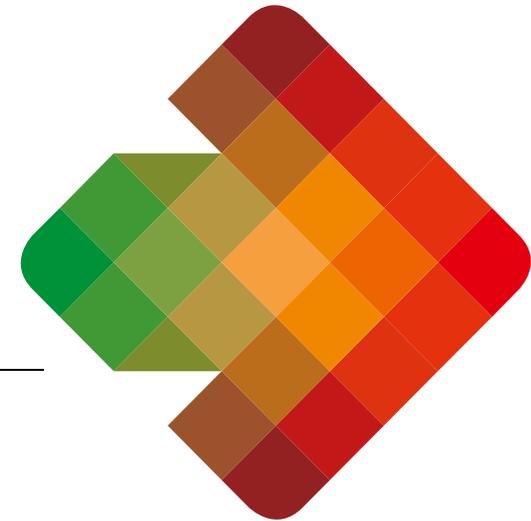


# Wirtschaft inklusiv

---



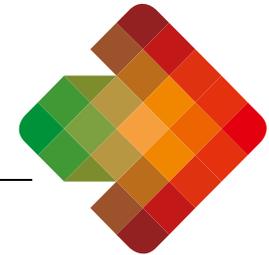
## Bundesverband evangelische Behindertenhilfe

1. Oktober 2015

**Björn Hagen Fachbereich Rehabilitation**  
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH



Ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V.



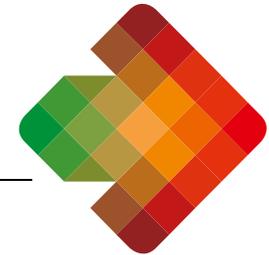
## Prolog

### **Ergebnisse einer Bertelsmann Studie zur Inklusion (2014)**

- Informationsdefizite der Unternehmen
- Unterstützungsangebote weitgehend unbekannt
- fehlende Transparenz
- zu viel Bürokratie bei der Beantragung von Leistungen

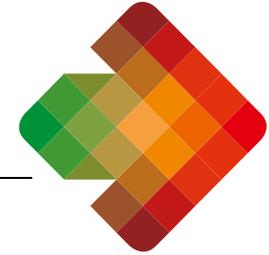
#### **Quelle:**

[http://www.sueddeutsche.de/karriere/studie-der-bertelsmann-stiftung-inklusion-in-der-ausbildung-  
findet-kaum-statt-1.1993741](http://www.sueddeutsche.de/karriere/studie-der-bertelsmann-stiftung-inklusion-in-der-ausbildung-findet-kaum-statt-1.1993741)



## Gliederung

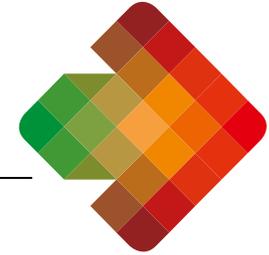
- 1. Vorstellung Projekt Wirtschaft inklusiv**
- 2. Erfahrungen mit dem Hamburger Budget für Arbeit**
- 3. Resümee zur Beratung von Arbeitgebern**



## **Teil 1**

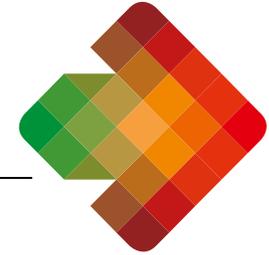
# **Wirtschaft inklusiv – ein Projekt aus der Wirtschaft für die Wirtschaft**

- 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
- Teilprojekte in acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen)



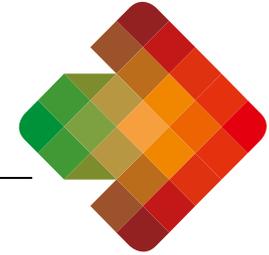
## **Selbstverständnis und Projektdesign**

- länderspezifische Schwerpunkte und Einbindung regionaler Partner und Strukturen
- Berater/Inklusionslotsen gehen in die Betriebe
- ein zentrales Koordinationsprojekt steuert und bündelt auf Bundesebene die Aktivitäten und Ergebnisse der Teilprojekte



## **Selbstverständnis und Projektdesign**

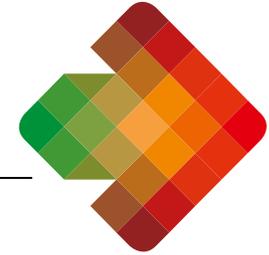
- Beirat begleitet das Projekt
- Lenkungssteam mit verantwortlichen Ansprechpartnern für die regionale Projektsteuerung trifft sich drei bis viermal pro Jahr
- Workshops mit den Beratern/Inklusionslotsen zum Erfahrungsaustausch und zur Weiterentwicklung der Beratungs- und Fachkompetenz finden dreimal pro Jahr statt
- monatliches reporting



