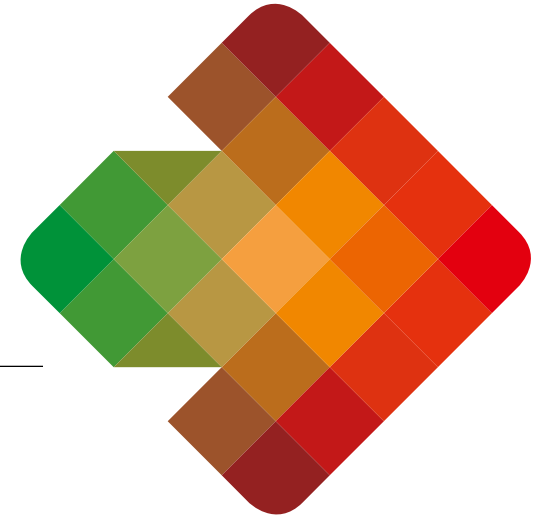


Wirtschaft inklusiv



Wir brauchen alle!

Hochschultage Berufliche Bildung 2017

Universität zu Köln - 14.03.2017

Teilhabe realisieren durch berufliche Rehabilitation im Sozialraum:
good-practice-Beispiele bedarfsgerechter Ausdifferenzierung und Erweiterung
regionaler Angebotsstrukturen

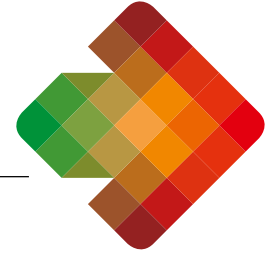
Manfred Otto-Albrecht



Ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V.

*Fortbildungsakademie
der Wirtschaft (FAW) gGmbH*





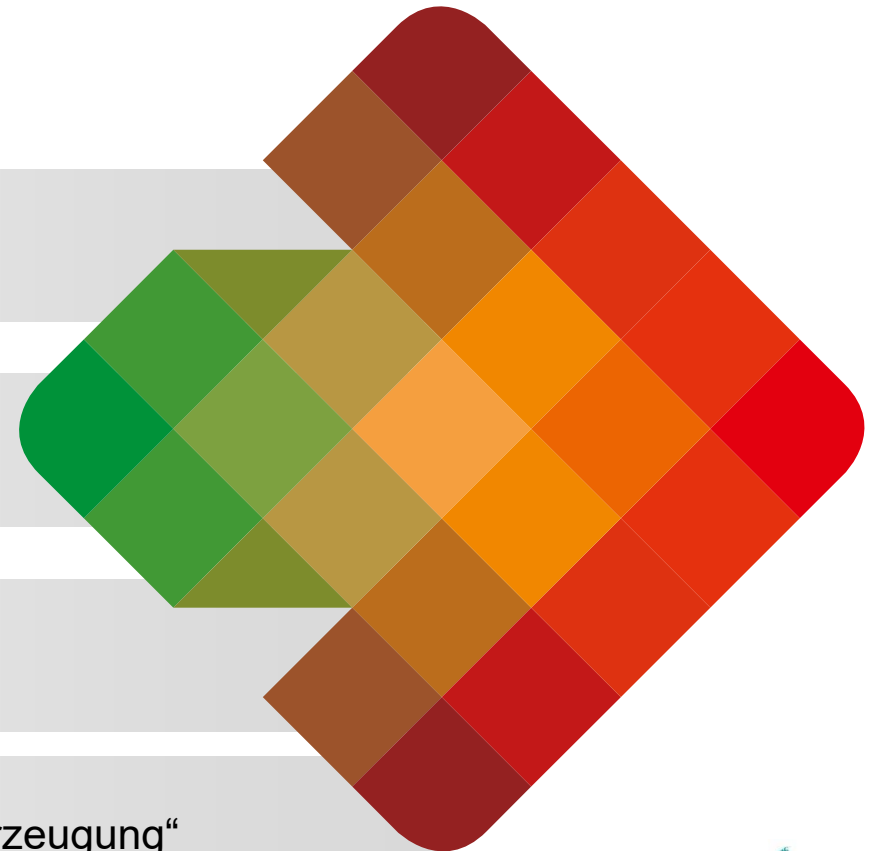
Projekte

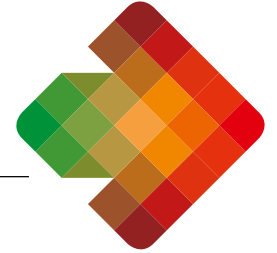
Wirtschaft inklusiv:
1.8.2013 – 30.04.2017

