CHEFSACHE
INKLUSION

Chefsache Inklusion

Neue Wege und Konzepte zur Fachkräftesicherung

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Deutsche
Berufsförderungswerke
Bundesverband

Für die Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderung

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	Ludger Peschkes	4
Grußwort	Ingo Kramer	5
Grußwort	Gabriele Lösekrug-Möller	6
Hintergrund	Warum Inklusion Chefsache ist	7
Best Practice	Telekom Deutschland	8
Best Practice	SAP	10
Best Practice	BAUR Versand	12
Empfehlungen	Damit Inklusion gelingt	14
Empfehlungen	Alles aus einer Hand	16
Information	Förderungen auf einen Blick	17
Information	Netzwerke auf einen Blick	18
BFW-Netzwerk	Wir vor Ort	19

Vielfalt und Inklusion als Beitrag zur Fachkräftesicherung

Mit dem Expertenforum „Chefsache Inklusion“ hat der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke den Grundstein für ein eigenes Netzwerkformat gelegt. Bis Ende 2016 bringt die Veranstaltungsreihe Entscheiderinnen und Entscheider aus Wirtschaft, Politik und der Rehabilitationsträger in sechs Regionen zusammen. Gemeinsam diskutieren wir die Chancen von Inklusion für die Wirtschaft und den Beitrag der 28 Berufsförderungswerke zur Fachkräftesicherung.

Mit Blick auf den demografischen Wandel erkennen immer mehr Arbeitgeber das Fachkräftepotenzial von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Im Mittelpunkt von „Chefsache Inklusion“ stehen die Erwartungen und Erfahrungen von Unternehmen, die Inklusion schon heute zur Chefsache machen. Von ihnen erfahren wir, welche Unterstützung sie bei der Beschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen benötigen und wie die Zusammenarbeit aller Beteiligten gestärkt werden kann.

Ein zentrales Anliegen sind zudem nachhaltige Konzepte zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Hier setzen die Angebote der Berufsförderungswerke in den Bereichen Arbeit und Gesundheit an. Im engen Dialog mit der Wirtschaft und den Rehabilitationsträgern entwickeln wir diese Leistungen stetig weiter und machen unsere besonderen Kompetenzen für Unternehmen nutzbar.

Mit der Broschüre möchten wir die Ergebnisse der Auftaktveranstaltung von „Chefsache Inklusion“ sichtbar machen und allen Akteuren für das gute Gelingen danken. Lassen Sie uns den Dialog in den Regionen fortsetzen.

Mit „Chefsache Inklusion“ wollen wir Erfahrungen und Empfehlungen sammeln, vernetzen und in die Region tragen.

Ludger Peschkes
Vorstandsvorsitzender, Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke

Die Potenziale von Menschen mit Behinderung nutzen

Jeder Mensch muss seine Potenziale entfalten können. Dies ist nicht nur ein zwingendes humanes Anliegen, sondern angesichts der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt auch zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands von zentraler Bedeutung.

Behinderung ist nicht gleichzusetzen mit Leistungsminderung. Menschen mit Behinderung sind meistens nur in bestimmten Fähigkeiten eingeschränkt und verfügen oft über korrespondierende Stärken, zum Beispiel über ein außerordentliches Hör- oder Konzentrationsvermögen. Oft sind spezifische Unterstützungen notwendig. Dafür gibt es zahlreiche Angebote öffentlicher Förderung, wir müssen sie nur bekannter machen.

Die Berufsförderungswerke sind als Experten für berufliche Rehabilitation und Inklusion ein starker Partner für die Arbeitgeber. Sie leisten einen wichtigen Beitrag bei der Unterstützung von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, bei der bedarfsgerechten Qualifizierung von Fachkräften oder beim Gesundheitsmanagement.

Die BDA unterstützt das Anliegen der Berufsförderungswerke, Inklusion zur „Chefsache“ zu machen. Sie sieht es als eine ihrer Aufgaben an, die Potenziale von Menschen mit Behinderung, ihre Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven wie auch Fördermöglichkeiten für Unternehmen in den Fokus zu rücken. Ziel ist es, den Bewusstseinswandel hin zu einer breiteren Wertschätzung von Menschen mit Behinderung – und dies nicht nur als wichtige Fachkräfte – voranzutreiben.

