

VIELFALT stärkt Ihr Unternehmen: Einstellen, fördern, wachsen.

Ein Reader zur Veranstaltung des Landkreises Helmstedt vom
09. Januar 2024

Inhalt

Gerhard Radeck: Grußwort.....	1
Hartmut Drobeck: New Leadership - Potentiale sichten – Chancengeber sein.....	3
Lucy Peters und Erich Wiebe: ZusammenArbeiten. Das Unterstützungsangebot des Integrationsfachdienstes	5
Norbert Dinter: Berufliche Rehabilitation und Teilhabe	13
Dajana Weidemann: Mit welchen Strategien kann man Menschen mit Behinderungen als Arbeitskräfte für das eigene Unternehmen gewinnen?.....	18
Podiumsdiskussion: Offen für Menschen mit Behinderungen	26
Fachkräftemangel bietet Chance für Inklusion Helmstedter Sonntag.....	29
Christina Trittel: Dank und Nachwort	30

Gerhard Radeck

Landrat des Landkreises Helmstedt

Grußwort

Sehr geehrte Anwesende,

ich freue mich, dass Sie sich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen interessieren. Es ist wichtig, dass wir uns als Gesellschaft für die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen einsetzen und ihnen ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Talente in der Arbeitswelt zu entfalten.

Sie haben als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Möglichkeit, einen wichtigen Beitrag zur Inklusion zu leisten.

Als Landrat bin ich stolz auf alle in unserer Region, die Menschen mit Behinderungen einstellen. Sie sind ein Vorbild für andere und zeigen, dass das gemeinsame Arbeiten bereichernd ist. Ich möchte Sie ermutigen, Ihre wertvolle Arbeit fortzusetzen.

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich auch noch erwähnen, dass der Landkreis Helmstedt auch ein Arbeitgeber ist - und als solcher verpflichtet, die Schwerbehindertenquote zu erfüllen. Eigentlich sollten mindestens 5% der Stellen unserer Landkreisverwaltung mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein. Nun haben wir leider momentan eine Schwerbehindertenquote von 4,6% - und möchten gern diese Quote erhöhen. Dieses Anliegen begleitet unsere Personalsuche seit vielen Jahren, und wir lassen uns davon trotz mancher Hürden, nicht abbringen.

Wir haben uns zudem am Anfang des letzten Jahres auf den Weg gemacht und einen jungen Mann als Praktikanten eingebunden, der es sich wünschte, aus der Werkstatt der Lebenshilfe heraus und in den ersten Arbeitsmarkt hinein, zu wechseln. Wir hoffen sehr, dass das Praktikum eine für alle Seiten gelingende Erfahrung bleiben wird. Vielleicht ergibt sich auch die Möglichkeit, hier eine langfristige Einbindung in unsere Verwaltung zu erreichen und ein Budget für Arbeit zu beginnen.

Erwähnen möchte ich noch, dass unsere Landkreisverwaltung im Oktober 2023 am Aktionstag „Schichtwechsel“ der Lebenshilfe e.V. mitgewirkt hat. Beim „Schichtwechsel“ wechseln Menschen mit und ohne Behinderung ihre Arbeitsplätze und lernen so eine andere Arbeitswelt kennen. Ich habe in der Tischlerei der Lebenshilfe-Werkstatt an großen Maschinen gearbeitet. Da muss jeder Handgriff sorgfältig sitzen; es war recht kompliziert und die Menschen, die hier tätig sind, haben meinen vollen Respekt. Auch diese noch wache und frische Erinnerung bringe ich heute hierher mit, um mit Ihnen gemeinsam das Thema dieser Veranstaltung zu betrachten.

Heute wird ein Blick auf die Möglichkeiten und Unterstützungen geworfen, die zur Verfügung stehen können, um Menschen mit Behinderungen einzustellen und zu beschäftigen.

Wir werden auch im Verlauf der Podiumsdiskussion hören, welche Erlebnisse und Hinweise solche Unternehmen erfahren haben, die Menschen mit Behinderungen in ihre Teams aufgenommen haben.

Ich danke unseren Referentinnen und Referenten und den Mitwirkenden an der Podiumsdiskussion - und freue mich auf einen interessanten Vormittag.

Hartmut Drobeck

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

New Leadership - Potentiale sichten – Chancengeber sein



Einheitliche
Ansprechstellen für
Arbeitgeber (EAA)
nach § 185a SGB IX

- *Berufliche Teilhabe*

- *Potentiale nutzen*

- *Inklusion neu denken*

Helmstedt, 09.01.2024



Was sind die Aufgaben der EAA?

