

## Inklusion auf dem Arbeitsmarkt

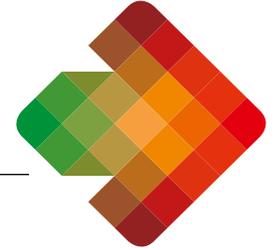
03. Februar 2016

Friedrich-Ebert-Stiftung

**Manfred Otto-Albrecht**

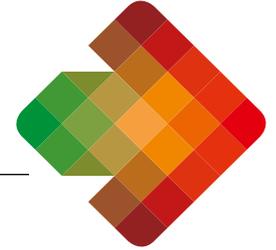
Projektleitung Wirtschaft inklusiv / Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH





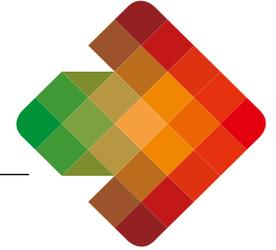
## Agenda

1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv
2. Erkenntnisse aus dem Projekt
3. Beratungsbedarfe der Unternehmen
4. Was können wir lernen?
5. Anforderungen



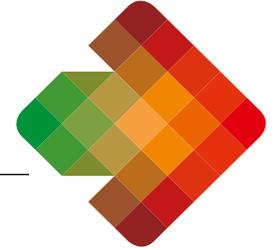
## 1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv

- gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- unterstützt von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbänden (BDA)
- Träger ist die BAG abR e.V.
- durchgeführt von Bildungseinrichtungen der Wirtschaft



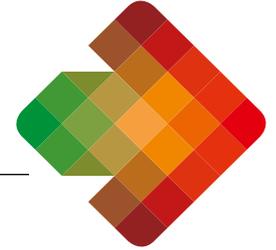
## 1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv

- Teilprojekte in acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen)
- Berater (Inklusionslotsen) gehen in die Betriebe
- enge strategische und operative Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden



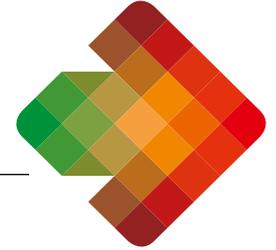
## 1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv

- ein zentrales Koordinationsprojekt steuert und bündelt auf Bundesebene die Aktivitäten und Ergebnisse der Teilprojekte
- Beirat begleitet das Projekt
- Lenkungsteam (Ansprechpartner der Teilprojekte) trifft sich drei- bis viermal pro Jahr
- Workshops mit den Beratern zwecks Erfahrungsaustausch und Kompetenzentwicklung finden dreimal im Jahr statt



## 1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv

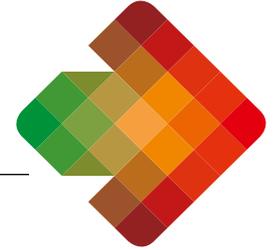
- monatliches detailliertes Reporting
- Beratungsgespräche ohne Anlass
- nicht am Einzelfall orientiert
- keine Vermittlung und keine Begleitung
- wir richten uns ausschließlich an Vertreter der Arbeitgeber



## 1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv

### Ziele

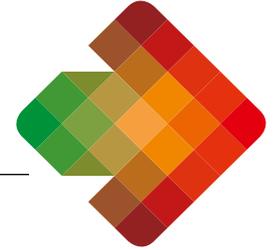
- Ausbildung, Beschäftigung und Prävention verbessern
- Zusammenarbeit mit den vorhandenen Einrichtungen und Institutionen verbessern
- Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen verbessern
- Aufbau eines stabilen Arbeits- und Kommunikationszusammenhangs von Betrieben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen



## 1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv

### Umfassender Erfahrungshintergrund

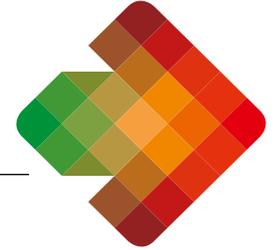
- Ambulante berufliche Rehabilitation aller Partner
- Kooperation mit Arbeitgebern und ihren Verbänden
- 5 Beratungsprojekte zum Thema Inklusion (2001 - 2013)
  - über 2500 Beratungen
  - über 600 Betriebe und Unternehmen
  - über 60 Runde Tische für Arbeitgeber und Fachleute