„Die Berufsförderungswerke sind als Experten für berufliche Rehabilitation und Inklusion ein starker Partner für die Arbeitgeber.“

Ingo Kramer
Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

„Die BFW bündeln Know-how durch langjährige Erfahrung und bringen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen wieder in den Beruf zurück."

Inklusion braucht starke Partner

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist ein Kernanliegen der Arbeits- und Sozialpolitik der Bundesregierung. Auf dem gemeinsamen Weg in eine inklusive Gesellschaft liegt mir besonders am Herzen, dass alle Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt und selbstbestimmt miteinander leben und arbeiten können. Arbeit zu haben, trägt in jedem Einzelfall zu persönlicher Unabhängigkeit und Selbstbestätigung bei. Die Bundesregierung setzt sich gemeinsam mit den Partnern aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Rehabilitationsträgern sowie Sozialverbänden für mehr Beschäftigung und Ausbildung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen ein. Hierbei muss im Vordergrund stehen, nicht nur über Inklusion zu reden, sondern Inklusion auch bei der täglichen Arbeit konkret zu realisieren. Hier sehe ich schon viele gute Beispiele, die für Betriebe und Arbeitgeber wegweisend sind. Vorbehalte, die immer noch bestehen und oftmals aus Unsicherheit und Unwissen resultieren, dürfen aber nicht übersehen werden. Barrieren in den Köpfen müssen wir abbauen. Was wir brauchen, ist ein Blick auf die Stärken jedes einzelnen Menschen, die bei aller Unterschiedlichkeit für das Leben im Alltag wertvoll sind. Entscheidend ist, wie die persönlichen Fähigkeiten bestmöglich und zufriedenstellend in das gesellschaftliche Zusammenleben eingebracht werden.

Um die vorhandenen Fachkräftepotenziale in der Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen zu erschließen, werden die Kräfte und Bemühungen aller Arbeitsmarktakteure benötigt. Einen bedeutenden Beitrag zur Beschäftigungssicherung leisten dabei die Berufsförderungswerke. Deutschlandweit als Netzwerk organisiert, bieten sie für Unternehmen Dienstleistungen rund um den Aufbau und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an. Sie bringen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen wieder mitten in den Beruf und so mitten in das Leben zurück. Damit fördern sie auch die Inklusion. Die Wirtschaft ist aufgerufen, diese Kompetenz weiter und mehr zu nutzen. Sie können von einer Vernetzung mit den Berufsförderungswerken nur profitieren.

Gabriele Lösekrug-Möller
Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Warum Inklusion Chefsache ist

Betriebe reagieren auf Fachkräftemangel

Der demografische Wandel gehört zu den zentralen Herausforderungen für Unternehmen. Bis zum Jahr 2025 stehen dem Arbeitsmarkt etwa sechs Millionen weniger Erwerbstätige zur Verfügung, zudem wird jeder vierte Beschäftigte über 55 Jahre alt sein. Schon heute müssen viele Betriebe auf einen spürbaren Fachkräftemangel und auf eine wachsende Zahl leistungsgewandelter Mitarbeitender reagieren.

Angesichts dieser Herausforderungen wird für immer mehr Arbeitgeber die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zur Chance und zu einem Teil der strategischen Unternehmenskultur. Sie schaffen damit nicht nur mehr personelle Ressourcen, sondern gewinnen auch gut ausgebildete Fachkräfte und sichern die Zukunftsfähigkeit ihres Betriebes. Neben dem Ressourcenaspekt setzen Arbeitgeber inzwischen auch auf „Diversity" (Vielfalt): Dieser strategische Ansatz beabsichtigt die gezielte Etablierung von vielfältigen Teams. Von den verschiedenen Fähigkeiten und Perspektiven profitieren alle – Unternehmen und Beschäftigte.

Inklusion als personalpolitische Strategie

Dass erfolgreiche Inklusion dabei Chefsache ist, zeigen die Erfahrungen aus der Wirtschaft: Die Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen erfordert die Unterstützung der Führungsetage – weil Inklusion als personalpolitische Strategie für eine grundsätzliche Unternehmensausrichtung steht. Welche Erfahrungen Betriebe mit Inklusion machen, was für Angebote sie bei ihrem inklusiven Engagement benötigen und welche Formen der Unterstützung es gibt, das haben Spitzenvertreter von Unternehmen für „Chefsache Inklusion" gemeinsam mit dem Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammengetragen. Im Sinne von Best Practice geht es ihnen darum, gute Erfahrungen weiterzugeben.

„Gute Erfahrungen weitergeben"

Dietmar Welslau, Geschäftsführer Personal Telekom Deutschland

Win-win-Situation für alle Beteiligten

Inklusion ist für die Telekom gelebte Realität

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber setzt die Deutsche Telekom auf kooperative und nachhaltige Beziehungen zu Mitarbeitenden, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern – und selbstverständlich gehört das Thema Inklusion dazu. Dietmar Welslau, Geschäftsführer Personal der Telekom Deutschland, beschreibt, warum Inklusion bei der Telekom Chefsache und damit gelebte Realität ist.

Wir verstehen unter Inklusion das selbstverständliche Miteinander aller Beschäftigten, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Behinderung. Seit jeher haben wir eine sehr heterogene Belegschaft und eine hohe Schwerbehindertenquote: 6,4 % für den nationalen Konzern Deutsche Telekom.

Geringere Leistungsfähigkeit?

In unserem Unternehmen ist es gute Tradition, unbürokratisch das Thema Inklusion voranzutreiben. Zum Beispiel die Initiative „Leuchtturm": In Folge notwendiger Strukturanpassungen standen wir vor der Situation, dass gerade behinderte Beschäftigte nicht oder nur unter sehr erschwerten Bedingungen in der Lage waren, sich neue, alternative Arbeitsplätze innerhalb des Konzerns zu erschließen – trotz Bemühungen aller Beteiligten. Auf Initiative des Unternehmens

„...das selbstverständliche Miteinander aller Beschäftigten, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Behinderung."

und der Schwerbehindertenvertretungen wurde dies auf der jährlichen Schwerbehindertenversammlung thematisiert. Am Ende stand die klare Erkenntnis: Häufig war die gefühlte Sorge um die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten mit Schwerbehinderung Hemmnis für den Zugang zum konzerninternen Arbeitsmarkt. Daher war die Bereitschaft, sich auf das empfundene Wagnis einzulassen, nur unzureichend ausgeprägt. Gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen und betrieblichen Interessenvertretungen wurde diskutiert, wie diese für alle unbefriedigende Situation behoben werden kann. Am Ende stand eine Vision: Wir machen Inklusion zur Chefsache und beseitigen empfundene Hemmnisse durch Herstellung einer Win-win-Situation für alle

„Wir machen Inklusion zur Chefsache."

Beteiligten. Konkret wurde verabredet, dass jenseits einer in dem jeweiligen Bereich vorhandenen Beschäftigungsproblematik in einem gemeinsamen Aufruf die Bereitschaft zur Aufnahme gestärkt werden sollte. Diese Aktivitäten haben wir unter dem Begriff „Leuchtturm" gebündelt. Um das Projekt nicht zu einem Papiertiger werden zu lassen, wurde verabredet, Inklusion als Chefsache auch zu leben. Das bedeutet, dass interessierte Kollegen mit Handicaps sich freiwillig entweder direkt oder über die Schwerbehindertenvertretungen an den Arbeitgeber wandten.

Individuelle Lösungen schaffen

Gemeinsam analysierten die Arbeitgeber-Vertreter der Gesellschaften in ihren turnusmäßigen Sitzungen mit den Schwerbehindertenvertretungen jeden Einzelfall und entwickelten wo immer möglich eine Lösung. Seit Start der Aktivitäten sind für die meisten der in „Leuchtturm" registrierten schwerbehinderten Menschen neue Perspektiven entstanden – und die Lösungsquote ist von 55 % auf rund 90 % gesteigert worden. Nur in absoluten Ausnahmefällen wurden Sachverhalte bewusst und einvernehmlich nicht gelöst. Der Erfolg war nur möglich durch den gemeinsamen Willen, individuelle Lösungen zu finden. Bewusst wurde auch im Sinne eines Interventionsminimums darauf verzichtet, umfängliche Maßnahmen- oder Kriterienkataloge zu definieren. Vielmehr standen Einzelfallbetrachtung und Tatkraft im Vordergrund. Schon jetzt zeigt sich, dass unsere Leuchtturm-Initiative kein Strohfeuer war. Wir werden weiterhin unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessenlagen individuelle, ausgewogene und bedarfsgerechte Lösungen finden und realisieren.