# Aufgaben und Ziele

## Zentrale Bausteine des Projektes

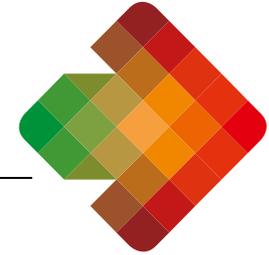
1. **Beratung** von Betrieben zur Umsetzung des SGB IX, ohne Anlass, unabhängig vom Einzelfall
2. **Runde Tische** als Netzwerk und Expertenforum
3. **Fortbildungen** für betriebliche Akteure zu spezifischen Fragestellungen
4. **Fachveranstaltungen**, um aktuelle betriebliche Themen aufzugreifen, mehr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



## Aufgaben und Ziele

### Zentrale Bausteine des Projektes

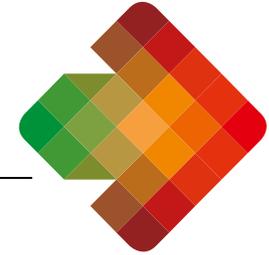
1. **Beratung** von Betrieben zur Umsetzung des SGB IX, ohne Anlass, unabhängig vom Einzelfall
2. **Runde Tische** als Netzwerk und Expertenforum
3. **Fortbildungen** für betriebliche Akteure zu spezifischen Fragestellungen
4. **Fachveranstaltungen**, um aktuelle betriebliche Themen aufzugreifen, mehr Nutzen für die Betriebe zu generieren und neue Impulse zu setzen



# **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

## **Arbeitsschwerpunkte:**

- persönliche Beratungen von Personalverantwortlichen in Betrieben
- Runde Tische, Fortbildungen, Fachveranstaltungen
- Vernetzung und Kooperationen aufbauen
- regionale Besonderheiten aufgreifen, regionale Schwerpunkte setzen um Doppelstrukturen zu verhindern und um die Partner vor Ort einzubinden

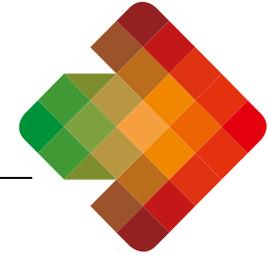


# **Wirtschaft inklusiv – ein Projekt aus der Wirtschaft für die Wirtschaft**

## **Erfahrungshintergrund:**

Umfassende langjährige Kompetenz der BAG abR e.V. und ihrer Mitglieder im Bereich der ambulanten beruflichen Rehabilitation und in der Zusammenarbeit mit Betrieben und ihren Verbänden

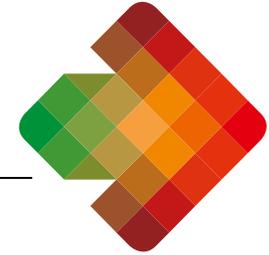
Projekte zur Beratung von Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



## **Wirtschaft inklusiv – ein Projekt aus der Wirtschaft für die Wirtschaft**

spezifischer Erfahrungshintergrund:

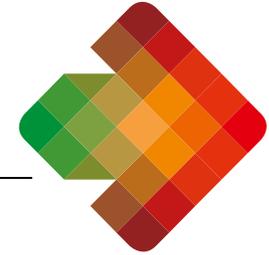
- Projekte zur Beratung von Arbeitgebern seit 2001
- über 2.500 persönliche Beratungen
- über 600 Betriebe und Unternehmen



## **Wirtschaft inklusiv – ein Projekt aus der Wirtschaft für die Wirtschaft**

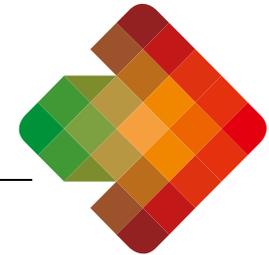
spezifischer Erfahrungshintergrund:

- über 60 Runde Tische für Arbeitgeber
- Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden
- gefördert vom Integrationsamt Hamburg als **Ergänzung** zu den Integrationsfachdiensten



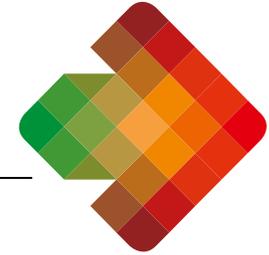
## **Erkenntnisse und Arbeitgeberorientierung**

- 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



## **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

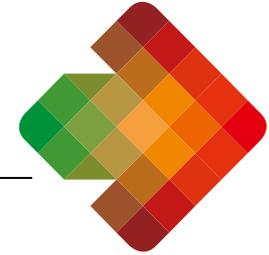
- ohne Anlass
- nicht am Einzelfall orientiert
- keine Vermittlung und keine Begleitung



