegweiser zum Thema Leben und Arbeiten mit einer Behinderung

https://www.einfach-teilhaben.de/DE/AS/Home/alltagssprache_node.html

Integrationsfachdienste (IFD) sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. IFD sind bundesweit einer Agentur für Arbeit in jedem Bezirk zugeordnet

<https://www.integrationsaemter.de/ifd/88c/index.html>

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sichern und fördern: Das ist der wesentliche Auftrag der Integrationsämter, deren Leistungen aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

<https://www.integrationsaemter.de/Leistungen/498c214/index.html>

Häufig sind es fehlende Informationen, die die Betriebe davon abhalten, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Erfahren Sie hier mehr über die Potentiale der Beschäftigung beim Deutschen Handwerk und zur Inklusion und beruflichen Bildung.

<https://www.zdh.de/fachbereiche/arbeitsmarkt-tarifpolitik/inklusion-und-csr/inklusion/>

Teil VII Ausgewählte Unterstützungsangebote Spezifische regionale Anlaufstellen

In jeder Region gibt es übergeordnete Anlaufstellen, die bundesweit in Anspruch genommen werden können, um den Integrationsprozess zu befördern (weiteres dazu siehe Teil 5). Dazu zählen zum Beispiel die diversen Anlaufstellen bei der Agentur für Arbeit oder die Integrationsfachdienste. Darüber hinaus verfügt jede Region aber auch über ganz spezifische lokale und besondere Anlaufpunkte. Diese müssen aber in jeder Region erst einmal eruiert werden. Für die Modellregion in und um Aschaffenburg sind dies beispielhaft die im Folgenden aufgeführten drei Einrichtungen/Stellen:

1. „AB jetzt inklusiv“

Seit 2016 vermitteln Fachdienstleiterin Jutta Oster und ihr Team Menschen mit Behinderungen Arbeitsplätze in den Betrieben in Aschaffenburg und der Region. Bis 2019 haben bereits über 50 junge Menschen eine Stelle bei Sozialeinrichtungen, in Geschäften, handwerklichen Betrieben oder auch größeren Firmen in der Stadt und dem Landkreis Aschaffenburg und Miltenberg gefunden. Das „AB jetzt inklusiv“ – Team besteht aus drei Inklusionsbegleitern, einer Fachdienstmitarbeiterin, einer Sozialarbeiterin und einer integrativen Heilpädagogin. Angestellt und versichert sind die Menschen mit Behinderungen bei der Lebenshilfe-Werkstatt. Sollte es ein Problem am Arbeitsplatz geben, ist eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz in die Werkstätten möglich.

Der Ansatz von „AB jetzt inklusiv“ ist es, sozialraumorientiert nach Arbeitsplätzen zu suchen und zwar für ganz unterschiedliche Grade von Einschränkungen und Behinderungen. Die Palette reicht von psychischen, geistigen und körperlichen Behinderungen bis hin zu Lernbehinderungen und autistischen Störungen. Eine besondere Herausforderung ist für „AB jetzt inklusiv“ die Vermittlung von Rollstuhlfahrern, da bei ihnen Barrierefreiheit sichergestellt sein muss.

Weitere Infos: www.ab-jetzt-inklusive.de

2. Beratungsstelle der Johannes-de-la-Salle-Berufsschule

Berufsschulen sind ein Teil des dualen Ausbildungssystems. Zusammen mit dem anderen Teil, dem Betrieb bzw. der Ausbildungsgesellschaft vermitteln im Rahme der Berufsausbildung primär fachtheoretische Kenntnisse.

Den Jugendlichen stehen zwei Wege zu einem anerkannten Berufsabschluss offen. Der Ausbildung zum Fachwerker nach § 48 BBiG. Der Fachwerker ist ein Ausbildungsberuf für lernschwache Jugendliche, die den Anforderungen einer Vollausbildung nicht gewachsen sind. Die theoretischen Anforderungen sind gemessen an der Vollausbildung reduziert. Die Vollausbildung führt zum Facharbeiter nach § 48 BBiG.

Um hier die richtige Richtung einzuschlagen, gibt es bundesweit an allen Orten und Regionen spezielle Beratungsstellen.

Auch in der Modellregion Aschaffenburg. Um Berufsschülern gerade mit besonderem Bedarf, der auch Eltern Lehrkräften sowie Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter der Ausbildungsbetriebe, Bildungsträger und Praktikumsbetriebe frühzeitig die notwendige Unterstützung zu bieten, hat die Johannes-de-la-Salle-

Schule in Aschaffenburg eine sonderpädagogische Beratungsstelle eingerichtet, die Schüler mit Handicaps im Übergang von der Schule ins Berufsleben unterstützt und sie während der Berufsausbildung begleitet. Vor allem aber sichert sie die Teilhabe am Arbeitsleben in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Kooperationspartnern. Spezifische Beratung kann zu Fragen der Schullaufbahn und der beruflichen Orientierung, zu Lern- und Leistungsschwierigkeiten und Verhaltensproblemen oder zu schulischen Krisensituationen oder auch der Förderung von besonderen Begabungen eingeholt werden.

Sonderpädagogische Beratungsstelle

Ansprechpartner: Erik Albert (Beratungslehrer)

Telefon 06021 / 90 93 28

msd@jdsalle-bs-aschaffenburg.de

www.jdsalle-bs-aschaffenburg.de/

3. Integrationsfirma priska in Schöllkrippen bei Aschaffenburg

Integrationsbetriebe existieren heute bundesweit in den meisten Städten, Kommunen und Regionen. Dabei verfolgen diese – im Gegensatz zu herkömmlichen Unternehmen – in erster Linie keine wirtschaftlichen Interessen. Ihr Hauptanliegen ist die Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung ins Berufsleben. Damit wird das Bemühen benachteiligter Jugendlicher unterstützt, sich in die Gesellschaft besser integrieren zu können. Denn ein fester Arbeitsplatz in einem Integrationsunternehmen kann auch ein gutes Sprungbrett sein, auf Dauer eine Stelle auf dem 1. Arbeitsmarkt zu finden.