Unternehmens-Netzwerk Inklusion
1.1.2017 – 30.4.2020

Dialog und Kommunikation mit Arbeitgebern

Dauerhafte und nachhaltige Inklusion „aus Überzeugung“





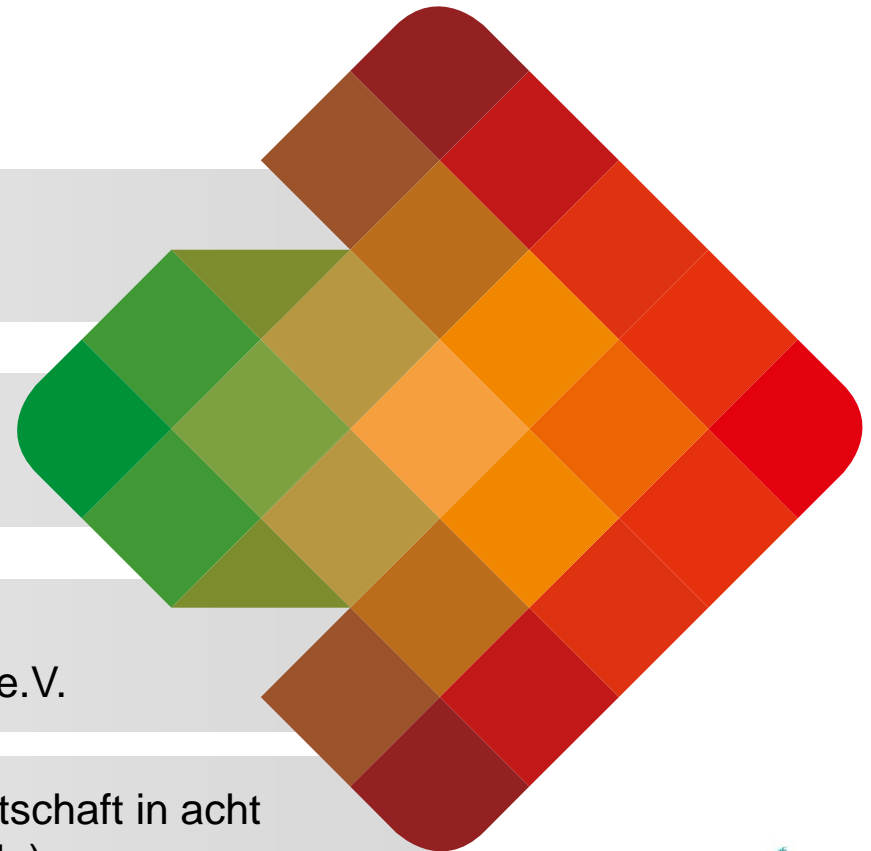
Vorstellung

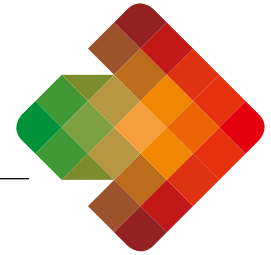
gefördert vom Bundesministerium
für Arbeit und Soziales (BMAS)

unterstützt von der Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbänden (BDA)

Träger ist die Bundesarbeitsgemeinschaft
ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V.