- Die „**Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber**“ (EAA) sensibilisieren Betriebe für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.
- Sie **informieren, beraten und unterstützen** die Arbeitgeber bei allen aufkommenden Fragen.
- Die **EAA verweisen** bei Bedarf an die zuständigen Ansprechpartner im Förder- und Unterstützungssystem und stellen Kontakte zu den unterschiedlichen Akteuren her.
- Sie **vernetzen die Arbeitgeber** untereinander und gleichzeitig mit den Einrichtungen der Inklusion und Rehabilitation.
- Das **übergeordnete Ziel ist es**, die betriebliche Inklusion zu fördern und so die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen nachhaltig zu verbessern.
- Die EAA in Niedersachsen werden getragen **vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW)**.

www.eaa-niedersachsen.de

Wie sind die Rahmenbedingungen?

- Das BNW kann auf eine jahrelange **Erfahrung in der Inklusionsberatung** von Arbeitgebern zurückgreifen.
- Es hat **als Projektpartner** bereits die beiden Modellprojekte „Wirtschaft inklusiv“ (2014-2017) und „Unternehmens-Netzwerk Inklusion“ (2017-2020) in Niedersachsen erfolgreich umgesetzt.
- Die **Rahmenbedingungen** für Inklusion sind heute grundsätzlich gut.
- Meist stehen Arbeitgeber der **Beschäftigung schwerbehinderter Menschen** sehr offen gegenüber.
- Grund dafür ist ein sich zunehmend verschärfender **Fach- und Arbeitskräftemangel**.
- Vermehrt kommen **auch Erfahrungen mit Mitarbeitenden** hinzu, die im Laufe ihrer Tätigkeit eine Schwerbehinderung erwerben.

www.eaa-niedersachsen.de

Erfahrungen aus der Beratungsarbeit

- Für die Unternehmen gehört **Inklusion** immer häufiger zum Alltag.
- Dazu trägt vielfach auch **der Generationenwechsel** in Geschäftsführungen und Personalabteilungen bei.
- Gerade **jüngere Menschen** betrachten Inklusion meist als Selbstverständlichkeit.
- Allerdings **bestehen mitunter auch Unsicherheiten**, was die Akzeptanz von oder den Umgang mit Menschen mit einer Behinderung im Betrieb angeht.
- Erschwerend wirken fehlende Kenntnisse des **Förder- und Unterstützungssystems** sowie die Scheu vor bürokratischem Aufwand.
- Unternehmen wünschen sich vor Ort einen **zentralen Ansprechpartner**, der ihre Belange kennt und versteht, ...
- ... der ihre Sprache spricht und sie bei Bedarf **als Lotse begleitet** sowie gleichzeitig durch den „Dschungel“ unterschiedlicher Zuständigkeiten führt.

www.eaa-niedersachsen.de

Fazit

Die betriebliche Inklusion eröffnet neue Möglichkeiten und bietet öffentlichen wie privaten Arbeitgebern viele Vorteile:

Fach- und Arbeitskräftemangel begegnen

Motivierte Mitarbeiter / Auszubildende gewinnen und binden

Besondere Kompetenzen nutzen

Betriebsklima verbessern

Positive Außendarstellung und Imagegewinn

Neue Kundengruppen erschließen

Mögliche Förder- und Unterstützungsleistungen

www.eaa-niedersachsen.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Ansprechpartner für die Region Braunschweig

Hartmut Drobeck
0151 1173 6916
hartmut.drobeck@eaa-niedersachsen.de

Eva Erdmann
0151 1689 0597
Eva.erdmann@eaa-niedersachsen.de

Bernhard Mecke
0151 1741 0577
bernhard.mecke@eaa-niedersachsen.de

www.eaa-niedersachsen.de

Unser Standort:
Alte Salzdahlumer Str. 202-203
38124 Braunschweig

Bildungswerk der Niedersächsischen
Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Hofestraße 19-21
30163 Hannover

Lucy Peters und Erich Wiebe

Integrationsfachdienst (IfD) für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

ZusammenArbeiten. Das Unterstützungsangebot des Integrationsfachdienstes

ZusammenArbeiten.
Das Unterstützungsangebot des Integrationsfachdienstes

IP Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammenArbeiten.