Inklusion bei der Telekom basiert auf:

- Bekenntnis des Managements zur Wichtigkeit des Themas
- Gemeinsam schnell und unkompliziert in den Lösungsmodus gehen
- Teilweise sehr individuelle Wege, um Lösungen zu realisieren

Wie Inklusion gelingt!

Dr. Wolfgang Fassnacht, SAP-Personalleiter

Inklusion im Arbeitsleben

Warum SAP Autisten beschäftigt

Sie können sich stundenlang hochkonzentriert mit Datenbanken beschäftigen, aber soziale Kompetenzen müssen sie sich oft mühsam antrainieren: Für Menschen aus dem Autismusspektrum war der Weg in den Arbeitsmarkt in der Vergangenheit meist sehr schwer. Eine Erfahrung, die sie mit den gut 9,5 Millionen Menschen mit Behinderung in Deutschland teilen. Dass Autisten aber inzwischen beim Software-Konzern SAP gefragte IT-Spezialisten sind, ist Ergebnis eines gezielten Inklusionsengagements.

2009 wurde die UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet und nur drei Jahre später führte SAP einen eigenen „Aktionsplan" ein, um unternehmensweit Inklusion zu fördern. Inklusion bedeutet für den Softwarekonzern, der weltweit 66.500 Menschen beschäftigt, das akzeptierte Vorhandensein von Unterschieden als Normalzustand. Das heißt: Jeder ist gleich wertvoll. Niemand darf aufgrund seiner Behinderung ausgegrenzt werden, vielmehr geht es darum, dass alle Menschen mit Beeinträchtigungen in ihren besonderen Persönlichkeitsausprägungen und Fähigkeiten als vollwertige Mitgestalter respektiert werden. SAP verpflichtet sich in seinem Aktionsplan mit selbst gesetzten Zielen und konkreten Maßnahmen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

„Wir wollen die Vielfalt der Mitarbeitenden nutzen."

SAP erhielt Inklusionspreis für Unternehmen

Der SAP-Personalleiter für Deutschland, Dr. Wolfgang Fassnacht, erklärt dazu: „Wir wollen die Vielfalt der Mitarbeitenden nutzen. Jeder Mensch hat individuelle Fähigkeiten. Wenn wir den Rahmen schaffen, dass alle ihre Stärken einbringen können, profitiert jeder." Für sein Engagement erhielt der Softwarekonzern 2014 den „Inklusionspreis für Unternehmen".

Inklusion bei SAP basiert auf:

- Verabschiedung eines Aktionsplanes
- Einsetzen eines Inklusionsteams
- Unterstützung der Fachabteilungen
- Unterstützungsleistungen im Lebensumfeld der Autisten

Wie Inklusion gelingt!

Ganz gezielt stellt SAP Menschen aus dem autistischen Spektrum als IT-Consultants ein. Dazu wurden die Personalverantwortlichen speziell geschult. „Menschen mit Autismus verfügen meist über ein hohes Maß an Aufmerksamkeit für Details sowie ein starkes analytisches Denkvermögen und eine Null-Fehler-Toleranz", so Dr. Fassnacht. Ihre Konzentration lasse zudem auch bei häufigen Wiederholungen eines bestimmten Vorganges nicht nach. Damit eignen sich Autisten hervorragend zur Softwaretestung sowie als Programmierer und Spezialisten für Datenqualitätssicherung – Fachkräfte, die SAP dringend sucht. Wie ungewöhnlich dieser Schritt für Unternehmen ist, zeigte das gewaltige Medienecho, das auf die Ankündigung des Konzerns folgte, bis zum Jahr 2020 hunderte Autisten einzustellen.