PRISKA ist ein solches gemeinnütziges Unternehmen in der Modellregion um Aschaffenburg mit Sitz im naheliegenden Schöllkrippen. PRISKA betreibt Schulmensen, Kantinen, einen im Jahr 2005 gegründeten Cateringservice für Schul- und Kindergartenverpflegung sowie eine Gebäudereinigung. Rund 40 Prozent aller rund 100 Mitarbeiter weisen ein Handicap auf. Gesucht werden daher häufig bevorzugt Mitarbeiter mit Schwerbehinderung. Grund war die geringe Vermittlungszahl von Jugendlichen mit einer körperlichen, geistigen und psychischen Einschränkung oder einer Lernbehinderung auf den Arbeitsmarkt. Mittlerweile ist das Unternehmen als Cateringfirma an 17 Schulen vertreten. Dabei ist nicht nur der Gedanke der Inklusion wichtig, sondern auch die ernährungsphysiologische Philosophie der Verpflegung.

2008 wurde das Geschäftsfeld um Gebäudereinigung erweitert. Diese derzeit an 10 Standorten praktizierten Arbeiten sind gerade für Mitarbeiter mit Lernbehinderung leicht erlernbar, weil durch die sich wiederholende Tätigkeit keine Merk- und Konzentrationsleistung erforderlich sind. Somit stellt die Integrationsfirma jeden Tag aufs Neue unter Beweis, dass Menschen mit Behinderung voll leistungsfähig sind und wesentlich zum Gesamterfolg eines Unternehmens beitragen können.

priska Integration gGmbH

63825 Schöllkrippen

Telefon: 06024 6390601

E-Mail: mail@priska-integration.de

Teil VIII Wie können Sie vorgehen? 5 Schritte zur erfolgreichen Inklusion in ihrem Betrieb



1) Wagen Sie den ersten Schritt – Oft geht mehr als man anfangs denkt!

- > Stellen Sie sich schlüssigen Argumenten zur inklusiven Arbeit
- > Schauen Sie sich positive Beispiele in anderen Betrieben an
- > Besuchen Sie Veranstaltungen und suchen Sie das Gespräch

2) Packen Sie es an – Setzen Sie sich über eigene Vorbehalte hinweg

- > Bieten Sie mal einen Praktikumsplatz für Mitarbeiter mit Handicaps an
- > Suchen Sie Kontakt zum Integrations-Fachdienst und auch zu Integrations-Unternehmen in ihrer Region
- > Seien Sie für Initiativbewerbungen offen und nehmen Sie Kontakt auf

3) Prüfen Sie was machbar ist – Nutzen Sie alle Fördertöpfe

- > Informieren Sie sich über alle Potentiale von Zuschüssen und Förderungen
- > Probieren Sie auch ruhig mal eine risikofreie Anstellung auf Probe aus
- > Sparen Sie sich die Ausgleichsabgabe an den Staat und stecken die Gelder lieber selbst in einen inklusiven Arbeitsplatz

4) Probieren Sie's aus – Inklusive Mitarbeiter sind ihr Geld wert

- > Hohe Motivation ist zumeist vorhanden, die Krankheitsquote niedrig
- > Leistungsminderungen lassen sich mit passenden Hilfsmitteln reduzieren
- > das Sozialklima in ihrem Unternehmen verbessert sich nachhaltig

5) Lassen Sie sich überraschen – Ihr Betrieb wird an Profil gewinnen

- > durch die Vielfalt der Stärken und die höhere Kreativität gemischter Teams werden oft bessere Arbeitsergebnisse erzielt
- > durch Reize, die nur Menschen – etwa mit einer Sehbehinderung – wahrnehmen
- > durch präzises Arbeiten und eine geringe Fehlerquote gerade bei Routine-Tätigkeiten

Kontakt

Redaktion:
Raimund Schmid
kinderspezial@kindernetzwerk.de

Dr. Annette Mund
1. Vorsitzende Kindernetzwerk e.V.
E-Mail: mund@kindernetzwerk.de

Margit Golfels
Geschäftsführer Kindernetzwerk e.V.
E-Mail: golfels@kindernetzwerk.de

Volker Koch
Arbeitskreis Junge Selbsthilfe, Kindernetzwerk e.V.
E-Mail: jungeselbsthilfe@kindernetzwerk.de

Impressum

Herausgeber

knw Kindernetzwerk e.V.

Dachverband der Selbsthilfe von Familien mit Kindern und jungen Erwachsenen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen

Schiffbauerdamm 19

10117 Berlin

Telefon: 0 60 21 / 1 20 30

E-Mail: info@kindernetzwerk.de

Internet: www.kindernetzwerk.de

Spendenkonto

Sparkasse Aschaffenburg-Alzenau

Spendenkonto-Nr. 924 290

IBAN DE0279550000000924290

BIC BYLADEM1ASA

Vorstand

Dr. Annette Mund (1. Vorsitzende)

Julia Rebbert (1. stellvertretende Vorsitzender)

Volker Koch (2. stellvertretender Vorsitzender)

Dr. Richard Haaser (Kassenwart)

Prof. Dr. Dr. h.c. Hubertus von Voß (Ehrevorsitzender)

Geschäftsführerin

Politologin Margit Golfels

Gestaltung

Aela Macuacua

Fotos

shutterstock

Druck

Kindernetzwerk e.V.

Stand

Januar 2020

Mit freundlicher Unterstützung des BBK-Dachverbands:

