

Unternehmens-Netzwerk
INKLUSION

Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

14. April 2021

Teilhabe am Arbeitsleben - Erfahrungen und Erkenntnisse arbeitgeberorientierter Beratung zur Inklusion

Manfred Otto-Albrecht, Forum Wirtschaft und INKLUSION

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH



BAG abR e.V.

Ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V.



- ① Unternehmens-Netzwerk INKLUSION – das Projekt
- ② ...in Zahlen heißt das...
- ③ Inklusive Führung
- ④ Budget für Arbeit: Erfolgsfaktoren aus der Praxis
- ⑤ Erkenntnisse für mehr Inklusion: einheitliche Ansprechpartner für Arbeitgeber



Achtung Autofahrer – auf dem Weg in die Innenstadt kommt es zu Behinderungen!





Autofahrer **werden** behindert, Rollifahrer **sind** behindert!



Organisation - Führungs-
kraft - Team - zB MA

Kriterien

Vision ein-
optimal

ine Führung
nationalität
Intelligenz

erlebte
Fälle

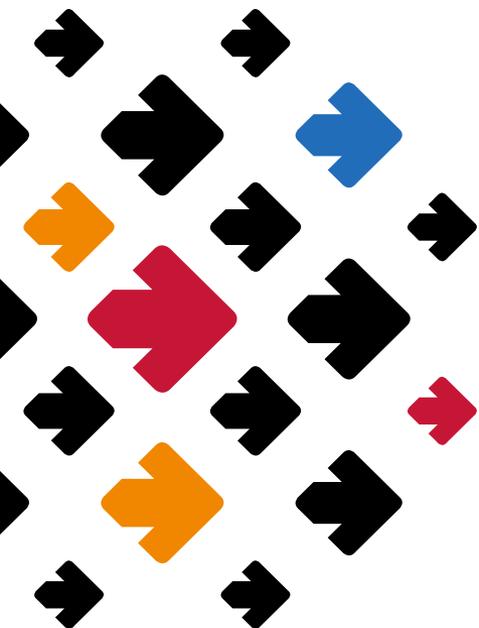
Wichtige Tipps für
Führung & Führungs-
erfolgreich

1. Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

Träger des Projekts



Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V.



Kooperationspartner



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
und die regionalen Arbeitgeberverbände

Förderung mit Mitteln des Ausgleichsfonds



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Unternehmens-Netzwerk
INKLUSION

8 Bundesländer

9 Teilprojekte

23 Standorte

34 Beraterinnen und Beratern

Enge Abstimmung und **aktive Zusammenarbeit** mit vorhandenen Organisationen, Projekten und Akteuren aus Inklusion und Wirtschaft





Aufgabenprofil der Beraterinnen und Berater

Persönliche
Beratung im
Betrieb

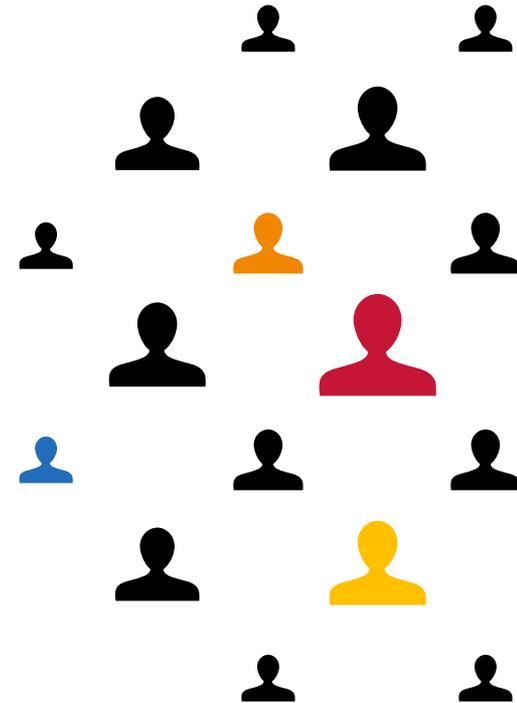
Organisation
Runder Tische
für Arbeitgeber

Juristische und
fachliche
Information

Einwirkung auf
teilhabeförderliche
und barrierefreie
betriebliche
Strukturen und
Prozesse

Verbesserung der
Zusammenarbeit
zwischen
Arbeitgebern und
Einrichtungen der
Inklusion und
Rehabilitation

Ergänzung der
bestehenden
Strukturen
(keine Vermittlung)





....in Zahlen heißt das.....