## 1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv

**Stand 31.12.2015**

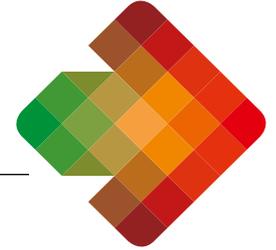
- Persönliche Beratungen stehen im Mittelpunkt
  - Anzahl Beratungen gesamt: 1.348
- Fähigkeit und Bereitschaft zu Kooperation und Vernetzung
  - Anzahl Arbeitstreffen                      1.105



## 1. Vorstellung Wirtschaft inklusiv

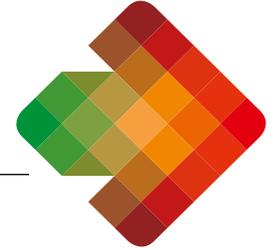
Stand 31.12.2015

- arbeitgeberorientierte Veranstaltungsformate
  - Anzahl Veranstaltungen 127
  - Anzahl Teilnehmer Veranstaltungen 1.644
  - Anzahl Betriebe Veranstaltungen 1.175
  - Anzahl Runde Tische 36



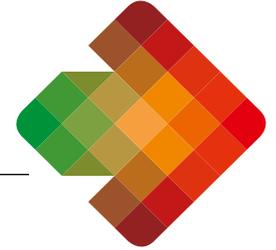
## 2. Erkenntnisse aus dem Projekt

- Rahmenbedingungen mit UN-BRK sind gut, „Zeit ist reif“ für Inklusion
- aktuell „Verdrängungswettbewerb“ mit Flüchtlingsproblematik, verstärkte Aktivitäten sind erforderlich, Betriebe wg. Flüchtlingsthemen gefordert
- große Offenheit der Unternehmen beim Thema Ausbildung, kontraproduktiv ist die REZA (Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation)



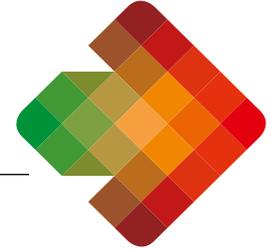
## 2. Erkenntnisse aus dem Projekt

- Akteure der Rehabilitation und Inklusion interessiert an Zusammenarbeit mit Wirtschaft inklusiv / am Zugang zu Arbeitgebern und ihren Verbänden
- Prävention, Gesundheit, Fachkräftemangel und Diversity als „Co-Themen“ von betrieblicher Inklusion aufgreifen
- Paradigmen des Case-Managements, des trägerübergreifenden Budgets und der Personenzentrierung adaptieren für die Zusammenarbeit mit Betrieben



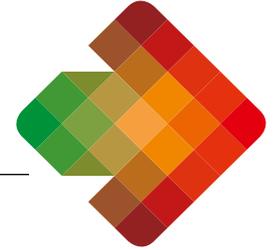
## 3. Beratungsbedarfe der Unternehmen

- Juristische Rahmenbedingungen (SGB IX, Arbeitsrecht, UN-BRK, Datenschutz)
- betriebsgerechte Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen
- Arten und Formen der Behinderungen und Erkrankungen, die zu einem GdB führen



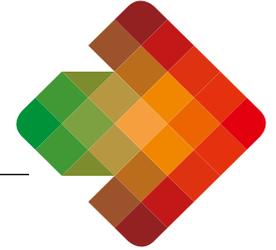
## 3. Beratungsbedarfe der Unternehmen

- Konkrete Einsatzmöglichkeiten / Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit unterschiedlichen Handicaps
- Austausch und Vernetzung mit Unternehmen und Akteuren der Inklusion
- Infos über
  - Unterstützungsmöglichkeiten
  - Förderungen
  - Kostenträger und deren Zuständigkeiten und Verfahren



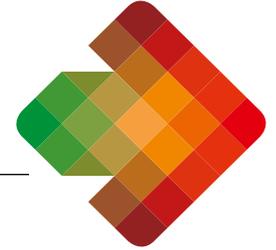
## 4. Was können wir lernen?