## **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

### **richtet sich nicht an:**

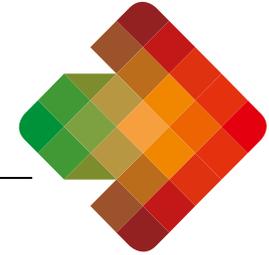
- Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung
- Arbeitssuchende bzw. Arbeitslose mit einer Schwerbehinderung
- Rehabilitanden
- Schwerbehindertenvertretungen



# **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

## **Ziele:**

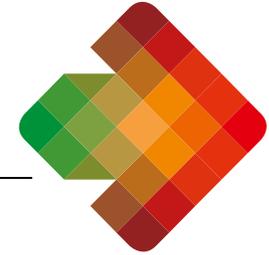
- Ausbildung, Beschäftigung und Prävention verbessern
- Zusammenarbeit mit den vorhandenen Einrichtungen und Institutionen verbessern
- Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen verbessern
- Aufbau eines stabilen Arbeits- und Kommunikationszusammenhangs von Betrieben zur Teilhabe schwerbehinderter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



# **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

## **Ansatzpunkte im Betrieb**

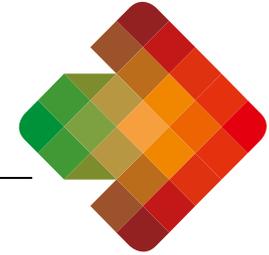
- fachliches Knowhow verbessern
- juristisches Knowhow verbessern
- Knowhow über Teilhabestrukturen verbessern



# **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

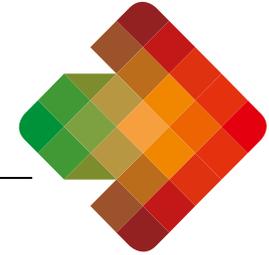
## **Ansatzpunkte im Betrieb**

- Zusammenarbeit mit Akteuren der Teilhabe verbessern
- betriebliche Prozesse und Strukturen teilhabeförderlich gestalten
- Themen der Betriebe aufgreifen, die für Inklusion relevant sind



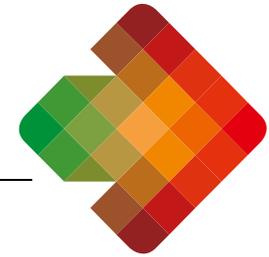
## fachliches Knowhow

- System der Rehabilitation
- Beschäftigungsmöglichkeiten bei bestimmten Behinderungen
- Arbeitsplatzgestaltung / Ergonomie
- Unterstützer/Fachleute bzw. Dienstleister im Einzelfall



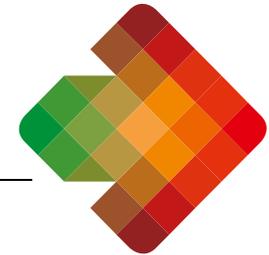
## **juristisches Knowhow**

- SGB IX – Sozialgesetzbuch IX – Teil II
- AGG
- BDSG (Datenschutz und Datensicherheit)
- UN-BRK



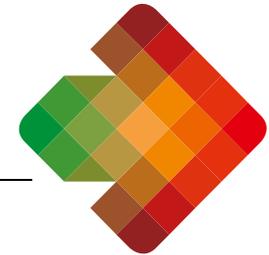
## Veränderung in den Aufbaustrukturen

- geregelte Zusammenarbeit mit SBV
- Disability Manager unterstützen
- Arbeitgeberbeauftragte installieren



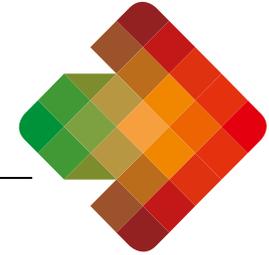
## **Veränderung in den Aufbaustrukturen**

- Verbindliche Prozesse / Prozessbeschreibungen für Umgang mit konkreten Einzelfällen
- Berücksichtigung in der Führungsarbeit / Führungskräfte trainings
- Berücksichtigung in der Unternehmenskommunikation (stakeholder, intern, Kunden, Marketing etc.)



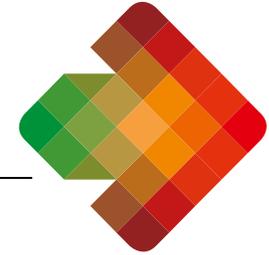
## Veränderung in den Ablaufstrukturen

- Stellenausschreibungen
- Bewerberauswahl und –kriterien
- Personalentwicklung
- Interne und externe Qualifizierungen



## Veränderung in den Ablaufstrukturen

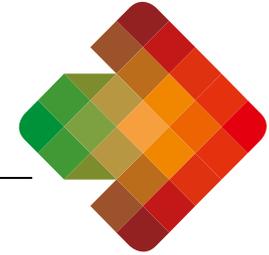
- Planung von Umstrukturierungen
- Planung von Umzügen, Umbauten und Neubauten
- Zielvereinbarungen von Führungskräften (Quote erfüllen, Eingliederung am alten Arbeitsplatz etc.)