7.818 Bausteine des Erfolgs

Beratungen
in 2.323 verschiedenen
Unternehmen

3.483

Akquirierte offene Stellen
an Agentur für Arbeit oder andere
vermittelnde Stellen gemeldet

2.371

Aktivitäten zur Kooperation
mit lokalen und regionalen
Partnern

1.650

Veranstaltungen

314



Veranstaltungen

Veranstaltungen und
Runde Tische

314 / 151

Betriebe

2.207

Teilnehmer/innen

6.959



Beratungsthemen (3.483 Beratungen mit 5.138 Teilnehmenden)



Pflichten Arbeitgeber/
Rechte Arbeitnehmer
(§ 164 SGB IX)

47% **1.637**

Prävention/BEM
(§ 167 SGB IX)

55% **1.899**

Kündigungsschutz
(§ 168 ff. SGB IX)

43% **1.489**

Kontakt zu IFD und anderen
Dienstleistern hergestellt

51% **1.768**



1.650 Aktivitäten zur Kooperation mit lokalen und regionalen Partnern





Vernetzung der Ansprechpartner im Betrieb mit dem Unterstützungssystem / Reichweite



arbeiten noch nicht mit dem
Integrationsamt zusammen

74 %

arbeiten noch nicht mit dem
Integrationsfachdienst zusammen

81 %

arbeiten noch nicht mit der
Agentur für Arbeit zusammen

74 %



Fahrplan

Thesen zur
inklusive
Führung

Von der Vision zur Aktion:

Vision / Ziel - Hindernisse - Fördernisse /
Handlungsempfehlungen

3. Inklusiv Führung

- 4 Akteure

- 4 Spezifika

- 6 Erfolgsfaktoren

Inter-
den Beteiligten:
Organisation - Führung
kraft - Team

Kriterien

Vision einer
optimalen

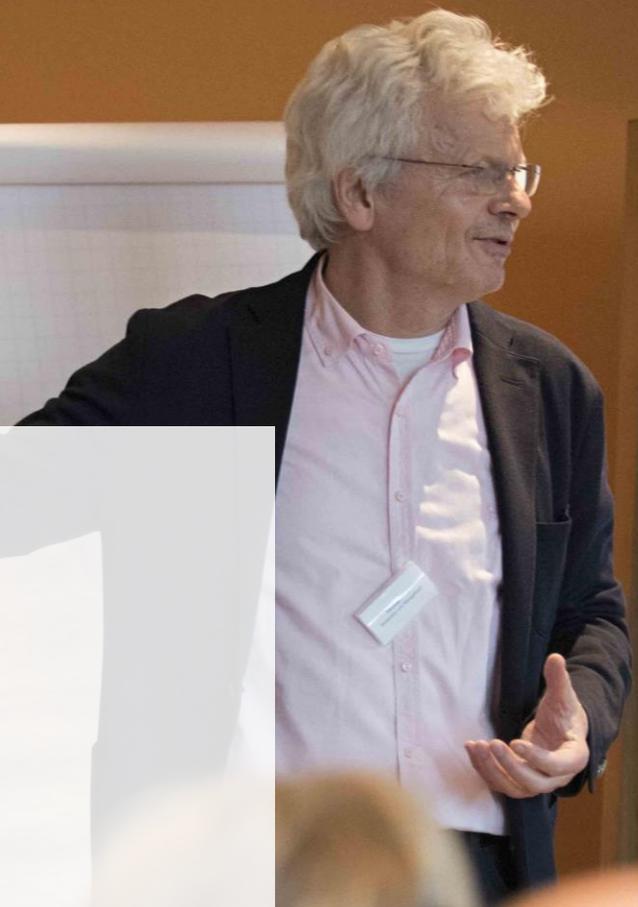
Inklusive F

Hindernisse -
Fördernisse

Handlungsempfehlungen
für die Beteiligten:
Organisation - Führungs-
kraft - Team - sbMA