„...mehr Benefits als erwartet"

Alle Mitarbeitende profitieren

Dass sich die Vielfalt der Mitarbeitenden grundsätzlich positiv auf das Unternehmensklima und den Geschäftserfolg auswirkt, ist ein nicht geplanter Nebeneffekt. Solidarität, Respekt und Achtsamkeit füreinander seien gewachsen, aber auch die Produktivität. Zudem bieten veränderte Prozesse und Abläufe auch für die nicht behinderten Kollegen positiven Nutzen: „Die reizarme und ruhigere Arbeitsumgebung sowie eine verbesserte Meetingkultur wird auch von den Mitarbeitenden ohne Behinderung sehr geschätzt", ist eine Erkenntnis bei SAP.

Vorteile für Kunden

Auch die Kunden des Softwarekonzerns profitieren von der Vielfalt. Dr. Fassnacht: „Bei neuen Produkten für sehbehinderte Kunden ist es ein ganz großer Vorteil, dass wir Sehbehinderte im Team haben, die diese entwickeln und testen. Sie kennen die Bedürfnisse dieser Kunden am besten." Das unterstreicht: Inklusion schafft mehr Benefits als erwartet.

Doris Bergmann, Abteilungsleitung Soziales BAUR Versand

Der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz

BAUR Versand profitiert von Kooperation mit Berufsförderungswerk (BFW)

Michael Schauer ist Disponent für Marketingartikel. Beim BAUR Versand ist er in der Abteilung Markenmanagement tätig und bereitet Arbeitsabläufe vor, teilt Ressourcen zu und überwacht die Terminplanung. Erlernen wollte der 31-Jährige aber einen ganz anderen Beruf: Michael Schauer begann die Ausbildung zum Schreiner – aber ein Unfall, bei dem er sich in die Hand sägte, machte ihm den Abschluss unmöglich. Eine berufliche Umorientierung stand für den engagierten jungen Mann an, die er im BFW Nürnberg erhielt. Zum Glück für Schauer und für den BAUR Versand, seinen heutigen Arbeitgeber.

Mit Unterstützung des BFW konnte Michael Schauer beim BAUR Versand seine Umschulung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel absolvieren – mit Erfolg: Heute ist er dort nicht nur als motivierte Fachkraft der BAUR-Marketingabteilung tätig, sondern auch Ausbildungsbeauftragter für die Auszubildenden seiner Abteilung. Michael Schauer ist einer von vielen Mitarbeitenden, die der BAUR Versand über das Berufsförderungswerk gefunden hat – zu den Fachkräften aus dem BFW gehören auch Elektroniker, Mechatroniker, Fachkräfte für Lagerlogistik und Informatikkaufleute. Die Zusammenarbeit hat Tradition: Seit über zehn Jahren arbeitet BAUR mit dem BFW zusammen und sichert sich seitdem immer wieder qualifizierte Fachkräfte. Dank langjährigem und engem Kontakt weiß das BFW Nürnberg genau, welche Personen für BAUR in Frage kommen und kann Arbeitgeber wie Arbeitnehmer passgenau betreuen.

„Potenzial der BFW-Fachkräfte kennen und nutzen“

Für den BAUR Versand ist das Mitarbeiterpotenzial, das es über das Berufsförderungswerk rekrutiert, eine ideale ergänzende Chance für die Fachkräftesicherung – denn die Teilnehmenden aus dem BFW haben nachdrücklich bewiesen, dass eine körperliche Einschränkung bei einer passenden beruflichen Umorientierung überhaupt keine Beeinträchtigung darstellt.

Inklusion beim BAUR Versand basiert auf:

- Verankerung des Themas Inklusion in der Firmenphilosophie
- Schulung der Führungskräfte
- Zusammenarbeit mit Partner BFW

Wie Inklusion gelingt!

Drei Fragen an Doris Bergmann, Abteilungsleitung Soziales BAUR Versand

Warum ist Inklusion Ihrem Unternehmen wichtig?
Als einer der zehn größten Online-Shops Deutschlands bekommt BAUR Versand den Fachkräftemangel immer stärker zu spüren – die Suche nach qualifizierten Mitarbeitenden wird zur Wettbewerbsfrage. Menschen mit Einschränkungen sehen wir deshalb als wichtiges Potenzial, um Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen. Dass Inklusion für BAUR Versand gelingt, liegt auch an der Verankerung des Themas in der Unternehmensphilosophie und Leitungsebene. So schult z. B. das Integrationsamt unsere Führungskräfte und sensibilisiert dafür, dass Schwerbehinderung nicht mit verminderter Arbeitsleistung gleichzusetzen ist.