## **Erkenntnisse und Arbeitgeberorientierung**

Aktuelle Veränderungen und Entwicklungen des betrieblichen Umfeldes aufgreifen (Arbeitgeberorientierung):

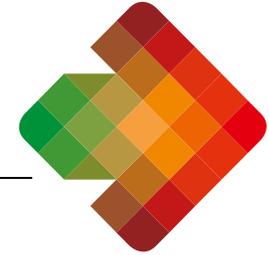
- Diversity Management
- Gesundheitsmanagement
- Qualifizierung
- Demographischer Wandel
- Corporate Social Responsibility
- Fachkräftemangel
- Führung (!)



# **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

## **Selbstverständnis und „Soziologisches Mantra“**

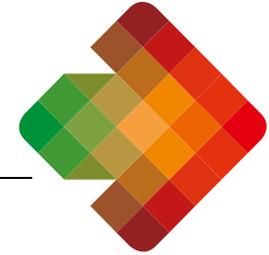
- Arbeitgeber sollen „ohne behindert zu werden“ die Kompetenzen von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung nutzen können
- Wir verbinden das Instrumentarium einer sozialverantwortlichen Unternehmensberatung mit der Fachlichkeit und der sozialpolitischen Aufgabenstellung eines Fachdienstes



## **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

erste Ergebnisse aus neunzehn Monaten:

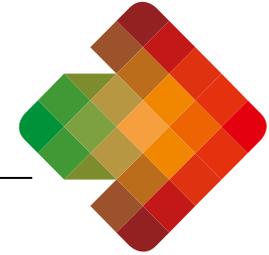
- 1.090 persönliche Beratungen in 570 Betrieben
- 678 offene Stellen akquiriert
- 102 Veranstaltungen zur Inklusion durchgeführt, an denen
  - 1.347 Arbeitgebervertreter aus
  - 977 Betrieben teilgenommen haben
- Runde Tische sind in acht Bundesländern gestartet



## **Beratung von Arbeitgebern zur Inklusion im ersten Arbeitsmarkt**

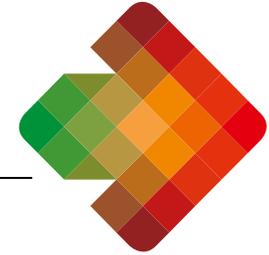
erste Ergebnisse nach neunzehn Monaten:

Arbeitstreffen mit regionalen Akteuren zur Zusammenarbeit	963
- regionale Initiativen von Ländern, Kreisen, Kommunen	233
- Agenturen, Job-Center, Rentenversicherung	169
- Integrationsämter und Integrationsfachdienste	93
- Arbeitgeberverbände	106
- Kammern	96
- Schulen und Arbeitskreise <i>SchuleWirtschaft</i>	35
- Bildungsinstitutionen (Schulen, Hochschulen, Träger etc.)	77
- Behindertenbeauftragte und Beiräte	18
- weitere Akteure (Verbände, Träger, WfbM, Rehaeinrichtg.)	84



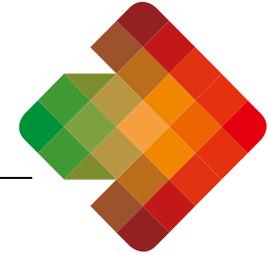
## **Teil II – Umsetzung Hamburger Budget für Arbeit**

- Im Zeitraum von 2003 bis 2011 stieg die Zahl der Werkstattplätze um 22,9 %, in Hamburg sogar um 48,0 %.
- Die Zahl der Leistungsberechtigten im Arbeitsbereich pro 1.000 Einwohner nimmt beständig zu. Seit 1998 stieg die Dichtezahl von 3,07 auf 4,96.
- Die durchschnittlichen Fallkosten sind im gleichen Zeitraum überproportional um 28,8 % gestiegen (allgemeine Preissteigerungsrate: 20



## **Teil II – Umsetzung Hamburger Budget für Arbeit**

- § 5 Absatz 4 Werkstättenverordnung (WVO): „Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern.....“
- Vermittlungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt:  
je nach Erhebung 0,5 % bis 2 % (Quelle Caritas: 1 %)
- Es geht also bei der aktuellen Diskussion darum, Übergänge zu realisieren.

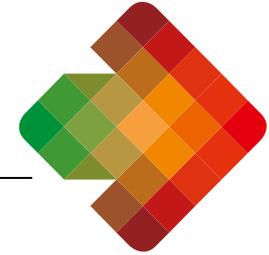


## **Das Hamburger Budget für Arbeit: Ziel**

„Das Modellvorhaben Hamburger Budget für Arbeit will den Zugang von Menschen mit Behinderung, die in einer WfbM beschäftigt sind, in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse durch dauerhafte Lohnsubventionierung, berufliche Assistenzleistung und Prämien an Arbeitgeber fördern.

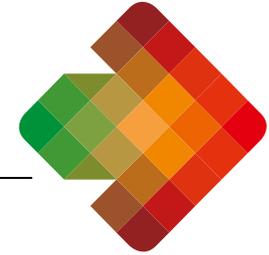
Die Freie und Hansestadt Hamburg wird dazu in den Jahren 2012 bis 2016 im Rahmen eines Modellprojekts des Integrationsamtes in Kooperation mit dem Sozialhilfeträger neue Förderstrukturen erproben, um einen neuen Weg in Richtung inklusiven Arbeitsmarkt zu gehen.“

*Amtlicher Anzeiger Nr. 59 vom 31.07.2012*



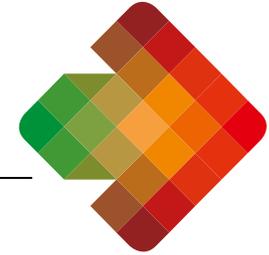
## **Das Hamburger Budget für Arbeit: Förderung**

- Lohnkostenzuschuss bis zu 70 % des Arbeitgeberbruttoentgelts
- Maximale Förderung bis zu 1.100 € p.m. bei einem Arbeitsverhältnis von mindestens 35 Wochenstunden
- Maximale Förderung bis zu 900 € p.m. bei teilzeitlicher Beschäftigung (in der Regel 25 bis 35 Wochenstunden, Einzelfallentscheidungen mit noch geringerer Stundenanzahl sind möglich)



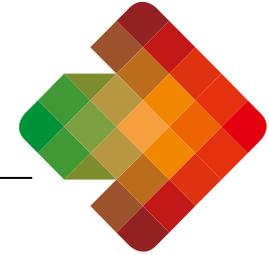
## **Das Hamburger Budget für Arbeit: Förderung**

- Sozialpädagogische Betreuung als Sachleistung (wird durch IFD oder WfbM erbracht, Pauschalen nach Bedarf 300,- / 350,- / 400,- € p.m.)
- Anrechnung auf Pflichtbeschäftigung (bis zu drei Pflichtarbeitsplätze)
- Ersatzweise: Prämie in Höhe von 230,- € p.m.



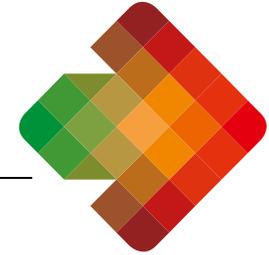
## **Das Hamburger Budget für Arbeit: Förderung**

- Teilnehmerakquisition: dreitägige Seminare, Pauschale von 400,- € pro Teilnehmer für Durchführung und Nachbetreuung
- Vermittlung: erfolgsabhängige Vergütung von 9.000,- € (schließt alle Aufwendungen für Vermittlung, Vorbereitung, Trainingsmaßnahmen, Praktika etc. ein)
- Auszahlung der Vermittlungsprämie in zwei Tranchen zu je 4.500,-€: 1.) nach Arbeitsaufnahme, 2.) sechs Monate später bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis



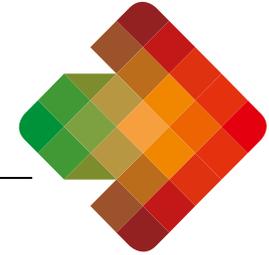
## **Das Hamburger Budget für Arbeit: Förderung**

- In den Jahren 2013 und 2014 sollen mindestens 100 Menschen in die Förderung einbezogen werden.
- Das Programm wird im Rahmen eines Modellprojekts mit bis zu fünf Mill. Euro aus der Ausgleichsabgabe finanziert.



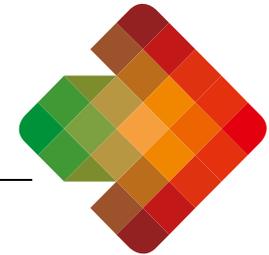
## **Das Hamburger Budget für Arbeit: Rahmen**

- Die Förderung des Einzelfalls wird in der Modellphase vom Integrationsamt bewilligt. Bei Erfolg tritt danach der Träger der Sozialhilfe in die Leistung ein.
- In der Modellphase werden auch befristete Arbeitsverhältnisse gefördert.
- Es ist ein angemessener Mindestlohn sicherzustellen. Dessen Höhen richten sich nach dem jeweils anzuwendenden tariflichen Bestimmungen.



