

Inklusion begleiten – Dienstleistungen für eine erfolgreiche Teilhabe

Karl-Heinz Miederer
Geschäftsführer Access gGmbH



Access: gemeinnützige GmbH

Erlangen, Nürnberg, Bamberg und Fürth

Access: Die Menschen – sind das Wichtigste

Access ist Dienstleister:

- 60 Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung
- Ehrenamtlicher Beirat mit bekannten Persönlichkeit

Unsere Kunden und Partner

- derzeit ca. 600 Menschen mit Behinderungen
- mehr als 1.500 betriebliche regionale Kooperationspartner



Inklusion gelingt!

Mit der richtigen Unterstützung
am richtigen Ort:
Individuell und passgenau.



Wir sind überzeugt:

Die **Wertschöpfung** durch eine Person für das Unternehmen ist auch bei der Beschäftigung behinderter Menschen ausschlaggebend.



Inklusion im Unternehmen

Zugang schaffen

Bewusstseinsbildung

- Unternehmenskultur gestalten: Wertschätzung erhält Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter*innen
- Führungskräfte und Belegschaft sensibilisieren: Vielfalt statt Defizit, Verbesserungsmöglichkeiten statt Hindernis, Außenwerbung durch soziale Verantwortung
- Konzentration auf Fähigkeiten!
- Barrierefreiheit in vielen Dimensionen: Qualität für alle



Inklusion umsetzen

Handlungsfelder

- Unternehmensführung
- Personal
- Betriebsabläufe und Prozesse
- Kundschaft



Inklusion reflektieren

- Arbeitsbereiche und Tätigkeiten für Menschen mit Einschränkungen im Unternehmen identifizieren
- Anpassung interner Prozesse an individuelle Ressourcen prüfen
- Haltung von Kolleg*innen gegenüber Inklusion erfragen und Bereitschaft zur Integration und Förderung
- Kommunikationsklima: Offenheit und Fehlertoleranz



Jobcarving und Matching

Zugang zu Beschäftigung: Der Ansatz von Access

Jobcarving

- Der Arbeitsplatz wird modelliert: Einzeltätigkeiten werden zusammengeführt und auf die individuellen Fertigkeiten einer Person zugeschnitten
- Für Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen entsteht eine exakt angepasste Stelle
- Kolleg*innen geben Teile ihrer Arbeit ab und werden entlastet

Zielgruppe: schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf

Chancen auf Beschäftigung durch Unterstützung und Kreativität.

Barrieren:

- Behinderungsbedingt oft nur niedrige bzw. keine Schulabschlüsse
- Oft keine Ausbildungsabschlüsse
- Verschiedene Beeinträchtigungen durch Behinderung, z. B. Rollstuhlfahrer mit Lernbeeinträchtigungen
- Neben Behinderung oft zusätzliche Vermittlungshemmnisse
- Unzureichende Arbeitserfahrungen
- Oft zu Beginn der Zusammenarbeit geringes Selbstbewusstsein



Zielgruppe: schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf

Was heißt das nicht?

- Es sagt nichts darüber aus, wie leistungsfähig die jeweilige Person mit Behinderung in Bezug auf **einen konkreten Arbeitsplatz** ist.

Um Missverständnissen vorzubeugen:

- Menschen mit Behinderung sind genauso verschieden wie Menschen ohne Behinderung.
- Bei vielen Menschen mit Behinderung wirkt sich das Handicap am Arbeitsplatz nicht oder kaum aus. Vor allem bei gut qualifizierten Arbeitnehmer*innen.
- Manche Menschen sind jedoch mehr darauf angewiesen, dass die Arbeitsanforderungen für sie angepasst werden.
- Bringen alle Beteiligten den Mut auf, neue Erfahrungen miteinander zu sammeln, ist es die beste Voraussetzung und wichtiger Erfolgsfaktor!



Matching

Passung heißt:
eine gemeinsame Schnittmenge finden.



Wir bewegen uns aufeinander zu.
Gemeinsam schaffen wir das.

WIN-WIN Situation für alle schaffen:

Passgenaue Arbeitsplätze ...

... berücksichtigen die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit Behinderung und die Bedarfe des Betriebes.

... sind neue, häufig zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können und so Fachkräfte entlasten.

... bündeln häufig Arbeiten aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern (nicht Denken in Berufen, sondern Denken in Tätigkeiten).

... entstehen durch die systematische Suche des Job-coaches mit allen Beteiligten nach einem geeigneten Arbeitsplatz.

... für vorhandene Minderleistungen können Ausgleichs gefunden werden (Ersparnis der Ausgleichsabgabe, Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsplatzausstattungen).

... bieten Lösungen für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung.



Beispiele für neue Stellenprofile

- IT-Assistent in der Medizintechnik
- Bistrohilfe im Café
- Gastronomie- und Hotelhelfer
- Hausmeisterhelfer
- Kita-Helferin
- Teamassistenz im Büro
- Stationshilfen in der Klinik oder im Altenheim
- Lagerassistent
- ...