Welche BFW-Angebote unterstützen Sie dabei?
Das BFW Nürnberg vermittelt uns qualifizierte Fachkräfte und Umschüler: Es informiert regelmäßig über relevante Bewerberinnen und Bewerber und begleitet die Teilnehmenden intensiv, wenn eine Umschulung zustande kommt. Dabei profitieren wir davon, dass das BFW unser Unternehmen genau kennt und uns so branchenspezifisch und passgenau Teilnehmende vermitteln kann. Ein weiteres entscheidendes Angebot ist der umschulungsvorbereitende und -begleitende Stützunterricht durch das BFW – so können wir sicher sein, dass der Bewerber oder die Bewerberin mit Behinderung genau die Unterstützung bekommt, die er oder sie benötigt. Die guten Übernahmequoten beweisen, dass sich die Zusammenarbeit lohnt: Rund 80 % der Teilnehmenden mit Handicap, die wir in Kooperation mit dem BFW ausbilden, werden übernommen.

Was raten Sie Arbeitgebern?
Keine Angst haben, sondern Inklusion mutig angehen: Wenn der oder die richtige Mitarbeitende am richtigen Arbeitsplatz sitzt, ist es egal, ob er oder sie schwerbehindert ist oder nicht. Dafür muss das Unternehmen die nötigen Rahmenbedingungen schaffen: die Stärken der Beschäftigten erkennen und einsetzen, den Arbeitsplatz entsprechend einrichten und sie als vollwertige Kolleginnen und Kollegen akzeptieren.

Damit Inklusion gelingt

Anregungen von Arbeitgebern

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bietet Unternehmen viele Mehrwerte. Für Arbeitgeber ist dabei entscheidend, dass diese im Sinne eines Business Cases erkennbar sind. In der Kommunikation mit Unternehmen sollten daher Qualifikationen und Potenziale, aber auch Fördermöglichkeiten im Mittelpunkt stehen.

Inklusion bedeutet Vielfalt. Innovative Unternehmen leben von den Unterschieden ihrer Beschäftigten. Inklusion ist daher selbstverständlicher Teil von Human-Ressources-Aufgaben in modernen Personalabteilungen.

Laut Wirtschaftsvertretern des Expertenforums „Chefsache Inklusion" spielt Inklusion für Unternehmen eine Rolle, um den eigenen Fachkräftebedarf langfristig zu decken und leistungsgewandelte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen. Inklusion sei als Teil des Diversity Managements ein strategischer Ansatz, sich für die Herausforderungen des demografischen Wandels zu wappnen.

Was Arbeitgeber benötigen

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen geben an, dass mangelnde Transparenz bei Fördermöglichkeiten und zu viel Bürokratie als Hemmnisse wirken. Damit die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gelingt, benötigen Arbeitgeber niedrigschwellige Informationen und kompetente Begleitung.

Warum befasst sich Ihr Unternehmen mit dem Thema Inklusion?

1. Als Instrument zur Fachkräftesicherung
2. Um Perspektiven für leistungsgewandelte Mitarbeiter zu schaffen
3. Um die Chancen von mehr Vielfalt im Unternehmen zu nutzen
4. Um sich demografiefest aufzustellen
5. Als Teil der Corporate Social Responsibility (CSR)

„Es sollte nur einen Ansprechpartner geben"

Unterstützung der Unternehmen verbessern

Die Vielzahl zuständiger Institutionen erschwert Arbeitgebern den Überblick. So erwarten sie zum Beispiel Unterstützung beim Recruiting von Menschen mit Schwerbehinderung oder bei der Auswahl geeigneter Fachkräfte für einen bestimmten Arbeitsplatz.

Sprache der Unternehmen sprechen

Vor dem Hintergrund des gegliederten sozialen Systems sollten Zugänge zu Leistungen koordiniert und relevante Partner einbezogen werden. Für überregionale Unternehmen empfehlen sich daher zentrale Ansprechpartner z. B. bei relevanten Verbänden. Auch kleine und mittlere Unternehmen benötigten ihre Ansprechpersonen in den Regionen. Wichtig sei, dass diese die Sprache der Unternehmen sprechen. Hier liege besonders großer Handlungsbedarf vor, so heißt es unisono bei Wirtschaftsvertretern.