Inhaltlich
Beratung
kraft

Soer



WILLKOMM

zum Kolloquium

INKLUSIVE FÜHRUNG
Unternehmens-Netzwerk

Ihre Mo

Maufred
OHo-Albrecht

Soer



Nicht nur die Führungskräfte sind gefragt - vier Akteure mit gemeinsamer Verantwortung



- **Unternehmen bzw. Organisation**
- **die betroffenen Beschäftigten**
- **Führungskraft**
- **Team, Kolleginnen und Kollegen**





Vier spezifische Rahmenbedingungen



1. Gesetzlicher Rahmen

2. Förder- und Unterstützungsleistungen

3. Arbeitsplatzgestaltung, Barrierefreiheit und Ergonomie

4. Subjektiver Faktor, Emotionale Intelligenz, Persönliche Betroffenheit (Kommunikation)





6 Erfolgsfaktoren inklusiver Führung

Wissen hilft

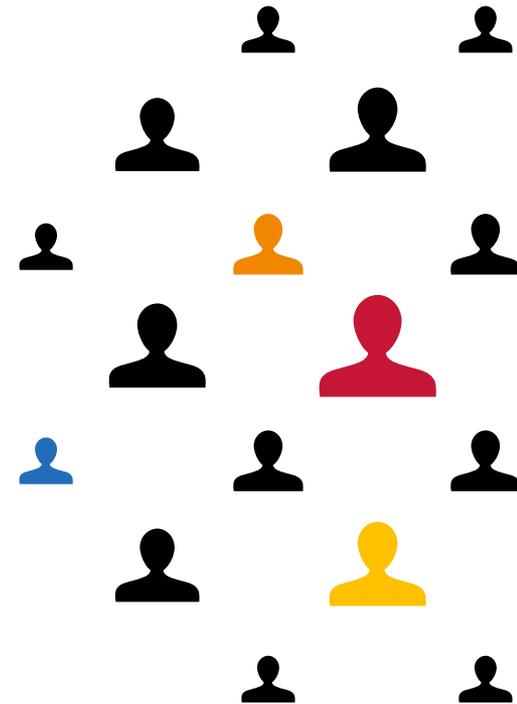
Der Umgang mit
Vorbehalten gelingt

Offenheit und
Transparenz

Balance zwischen
Normalität und
Sonderrolle

Eine Frage der
Haltung

Alle ziehen an
einem Strang!



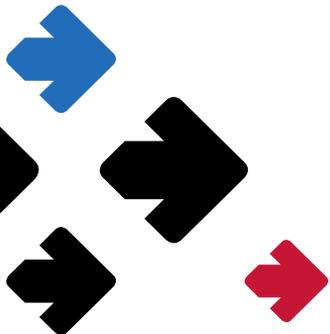


**Behinderte sind eine
Belastung für das Team**





- **geföhlt, gedacht, gesagt**
- **Vorbehalte konkretisieren - Faktencheck**
- **Trennung von Person und Verhalten**
- **nicht ins Dramadreiieck „rutschen“
(Opfer, Verfolger, Retter)**





Organisation - Führungs-
kraft - Team - zB MA

Kriterien

Vision ein-
optimal

ine Führung
nationalität
Intelligenz

erlebte
Fälle

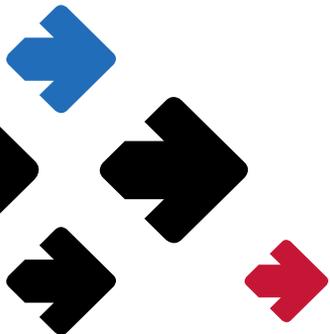
Wichtige Tipps für
Führung & Führungs-
erfolge

4. Budget für Arbeit - Erfolgsfaktoren aus der Praxis



Modellprojekt Budget für Arbeit (Hamburg)

- verbindliches Ziel
- strukturierte Verantwortlichkeiten
- klarer Prozess

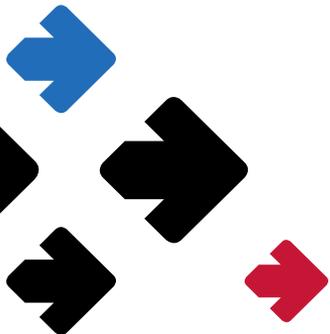




Modellprojekt Budget für Arbeit (Hamburg)