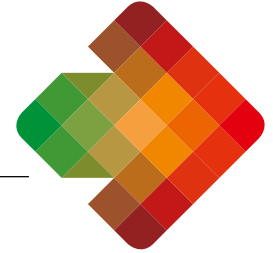
durchgeführt von Bildungseinrichtungen der Wirtschaft in acht
Bundesländern (NRW: Paderborn, Bielefeld, Köln)





Zentrale Bausteine der Projekte

1. **Beratung** von Betrieben zur Umsetzung der Sozialgesetzgebung (SGB IX – Teil II), ohne Anlass, unabhängig vom Einzelfall, initiativ
2. **Runde Tische** als Netzwerk und Expertenforum
3. **Fortbildungen** für betriebliche Akteure zu spezifischen Fragestellungen
4. **Fachveranstaltungen**, um aktuelle betriebliche Themen aufzugreifen, mehr Nutzen für die Betriebe zu generieren und neue Impulse zu setzen
5. **Vernetzung** von Betrieben und Unternehmen mit bestehenden Einrichtungen der Teilhabe und Rehabilitation
6. **Regionale Ausprägungen**



Zentrale Bausteine der Projekte



Monatliches detailliertes
Reporting



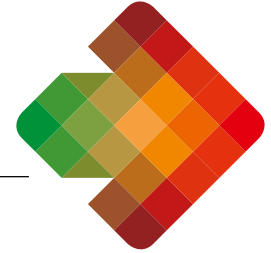
Nicht am Einzelfall
orientiert



Beratungsgespräche
ohne Anlass



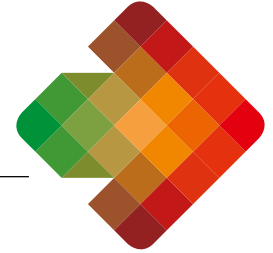
Keine Vermittlung und
keine Begleitung



Inklusion im „KMU“

Wolfram Lindner,
Lindner Sanierungsbau GmbH,
4 Beschäftigte

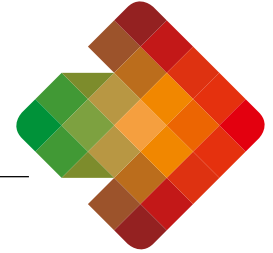
**„Für mich ist das kein
Handicap. Er hat ein riesiges
Wissen. Da stockt einem
manchmal der Atem.“**



Agenda

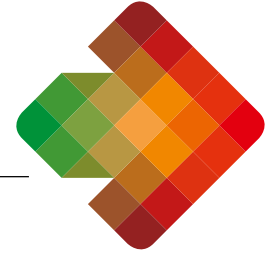
1. Erfahrungshintergrund
2. Arbeitgeberorientierung
3. Beratungsbedarfe der Unternehmen
4. Erkenntnisse aus den Projekten
5. Anforderungen an die Politik
6. Anforderungen an die Unternehmen
7. Anforderungen an Institutionen
8. Anforderungen an Bildungseinrichtungen
9. Perspektiven und Anregungen





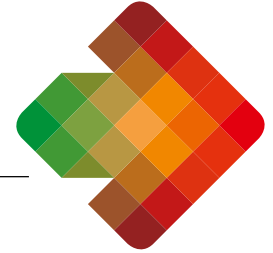
1. Erfahrungshintergrund aus der Beratung von Arbeitgebern

- acht Projekte seit 2001
- Immer in Zusammenarbeit mit Verbänden und Einrichtungen der Wirtschaft
- verschiedene Förderungen: Integrationsamt, Europäischer Sozialfonds, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- alle Projekte dienen ausschließlich zur Beratung von Arbeitgebern
- jedes Projekt hat besondere arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte
- 6 Projekte in Hamburg (BIHA), ein Projekt in Berlin (ubi) und ein Projekt im Bund (Wirtschaft inklusiv)



1. Erfahrungshintergrund aus der Beratung von Arbeitgebern

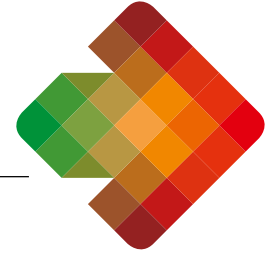
- Rund 6.000 persönliche Beratungen in Betrieben und Unternehmen
- Rund 2.900 verschiedene Unternehmen wurden erreicht
- Über 100 Runde Tische für Arbeitgeber, für Vertreter der Rehabilitations-träger, des Integrationsamtes und der Integrationsfachdienste und für Fachleute und Experten (Netzwerk und Expertenforum)