Unsere Vermittlungsquote liegt jährlich bei über 65 %, die Nachhaltigkeit auch über Jahre bei mind. 70 %. Es wurden bereits über 700 Personen in Arbeit vermittelt.



Wie sind passgenaue Arbeitsplätze zu schaffen?

Zwei wichtige Fragen an Arbeitgeber:

- Ist es möglich, die Arbeit des Fachpersonals in einfache und qualifizierte Aufgaben zu unterteilen, so dass sich das Fachpersonal auf die qualifizierten Aufgaben konzentrieren kann?
- Ist es gewünscht, dadurch neue Jobs für Menschen mit Behinderung zu kreieren, die auf herkömmlich ausgeschriebenen Stellen aufgrund ihrer Behinderung bisher nicht arbeiten können?



Wie sind passgenaue Arbeitsplätze zu schaffen?

Klärung von Detailfragen:

- Welche Abteilungen kommen grundsätzlich in Frage?
- Welche Aufgaben/Tätigkeiten werden dort erledigt?
- Wer macht bislang was?
- Welche Aufgaben stören bzw. mindern den Arbeitsfluss des qualifizierten Personals?
- Welche Aufgaben bleiben immer liegen?
- Gibt es Überstunden?
- Welche Aufgaben sind wiederkehrend und/oder einfach?
- Wieviel Zeit binden diese einfachen Aufgaben?



Wie sind passgenaue Arbeitsplätze zu schaffen?

Die Umsetzung ist ein Prozess:

- Einzel-Interviews führen mit Abteilungsleitern und Kolleg*innen
- Workshop im Unternehmen
- Arbeitsplatzbeobachtungen während eines Hospitationstages
- Place and train (erst platzieren, dann qualifizieren): während einer Arbeitserprobung gemeinsam Erfahrungen machen
- Gemeinsam lernen aus Fehlern und Irrtümern
- Lösungsorientierte Begleitung durch Job-coach



Wie sind passgenaue Arbeitsplätze zu schaffen?

Gemeinsam mit den Beteiligten im Betrieb werden Vorschläge gesammelt und diskutiert:

- Wie sieht das neue Stellenprofil/der Ablaufplan des bisherigen Personals (ohne die Routinetätigkeiten) aus?
- Wie sieht das neue Stellenprofil/der Ablaufplan des potentiellen neuen Mitarbeiters mit Behinderung aus?

Die Aufgaben für alle transparent machen, ist unabdingbar, um Missverständnissen vorzubeugen.



Dienstleistungen für Arbeitgeber*innen

Unterstützung ist der Schlüssel zum Erfolg

Angebote für Arbeitgeber*innen

Beratung

- in allen Fragen zur Einstellung und Beschäftigung
- Personalgewinnung

Begleitung im Betrieb

- Tätigkeitsanalyse
- Klärung einer Arbeitserprobung (Praktikum)
- Unterstützung bei der Einarbeitung
- Antragstellung für Fördermittel (Technik, Personalkosten, Begleitung)
- Krisenmanagement
- Ansprechpartnerin nach Anstellung: Nachhaltigkeit!



Angebote für Arbeitgeber*innen

Besondere Angebotsformate

- **Unternehmensforum „Ein Abend der Inklusion“**

Treffen für Arbeitgebende; bekannte Unternehmer*innen, Vertreter aus dem öffentlichen Raum oder Politiker*innen laden persönlich ein

- **Workshops**

Unternehmen im Zeitalter der Inklusion: Ihr Format für einen Zugang

- **Events**

Attraktive, thematische Veranstaltungen für Unternehmer*innen und Fachpublikum zur Information, Werbung und Netzwerkarbeit



Inklusion fördern

Unterstützungsstrukturen und Netzwerke nutzen

Inklusion fördern

Inklusion ist ein Prozess!

Gemeinsame Verantwortung

- Führungskraft
- Betroffene Mitarbeiter*in
- Kolleg*innen
- Teams



Inklusion fördern

Ansatzpunkte

- Einflussfaktoren: gesetzlicher Rahmen, Förder- und Unterstützungsleistungen, Kompensationsmöglichkeiten
- Einwirkung auf betriebliche Strukturen und Prozesse: Analysen, Kommunikation, Normalität schaffen
- Juristische und fachliche Informationen
- Zusammenarbeit mit Inklusionsamt und Agentur für Arbeit

Inklusion erfordert externe Beratung und Begleitung!

- Begleitung organisieren: zum Beispiel Integrationsfachdienst



Resümee

Inklusion gelingt!

Mit der richtigen Unterstützung am richtigen Ort

- Arbeitgebende erreichen
- Personen mit Behinderungen begleiten
- Netzwerke aktivieren





www.access-inklusion.de
kh.miederer@access-ifd.de

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**