Auftrag und Ziel

**100 Übergänge in sozialversicherungspflichtige
Beschäftigungsverhältnisse**



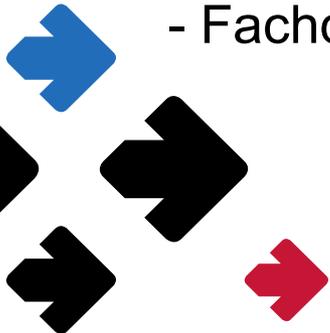


Modellprojekt Budget für Arbeit (Hamburg)

verbindliche Koordinierung

Administration (Senat/Behörde)

- Kostenträger (Integrationsamt)
- Werkstatt für behinderte Menschen
- Werkstatträte
- Integrationsfachdienste (Anleitung und Begleitung)
- Fachdienst für Arbeitgeber (Bewerbung und Stellenakquise)

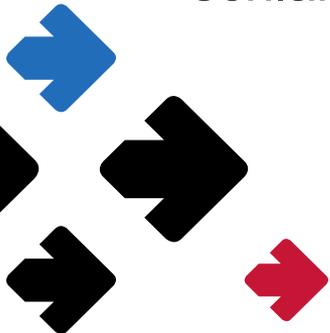




Modellprojekt Budget für Arbeit (Hamburg)

klarer Prozess

- Information und Beratung der Werkstatt-Beschäftigten
- Rentenberatung der Werkstatt-Beschäftigten durch DRV
- Gewinnung von Unternehmen durch Fachdienst für Arbeitgeber
- Begleitung der Budgetnehmer (IFD, WfbM)
- schlankes Antragsverfahren durch das Integrationsamt





Fahrplan

Thesen zur
inklusive
Führung

Von der Vision zur Aktion:
Vision / Ziel - Hindernisse - Fördernisse / Ressourcen
Handlungsempfehlungen

Interessen/Bedürfnisse
der Beteiligten:
Organisation - Führungskraft - Team - sBMA

Rechtliche
Kriterien

Vision einer
optimalen inklusiven
Führung

Inklusive Führung

Erkenntnisse für mehr Inklusion: Einheitliche Ansprechpartner für Arbeitgeber

WILLKOMMEN

zum Kolloquium
INKLUSIVE FÜHRUNG
Unternehmens-Netzwerk

Maufréd
Ott-Albricht

Soer



Pitfalls: Baustellen und Lücken im vorhandenen System

schwerbehinderte Menschen sind

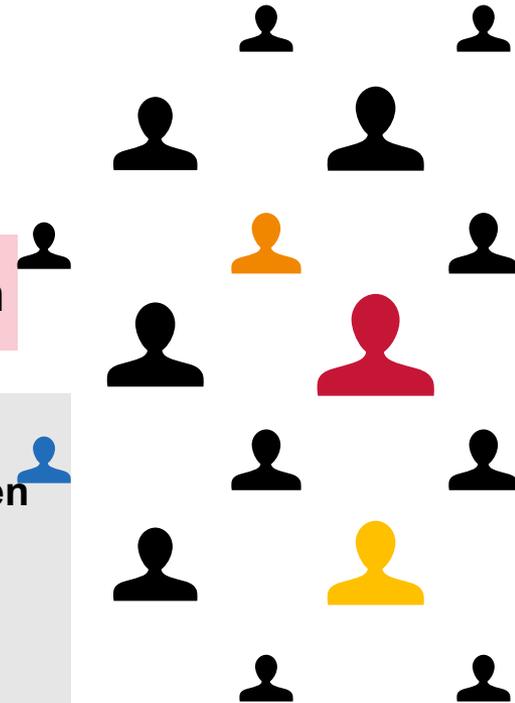
- länger arbeitslos
- häufiger arbeitslos

Betrieben fehlt es an

- wichtigen Sachinformationen
- fachlichen Kenntnissen

Viele Betriebe erfüllen die Beschäftigungsquote noch nicht

Viele Betriebe nehmen die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten nicht in Anspruch oder kennen sie nicht.