2. Arbeitgeberorientierung

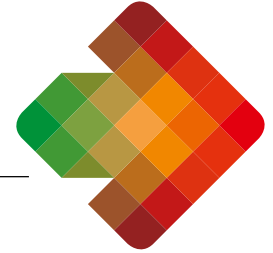
Unser „Projekt-Mantra“

- Wir verbinden das Instrumentarium einer sozialverantwortlichen Unternehmensberatung mit sozialpolitischer und juristischer Fachlichkeit.
- Wir arbeiten für einen stabilen und strukturierten Arbeits- und Kommunikationszusammenhang von Arbeitgebern zur Inklusion



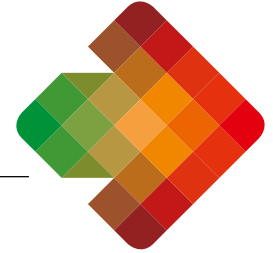
2. Arbeitgeberorientierung

- Ein arbeitgeberorientiertes, betriebsnahes Beratungsprojekt kann nicht als Zusatzfunktion, als zusätzliches feature oder als nice-to-have organisiert werden
- Professionalisierung und Spezialisierung erforderlich statt „jeder kann und macht alles“



2. Arbeitgeberorientierung

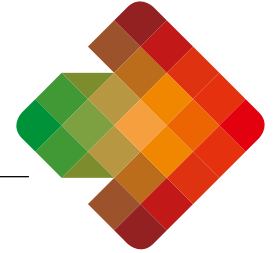
- Strategische Partnerschaft mit Arbeitgebern und deren Verbänden schafft Standortvorteil und schärft Selbstverständnis und Rolle der Berater
- eindeutiges Profil der Arbeitgeberorientierung schafft Klarheit in der Projektidentität nach außen und innen
- Hohe Expertise schafft Akzeptanz
- Verwendbarkeit, Verwertbarkeit und Nutzen der Dienstleistungen und Informationen als ein Maßstab
- aktive Unterstützung durch Beraterinnen und Berater



2. Arbeitgeberorientierung

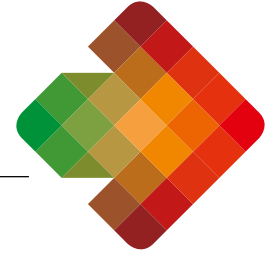
➤ Pragmatismus

- Stellenwert des Themas im Betrieb richtig einschätzen
- Geduld und Hartnäckigkeit bewahren
- Sachzwänge wahrnehmen – Hineinversetzen in Arbeitgeber
- Keine ideologische Betrachtung oder Bewertung
- Chancen, Grenzen und Ressourcen der Betriebe berücksichtigen



2. Arbeitgeberorientierung

- Unternehmen „beraten“ Unternehmen (Runde Tische / best practice)
- Expertise organisieren (Runde Tische, Fortbildungen)
- Aufmerksamkeit erzeugen, Thema aufwerten,
- Führung und Führungskultur als zentrales Thema für betriebliche Inklusion erkennen und passende Angebote entwickeln



3. Beratungsbedarfe der Unternehmen



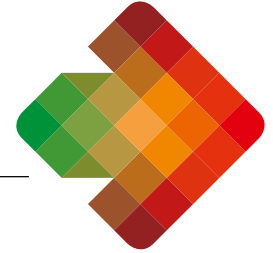
Juristische Rahmenbedingungen
(SGB IX, Arbeitsrecht, UN-BRK, Datenschutz,
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
Bundesteilhabegesetz)



Betriebsgerechte Umsetzung der
gesetzlichen Bestimmungen



Vielfalt der Behinderungen und Erkrankungen,
die zu einer anerkannten Behinderung (GdB)
führen