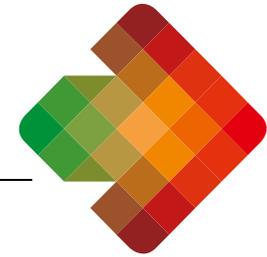
## **Das Hamburger Budget für Arbeit: Rahmen**

- Die geförderten Arbeitsverhältnisse unterliegen der vollen Sozialversicherungspflicht mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung.
- Der beschäftigte Mensch mit Behinderung hat ein unbeschränktes Rückkehrrecht in die WfbM
- Rentenrechtliche Aspekte werden individuell berücksichtigt, es erfolgt zudem eine individuelle Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung



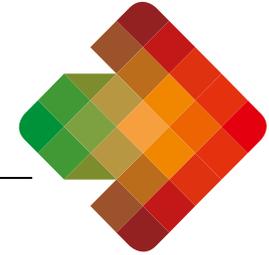
## Modelle in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen

	Rheinland-Pfalz	Niedersachsen
Höhe LKZ	70%	max. 900,-€
Vermittl./Begleit.	WfbM	IFD
Finanzierung	50/50 SH-Träger	75/25 Land/Komm.
Rückkehrgarantie	ja	ja
TN-Stand 2011	184	27



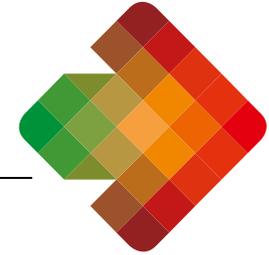
## Modelle in NRW

	Landschaftsverband Rheinland	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
Höhe LKZ	70%	75%
Vermittl./Begleit.	IFD/WfbM	IFD
Finanzierung	70/30 I-Amt/EGH	75/25 EGH
Rückkehrgarantie	5 Jahre	2 Jahre
TN-Stand 2011	62	100



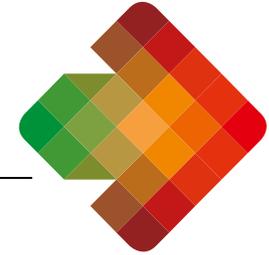
## Rentenrechtliche Aspekte

- Bei einem dauerhaften Wechsel aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt werden die in der WfbM erbrachten Beitragszeiten als reguläre Arbeit betrachtet.
- Bei einer Rückkehr in die WfbM kann die Vermittlung (i.d.R. durch ärztliches Gutachten) als gescheiterter Arbeitsversuch betrachtet werden. Hierfür gibt es keine zeitliche Begrenzung. Die Beitragszeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden auf die besondere Wartezeiten nach §43,6 SGB VI (Rente wegen voller Erwerbsminderung nach 20 Jahren Wartezeit) angerechnet.



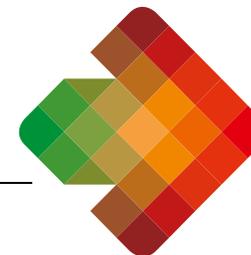
## **Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit**

- Sowohl Menschen mit geistiger Behinderung als auch mit seelischer oder mehrfacher Behinderung nehmen das Angebot an.
- Die volle Förderhöhe ist nicht die Regel. Auch Vermittlungen mit 50 % und 60% des Lohnkostenzuschusses wurden realisiert.
- Je länger Menschen in Sondereinrichtungen sind, desto unwahrscheinlicher ist es, dass ein Übergang in reguläre Strukturen stattfindet.



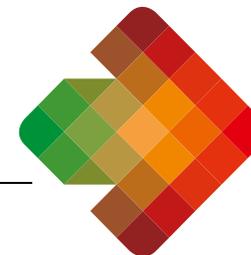
## **Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit**

- Vermittlungen und Begleitungen erfolgen sowohl durch IFDs als auch durch WfbM (duales Modell).
- Akquise von Bedarfen von Unternehmen durch Beratungsinitiative BIHA
- Hemmnisse aus Sicht der Menschen mit Behinderung sind keine oder nur geringfügige Verbesserungen der Einkommenssituation bei niedrigen Lohngruppen sowie Befürchtungen bezüglich einer Verschlechterung der Rentensituation



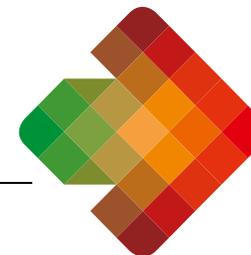
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Altersgruppen in Jahren					Gesamt
	55 - 64 J.	45 - 54 J.	35-44J.	25-34J.	15-24J.	
Anzahl	1	7	17	35	20	80
Prozent	1,3	8,8	21,3	43,8	25,0	100,0