Pitfalls: Baustellen und Lücken im vorhandenen System

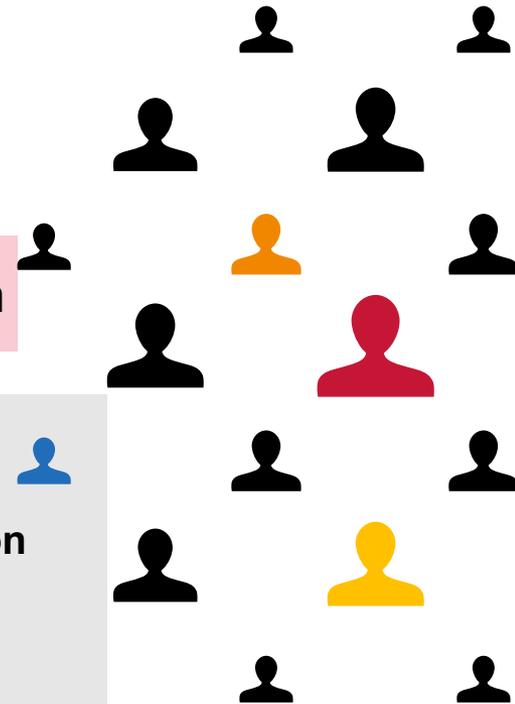
**Erreichbarkeit und Verlässlichkeit
sind eingeschränkt**

**Primär orientiert an den
Unterstützungsbedarfen von
Menschen mit einer
Behinderung**

**Inklusionsferne Unternehmen werden
in der Regel**

- nicht erreicht
- nicht akquiriert

**Unterstützung von Arbeitgebern erfolgt nur
im Kontext von konkreten Einzelfällen**



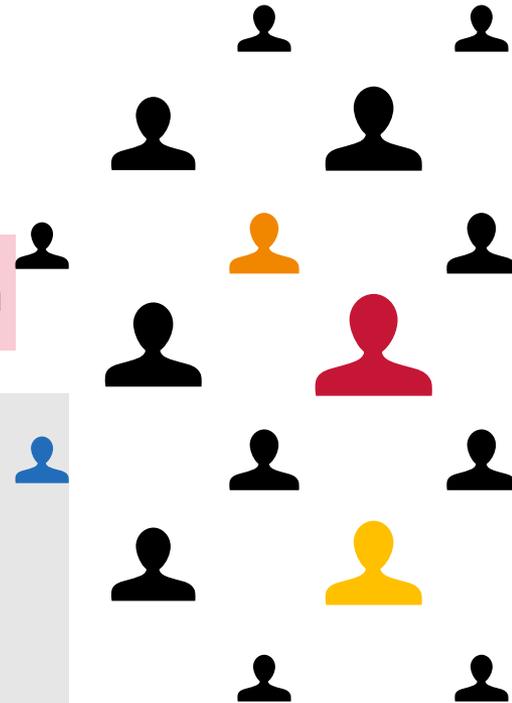


Pitfalls: Baustellen und Lücken im vorhandenen System

Regularien und Verfahrenswege des Unterstützungssystems sind bürokratisch.

Zuständigkeiten der Kostenträger sind für kleinere und mittlere Unternehmen unklar und unverständlich.

Das Unterstützungssystem ist stark diversifiziert – viele Unternehmen wünschen sich deshalb einen einheitlichen Ansprechpartner.





Erfolgsfaktoren für ein bundesweites Beratungsnetz von zentralen Ansprechpartnern für Arbeitgeber

Eindeutiges Profil erforderlich

- Zielgruppe Unternehmen
- nicht als Zusatzfunktion
- kein „nice-to-have“, kein „add-on“

Ziel:

- Engagement aus Überzeugung
-> nachhaltig
- nicht (nur) aufgrund gesetzlicher Vorschriften

Sozialverantwortliche Unternehmensberatung mit

- Sozialpolitischer Aufgabenstellung
- Juristischer Fachlichkeit
- Zentralen Ansprechpartnern als Experten und Lotsen

Enge Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

- Regelmäßige Koordinierungsrunden mit
- Integrationsämtern
 - Integrationsfachdiensten
 - Akteuren des Arbeitsmarktes





Erfolgsfaktoren für ein bundesweites Beratungsnetz von zentralen Ansprechpartnern für Arbeitgeber