- 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. Was können wir lernen?

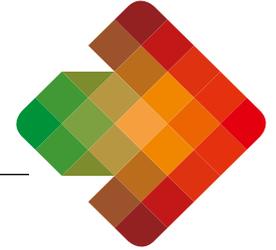
- Berater müssen ein eindeutiges Profil der Arbeitgeberorientierung haben
- stärkere Einbindung der Führungskräfte erforderlich - als Ergänzung zur Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen
- Netzwerkarbeit professionalisieren
  - Nutzen für Betriebe konsequent in den Mittelpunkt stellen
  - Strukturen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



## 5. Anforderungen

### 5.1 Politik

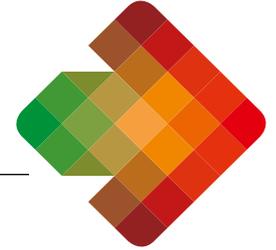
- verstärkt auf Dialog und Kommunikation setzen, damit sukzessive ein Bewusstseinswandel eintritt und Unternehmen dauerhaft funktionierende Lösungen finden



## 5. Anforderungen

### 5.1 Politik

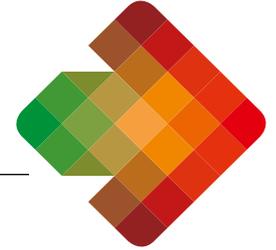
- Anforderungen an Förderprogramme (Beispiel: HH Budget für Arbeit)
  - Verlässlich: dauerhafte Förderung bei dauerhaftem Bedarf
  - Unbürokratisch: transparent, einfach und ohne Angst vor Mitnahmeeffekten
  - Passend: Förderung muss orientiert sein an der Person UND am Betrieb
- Kleine und mittlere Betriebe brauchen ein dauerhafte und betriebsnahe Unterstützung



## 5. Anforderungen

### 5.2 Unternehmen

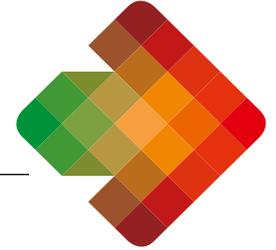
- Mehr Knowhow und bessere Vernetzung sichern, damit
  - der Stellenwert des Themas höher bewertet wird und
  - mehr Mut zum „Ausprobieren und Tun“ entsteht.



## 5. Anforderungen

### 5.3 Institutionen

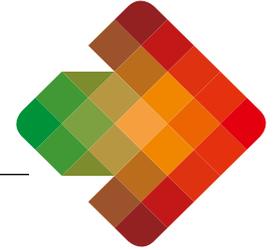
- Thema entideologisieren
- Vorurteile abbauen (Arbeitgeber wollen sich freikaufen etc.)
- stärker auf die Möglichkeiten und auch auf die Grenzen der Betriebe einstellen



## 5. Anforderungen

### 5.3 Institutionen

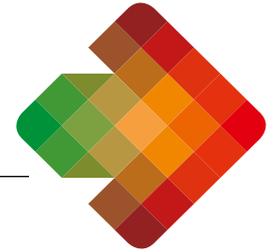
- wirtschaftliche Faktoren nicht diskreditieren („...das machen sie ja nur wegen der Förderungen“)
- Vermittlungsvorschläge für schwerbehinderte Arbeitnehmer verstärken, flexibler auf Anforderungen der Betriebe reagieren
- Fristen für Bearbeitungen von Anträgen auf Leistungen zur Teilhabe konsequent einhalten



## 5. Anforderungen

### 5.4 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



**Inklusion ist schön – macht aber viel Arbeit.**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**