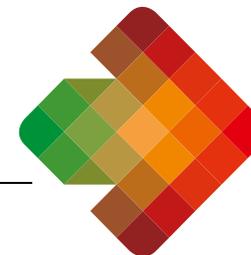
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Dauer der WfbM-Zugehörigkeit in Jahren				Gesamt
	bis zu 1 Jahr	1 - 3 Jahre	3 - 6 Jahre	mehr als 6 Jahre	
Anzahl	11	20	32	17	80
Prozent	13,8	25,0	40,0	21,3	100,0



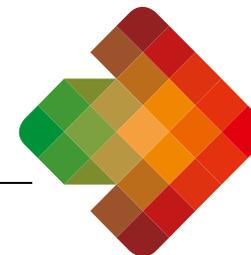
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Art der Behinderung				Gesamt
	psychische Behinderung	geistige Behinderung	Sinnesbehinderung	mehrfache Behinderungen	
Anzahl	19	55	2	4	80
Prozent	23,8	68,8	2,5	5,0	100,0



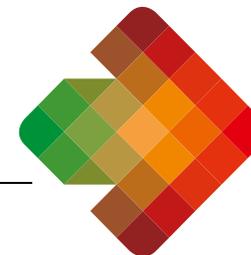
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Grad der Behinderung (GdB)			Gesamt
	unter 50	50 - 70	80 - 100	
Anzahl	8	46	26	80
Prozent	10,0	57,5	32,5	100,0



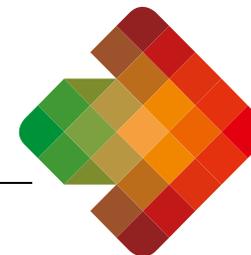
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	WfbM-Status					Gesamt
	Außengruppe	Einzelaußen	Integrations- Praktikum	Intern	Sonstige	
Anzahl	7	28	40	3	2	80
Prozent	8,8	35,0	50,0	3,8	2,5	100,0



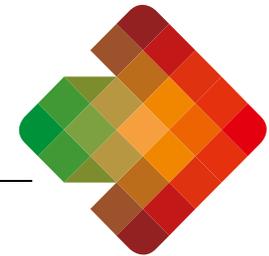
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Betriebsgröße (Beschäftigte)					Gesamt
	Unter 50	51 - 200	201 - 500	501 - 1.000	über 1.000	
Anzahl	25	19	18	9	9	80
Prozent	31,3	23,8	22,5	11,3	11,3	100,0



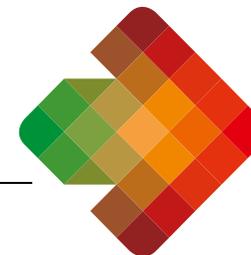
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Beschäftigungspflicht erfüllt ...				Gesamt
	unter 3 %	3 % - unter 5 %	5 % - 10%	über 10 %	
Anzahl	25	13	26	15	79
Prozent	31,6	16,5	32,9	19,0	100,0



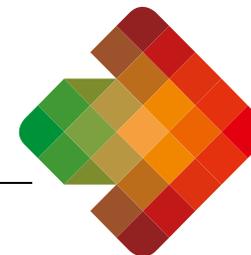
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Arbeitszeit in Stunden			Gesamt
	bis 25	26 - 35	36 - 40	
Anzahl	16	34	28	78
Prozent	20,5	43,6	35,9	100,0



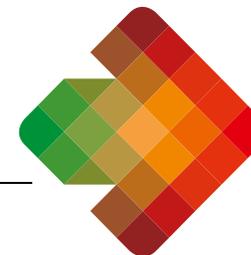
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Lohn (in €)			Gesamt
	8,50 €	> 8,50 € < 10,0 €	> 10 €	
Anzahl	25	28	26	79
Prozent	31,6	35,4	32,9	100,0



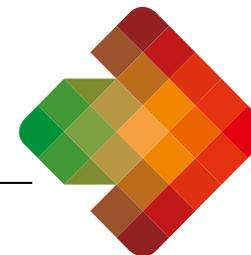
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Befristung					Gesamt
	6 Monate	12 Monate	18 Monate	24 Monate	keine	
Anzahl	1	20	1	31	27	80
Prozent	1,3	25,0	1,3	38,8	33,8	100,0



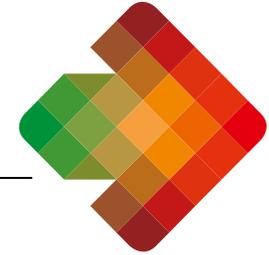
## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

	Lohnkostenbeförderung (in % bzw. als Höchstbetrag in €)					Gesamt
	50%	60%	70%	900 €	1.100 €	
Anzahl	10	14	31	5	20	80
Prozent	12,5	17,5	38,8	6,3	25,0	100,0