3. Beratungsbedarfe der Unternehmen



Konkrete Einsatz- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit unterschiedlichen Handicaps

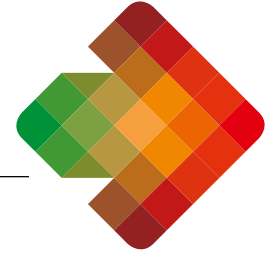


Austausch und Vernetzung mit Unternehmen und Akteuren



Infos über

- Unterstützungsmöglichkeiten
- Förderungen
- Kostenträger und deren Zuständigkeiten und Verfahren



4. Erkenntnisse aus dem Projekt

Rahmenbedingungen
sind gut:

- UN-Behindertenrechtskonvention
- Fachkräftemangel
- Demographischer Wandel
- Bundesteilhabegesetz mit Budget für Arbeit

**„Zeit ist reif“ für
Inklusion**

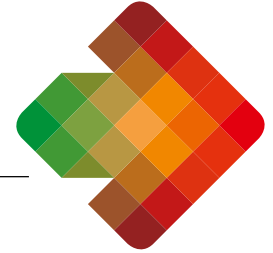
Aktuell „Verdrängungs-
wettbewerb“ mit
Flüchtlingsproblematik -
Betriebe wegen
Flüchtlings Themen
gefordert

Notwendigkeit besserer
Vernetzung

**Verstärkte Aktivitäten
sind erforderlich**

Große Offenheit der
Unternehmen beim
Thema Ausbildung

**Information und Unter-
stützung zur REZA
(Rehabilitations-
pädagogische Zusatz-
qualifikation) erforder-
lich**



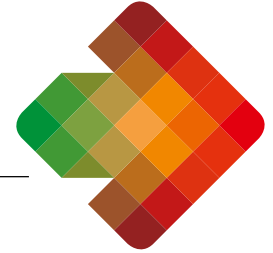
4. Erkenntnisse aus dem Projekt

Akteure der
Rehabilitation und
Inklusion interessiert an:

- arbeitgeberorientierten Ansätzen
- Zugang zu Arbeitgebern und ihren Verbänden

Aufgreifen von Co-
Themen der Inklusion:

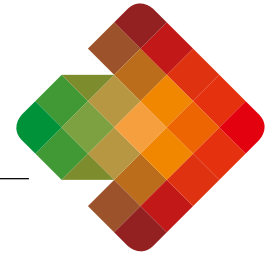
- Prävention
- Gesundheit
- Fachkräftemangel
- Diversity Management
- Ausbildung
- Führung und Unternehmenskultur
- ...



4. Erkenntnisse aus dem Projekt



- Arbeitgeber haben in der Regel keine negativen Vorurteile
- Es bestehen Vorbehalte und Unsicherheiten aufgrund fehlender Erfahrung und fehlenden Knowhows
- **Beratungsdienstleister müssen aktiv auf die Unternehmen zugehen**



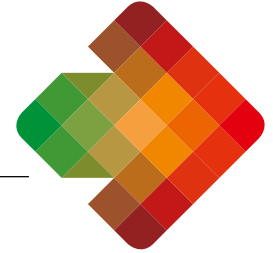
4. Erkenntnisse aus dem Projekt



- Berater müssen ein **eindeutiges Profil der Arbeitgeberorientierung** haben
- **Stärkere Einbindung der Führungskräfte erforderlich** – als Ergänzung zur Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen
- **Netzwerkarbeit professionalisieren**
 - Nutzen für Betriebe konsequent in den Mittelpunkt stellen
 - Strukturen und Formen effektivieren
 - Netzwerke aufbauen und ermöglichen, nicht „antreiben“

Fortbildungsakademie
der Wirtschaft (FAW) gGmbH



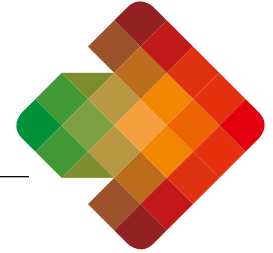


5. Anforderungen an die Politik

Verstärkt auf Dialog und Kommunikation setzen

- damit sukzessive ein Bewusstseinswandel eintritt und Unternehmen dauerhaft funktionierende Lösungen finden