Was sind Hemmnisse bei der Umsetzung von Inklusion in Ihrem Unternehmen?

1. Zu hoher bürokratischer Aufwand
2. Vorurteile und mangelnde Kenntnisse im Unternehmen
3. Fehlende Unterstützung bei formalen Prozessen
4. Vorbehalte unter der Belegschaft
5. Zu wenig Bewerbungen von Menschen mit Behinderung

*Ergebnisse basieren auf Rückmeldungen von Arbeitgebern im Rahmen des Expertenforums „Chefsache Inklusion"

Alles aus einer Hand

Arbeitgeber für Zusammenlegung von Beratung und Dienstleistung

Demografieorientierte Personalpolitik berücksichtigt Inklusion. Aber aus Arbeitgebersicht könnte die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung deutlich einfacher werden, so das Fazit beim Expertenforum „Chefsache Inklusion" – zum Beispiel durch die Erbringung von Beratungs- und Dienstleistungsangeboten aus einer Hand.

„Es gibt viele Organisationen und Verbände. Da verliert man sich schnell", so die Erfahrung von Guelabatin Sun, Global Head of Diversity & Inclusion bei der Deutschen Bank. Das bestätigt auch Doris Bergmann, Leiterin der Abteilung Soziales beim BAUR Versand. „Es fehlt zum einen Wissen und zum anderen eine konkrete praktische Unterstützung." Ein Ansprechpartner, der sich in dem komplexen Themenfeld auskenne und zudem direkt die erforderlichen Leistungen erbringen könne, sei der Schlüssel für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung, die auch Menschen mit Behinderung einschließt, so die klare Empfehlung.

Nah am Menschen und Unternehmen

Hier bieten sich aus Arbeitgebersicht die Berufsförderungswerke als Partner an. Ihre Kompetenzen und Erfahrungen rund um die Themen Arbeit und Gesundheit machen sie bundesweit zu idealen Partnern für Unternehmen. Das sieht auch Doris Bergmann so: „Es ist wichtig, dass die Berufsförderungswerke ganz aktiv auf Unternehmen zugehen – sie haben ein Angebot, das Betriebe in ganz Deutschland kennen sollten."

Wie muss eine arbeitgeberorientierte Beratung aussehen?*

1. Betriebsnah und niedrigschwellig
2. Bündelung der verschiedenen Zuständigkeiten über einen Ansprechpartner/ Lotsen
3. Aufsuchend
4. In einer wirtschaftsnahen Sprache

*Ergebnisse basieren auf Rückmeldungen von Arbeitgebern im Rahmen des Expertenforums „Chefsache Inklusion"

Förderungen auf einen Blick

Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger
Nach einem Arbeitsunfall, einer Berufskrankheit und auch bei einer drohenden Berufskrankheit sichern die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bestehende Arbeitsplätze mit allen geeigneten Maßnahmen. Sie unterstützen ihre Versicherten bei der beruflichen Neuorientierung und finanzieren präventive Angebote.

» **www.dguv.de**

Bundesagentur für Arbeit
Finanzielle Zuschüsse zu den Kosten einer Probebeschäftigung, einer Qualifizierung, Beschäftigung oder Einstellung eines behinderten Menschen sowie Zuschüsse zum Einrichten eines behindertengerechten Arbeitsplatzes können bei den Arbeitsagenturen sowie dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden.

» **www.arbeitsagentur.de**

Deutsche Rentenversicherung
Um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung zu erhalten, zu bessern, herzustellen oder wiederherzustellen, können finanzielle Leistungen bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) beantragt werden. Direkter Ansprechpartner für Arbeitgeber ist der DRV-Firmenservice, der über Leistungen zur Rehabilitation und Prävention informiert.

» **www.deutsche-rentenversicherung.de**

Integrationsämter
Für die Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einschließlich der behinderungsgerechten Gestaltung ihres Arbeitsplatzes können Arbeitgeber Zuschüsse oder Darlehen vom Integrationsamt erhalten.