## Ergebnisse im Hamburger Budget für Arbeit

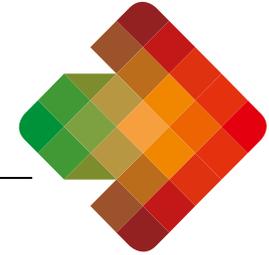
	Assistenzbedarf in €			Gesamt
	300 €	350 €	400 €	
Anzahl	6	15	58	79
Prozent	7,6	19,0	73,4	100,0



## **Teil III**

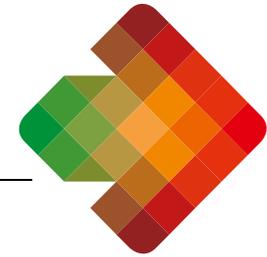
# **Resumee, Erfahrungen, Ergebnisse**

- arbeitgeberorientiert
- Betriebe stehen im Mittelpunkt mit ihren Möglichkeiten und Grenzen
- Vermittlung zwischen betrieblichen Erfordernissen und Rehabilitationsstrukturen
- persönliche Beratung von Personalverantwortlichen in den Betrieben



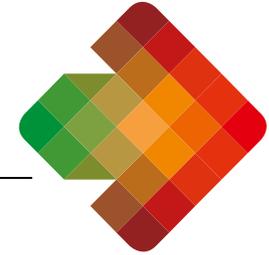
## **Resümee, Erfahrungen, Ergebnisse**

- Unternehmen benötigen einen zentralen Ansprechpartner, der das Thema aus Sicht der Unternehmen betrachten
- Ideen und Konzept des „Case-Managements“ und des „trägerübergreifendes Budgets“ auf die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern übertragen und adaptieren
- Eine enge Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Arbeitgeber und ihrer Verbände ist notwendig als strategische Partnerschaft und auch auf der operativen Ebene.



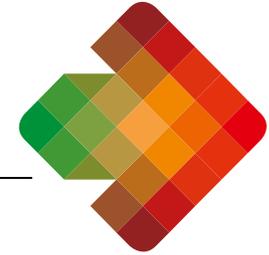
## Resümee, Erfahrungen, Ergebnisse

- 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“
- Es müssen entsprechende Qualifizierungen für Berater von Arbeitgebern angeboten werden mit Komponenten aus
  - Betriebswirtschaftslehre
  - Jura (SGB IX, Arbeitsrecht, AGG, BDSG, UN-BRK)
  - Rehabilitation, Teilhabe und Inklusion



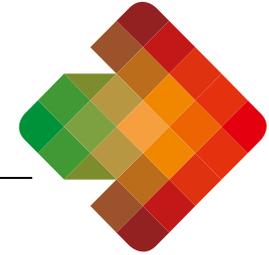
## **Resümee, Erfahrungen, Ergebnisse**

- Professionalisierung und Spezialisierung erforderlich statt „jeder kann und macht alles“
- Verlässlichkeit, Verbindlichkeit und Kompetenz sind entscheidende Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit mit Betrieben



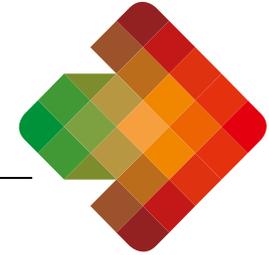
## **Resümee, Erfahrungen, Ergebnisse**

- 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
- Qualität und Kompetenz in der betrieblichen Sicht auf die Dinge
- Verwendbarkeit, Verwertbarkeit und Nutzen der Dienstleistungen und Informationen muss kontinuierlich geprüft werden
- aktive Unterstützung der Betriebe



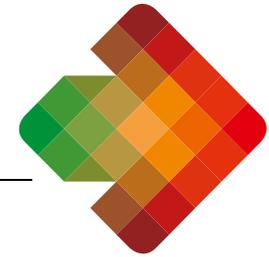
## **Resümee, Erfahrungen, Ergebnisse**

- dauerhafte Förderung bei dauerhaftem Bedarf (Verlässlichkeit)
- Überschaubare, transparente und unbürokratische Verfahren
- Ansprechpartner mit direkter Erreichbarkeit (Telefon, Email)
- Förderung muss sich an der Person UND am Betrieb orientieren (siehe HH Budget mit LKZ und Assistenz am Arbeitsplatz)



## Resümee, Erfahrungen, Ergebnisse

- Stellenwert des Themas im Betrieb richtig einschätzen
- Pragmatismus
- Geduld und Hartnäckigkeit bewahren
- Sachzwänge wahrnehmen – Hineinversetzen in Arbeitgeber
- keine ideologische Betrachtung oder Bewertung („wollen sich freikaufen“, „wollen bloß Fördergelder mitnehmen“, „stellen eh nicht unbefristet ein“, „bezahlen schlecht“ etc. etc.)
- Es muss eine umfassende Ent-Ideologisierung stattfinden –hin zu einer „inklusionsorientierten Kooperation“



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

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**