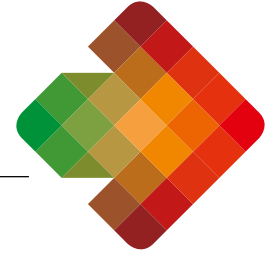


6. Anforderungen an Unternehmen

Mehr Knowhow und bessere Vernetzung sichern,

- damit der Stellenwert des Themas noch höher bewertet wird
- und mehr Mut zum „Ausprobieren und Tun“ entsteht
- Qualitative und quantitative Ziele setzen für inklusive Personalarbeit etc.

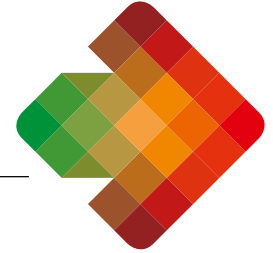




7. Anforderungen an Institutionen

- Stärker auf die Möglichkeiten und Grenzen der Betriebe einstellen
- Wirtschaftliche Faktoren nicht diskreditieren
(„... das machen sie ja nur wegen der Förderungen....“)
- Vermittlungsvorschläge für schwerbehinderte Arbeitnehmer verstärken
- flexibler auf Anforderungen der Betriebe reagieren
- Bearbeitungsfristen für Anträge auf Leistungen zur Teilhabe einhalten

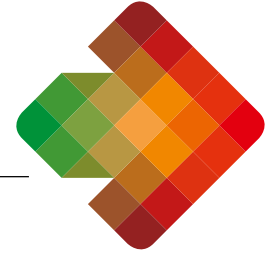




8. Anforderungen an Bildungseinrichtungen

- Stärker die direkte Zusammenarbeit mit Betrieben und ihren Organisationen suchen
- Angebote zeitlich und inhaltlich stärker auf die Möglichkeiten und den Nutzen der Betriebe abstellen

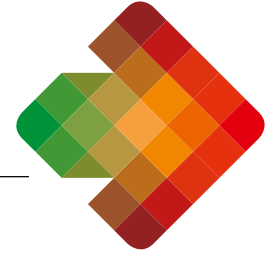




9. Perspektiven...ein paar Anregungen...

Keine Vorurteile pflegen, sondern entideologisieren:

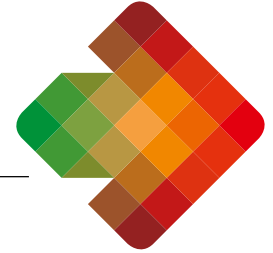
- „wollen sich freikaufen“
- „wollen bloß Fördergelder mitnehmen“
- „stellen nur befristet ein“
- „sind nur am Umsatz/Gewinn/Profit orientiert“
- „bezahlen schlecht“



9. Perspektiven...ein paar Anregungen...

Keine Vorurteile pflegen, sondern entideologisieren:

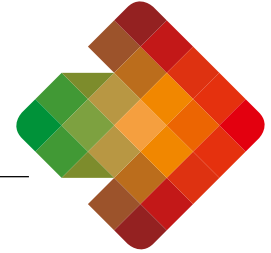
- „Fachpraktikerausbildungen/Werkerausbildungen (§66 BBiG, §42 Handwerksordnung) sind der Einstieg in den Niedriglohn-Sektor“
- „wir brauchen eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe, das muss richtig weh tun...“
- „Pflichtquote muss erhöht werden....“
- „Begründungen für wenig Beschäftigung sind vorgeschoben.“
- „....könnten sich ja alle Informationen im Internet besorgen.“



9. Perspektiven...ein paar Anregungen...

Keine Vorurteile pflegen, sondern entideologisieren:

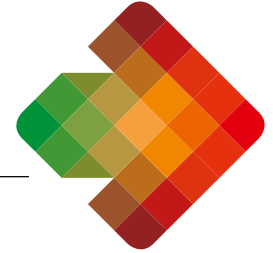
- „werd‘ ich nicht mehr los“
- „sind häufiger krank“
- „sind nicht flexibel“
- „unsere Arbeitsbedingungen sind zu schwierig.....“
- „das rechnet sich nicht“
- „das klappt nicht“
- „das ist alles zu kompliziert.....“



9. ...ein paar Anregungen...