» **www.integrationsaemter.de**

Weitere interessante Links

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke
» **www.bv-bfw.de**

Informationsportal der Bundesregierung
» **www.einfach-teilhaben.de**

Gemeinsame Servicestellen
» **www.reha-servicestellen.de**

Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation
» **www.rehadat.info/de**

Netzwerke auf einen Blick

Charta der Vielfalt
Die Unternehmensinitiative fördert durch unterschiedliche Projekte wie dem Deutschen Diversity-Tag die Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.
» **www.charta-der-vielfalt.de**

Das Demographie Netzwerk e.V. (**ddn**)
Ein gemeinnütziges Netzwerk von und für Unternehmen, welches den demografischen Wandel und dessen Chancen für Institutionen aktiv gestalten will.
» **www.demographie-netzwerk.de**

Fachkräfte für die Region
Das Innovationsbüro bündelt Informationen zur Fachkräftesicherung, unterstützt regionale Netzwerke und organisiert Austauschveranstaltungen.
» **www.fachkraeftebuero.de**

Initiative Neue Qualität der Arbeit (**INQA**)
INQA setzt sich für eine neue Qualität der Arbeit ein, damit Arbeit für Unternehmen rentabel und für Beschäftigte gesund und motivierend gestaltet wird.
» **www.inqa.de**

Inklusion gelingt!
Die Initiative „Inklusion gelingt!" der BDA, der DIHK und des ZDH setzt auf Sensibilisierung von Betrieben, die bislang noch keine Menschen mit Behinderung beschäftigen.
» **www.inklusion-gelingt.de**

UnternehmensForum
Ein Zusammenschluss von 21 Unternehmen, die sich stark für die Beschäftigung von Menschen mit Handicap machen und Lösungen für mehr Inklusion erarbeiten.
» **www.unternehmensforum.org**

Wir vor Ort

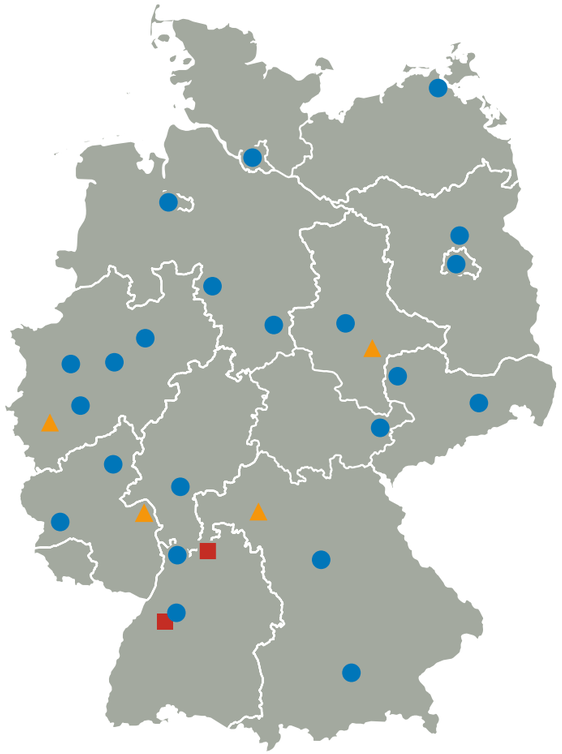
Bundesverband
Deutscher Berufsförderungswerke e. V.

Knobelsdorffstraße 92
14059 Berlin

info@bv-bfw.de

Vorsitzender des Vorstandes:
Ludger Peschkes

www.bv-bfw.de



Bildnachweis:
Seite 1, 2, 4, 7, 16: BV BFW/Kruppa
Seite 8, 10, 12, 14: zeichensetzen/M.Pletz

- ● Berufsförderungswerke
- ▲ Berufsförderungswerke mit Spezialisierung auf blinde/sehbehinderte und/oder hörgeschädigte Menschen
- ■ Berufsförderungswerke mit speziellen medizinischen und pflegerischen Angeboten für Menschen mit schwerer Körperbehinderung

Chefsache Inklusion
geht 2015/2016 in die Regionen:

www.chefsache-inklusion.de

Bayern » Berlin/Brandenburg » Nord
Mitteldeutschland » Südwest » West

CHEFSACHE INKLUSION
2015 IN DEN REGIONEN 2016

www.bv-bfw.de

Deutsche Berufsförderungswerke
Bundesverband