Strategie-Workshop mit Arbeitgebern

Inklusion muss

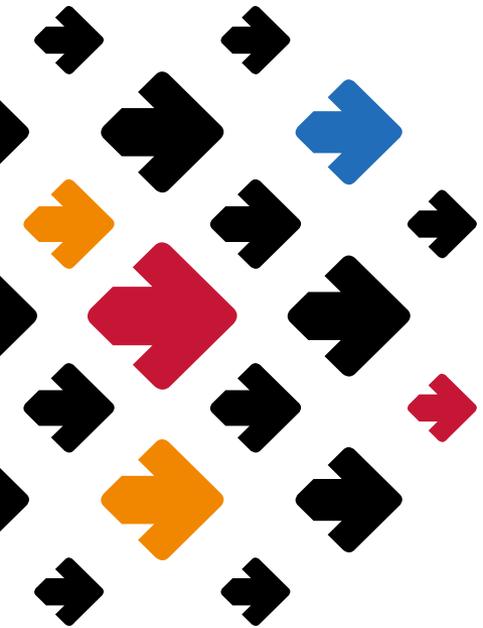
- machbar
 - lohnend und
 - inspirierend
- sein.

Funktionierende Inklusion muss einen Beitrag leisten zu

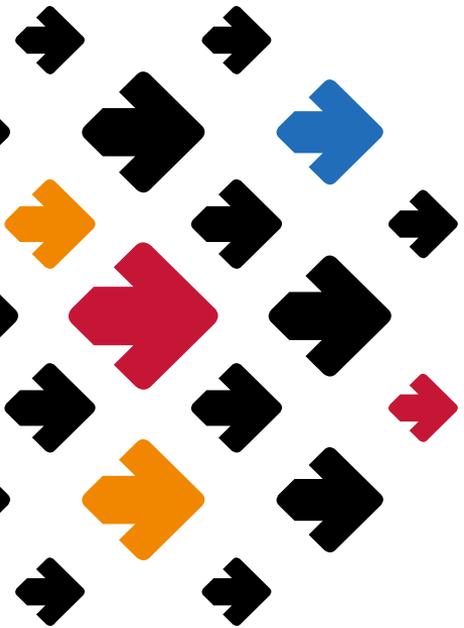
- mehr Wirtschaftlichkeit
- erfolgreichem Recruiting
- aktiver Einzelfallunterstützung
- höherer Werteorientierung



Wirtschaftsnahe Unterstützung:

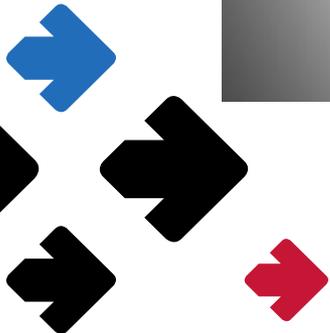
- 
- A decorative graphic on the left side of the slide consists of a cluster of arrows of various colors (black, blue, orange, red) pointing in different directions, some overlapping each other.
- Selbstverständnis als Dienstleister für Unternehmen
 - unterstützt von Einrichtungen der Wirtschaft
 - Peer-Beratung: Arbeitgeber lernen von Arbeitgebern
 - orientiert an Möglichkeiten und Grenzen der Betriebe
 - keine negativen Affirmationen und ideologischen Zuschreibungen
 - unternehmensnahe Kommunikation

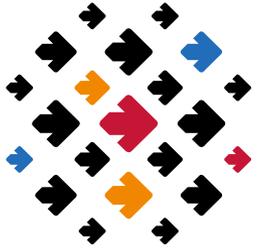
Wirtschaftsnahe Unterstützung:

- 
- A decorative graphic on the left side of the slide consists of a cluster of arrows of various colors (black, blue, orange, red) pointing in different directions, some overlapping each other.
- geduldige, hartnäckige und kompetente Akquise
 - aktive, anlasslose und aufsuchende Beratung in Unternehmen
 - Vernetzung mit bestehendem Unterstützungssystem
 - fachliche und juristische Expertise
 - verlässliche Erreichbarkeit
 - verbindliches Auftreten



„Er ist an den
Rollstuhl gefesselt.“
(gelesen in einer Wochenzeitung)





Unternehmens-Netzwerk
INKLUSION

Vielen Dank!

Manfred Otto-Albrecht

Projektleitung Unternehmens-Netzwerk INKLUSION
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH



BAG abR e.V.

Ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V.