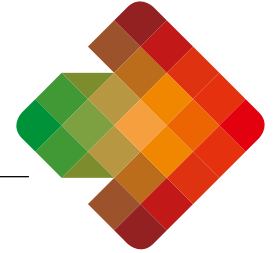
Förderprogramme müssen sich an folgenden Kriterien orientieren:

- dauerhafte Förderung bei dauerhaftem Bedarf (Verlässlichkeit)
- Überschaubare und unbürokratische Verfahren (Transparenz)
- Förderung muss sich an der Person UND am Betrieb orientieren



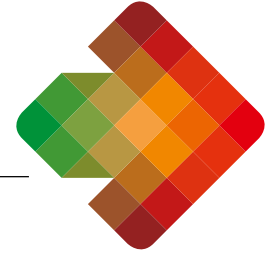
9. ...ein paar Anregungen...

- Originäre Aufgaben der BA (Vermittlung) optimieren, verbessern, beschleunigen
- Bessere Zusammenarbeit mit den Trägern der Rehabilitation und mit dem Integrationsamt (siehe Rechtsstreit wg. Übernahmender Kosten für Gebärdensprachdolmetscher für gehörlose Auszubildende in der Berufsschule)
- Bessere Zusammenarbeit mit Betrieben bei Stellenbesetzungen („Geben Sie die offenen Stellen nicht an die Agentur weiter“)
- Bessere Unterstützung bei Bewerbersuche



9. ...ein paar Anregungen...

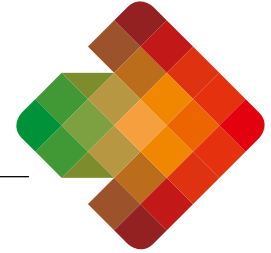
- Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Arbeitgeber verstärken
- Selbstverständnis als **Partner** der Arbeitgeber entwickeln
- persönliche Erreichbarkeit und Zuständigkeit (persönliche Telefonnummer und persönliche Emailadresse) sicherstellen
- Bedenken und Grenzen der Betrieb annehmen / ernst nehmen
- Keine Angst vor „Mitnahme-Effekten“
- „Kulturunterschiede“ zwischen Reha und Betrieb berücksichtigen



Inklusion im „KMU“

Wolfram Lindner,
Lindner Sanierungsbau GmbH,
4 Beschäftigte

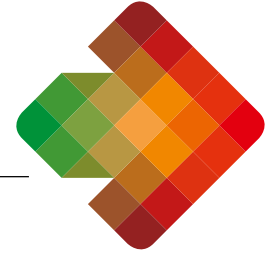
**„Für mich ist das kein
Handicap. Er hat ein riesiges
Wissen. Da stockt einem
manchmal der Atem.“**



Laura Popic,

22 Jahre, Auszubildende
Mediengestalterin Bild/Ton,
Offener Kanal, Ludwigshafen.
Sie ist stark hörbehindert.

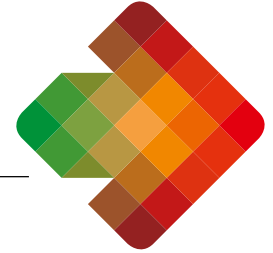
**„Ich meistere das, weil ich
mich aufs Bild konzentriere.
Beim Ton helfen mir die
Kollegen.“**



Sven M.,

26 Jahre, wird
Rechtsanwaltsfachangestellter. Er
leidet an paranoider Schizophrenie
und einer Angststörung.

**„Mein Berufswunsch war klar
und unumstößlich. Ich habe
es geschafft.“**



Inklusion ist schön – macht aber viel Arbeit.
(frei nach Karl Valentin)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!