Vortrag von:
Lucy Peters und Erich Wiebe
09.01.2024

Was macht das Integrationsamt (I-Amt)?

Aufgaben des Integrationsamtes:

- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe
- Förderung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze
- Begleitende Hilfe im Arbeitsleben
- Beauftragung der Integrationsfachdienste
- fachliche Beratung
- finanzielle Förderung
- Prävention und Kündigungsschutz
- Schulung und Aufklärungsmaßnahmen

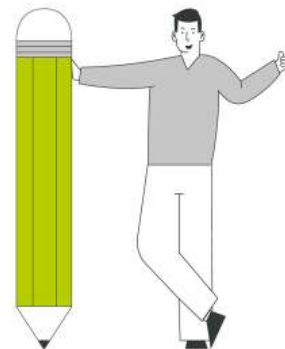


Was macht der Integrationsfachdienst (IFD)?

Kernaufgaben:

- Beratung von Arbeitgebenden und Mitarbeitenden
- Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse
– Zuständigkeiten in Regionen gegliedert
- Übergang Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Erstellung fachdienstlicher Stellungnahmen
- Unterstützung bei der Heranführung an den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausschließlich bei Beauftragung durch Rehaträger

IFD Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammen.Arbeiten.



Was macht der IFD? Wir bieten Unterstützung...

... für Arbeitgebende:

- bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- durch Informationen über Fördermöglichkeiten bei der Einstellung
- durch Informationen über Auswirkungen von Erkrankungen oder Behinderungen am Arbeitsplatz
- bei der Optimierung von Kommunikation
- bei Gefährdung des Arbeitsverhältnisses
- durch Ermittlung von Anforderungs- und Leistungsprofilen

IFD Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammen.Arbeiten.



Was macht der IFD? Wir bieten Unterstützung...

IFD Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammen-Arbeiten.

... für Menschen mit Schwerbehinderung:

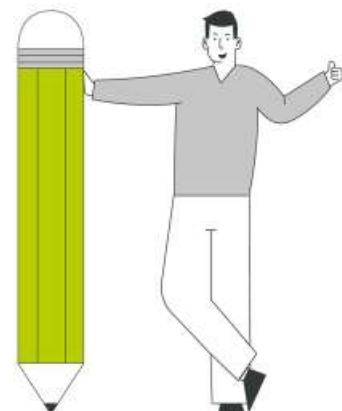
- durch psychosoziale Betreuung und Begleitung
- bei Gefährdung des Arbeitsplatzes
- bei Konflikten mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten
- beim beruflichen Wiedereinstieg an den Arbeitsplatz nach längerer Erkrankung
- bei der Durchführung von betrieblichen Eingliederungsmanagement und Prävention



Was macht der IFD noch? Das Budget für Arbeit

IFD Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammen-Arbeiten.

- aktive Öffentlichkeitsarbeit in allen Aufgabenbereichen der IFD
- Aufbau und Pflege von Netzwerken
- Beratung aller Beteiligten bei Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Neutrale Ansprechperson für das **Budget für Arbeit**



Die ehemaligen Modellregionen für das Budget für Arbeit

IP Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
Zusammen-Arbeiten.

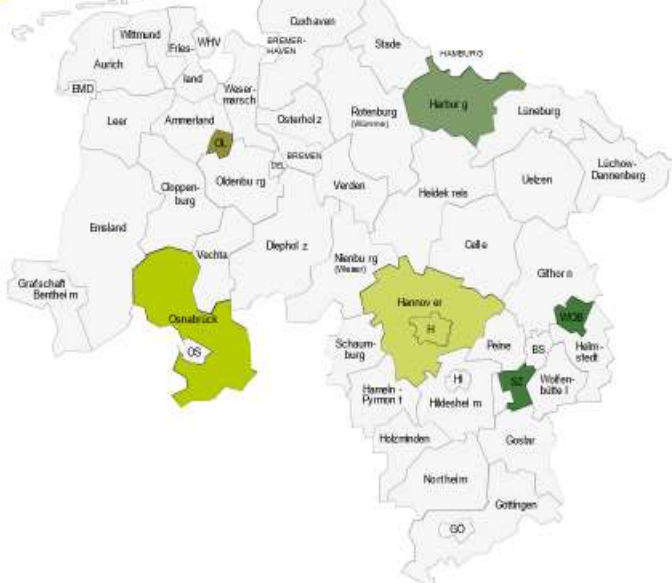
Ausgangslage:

- Inklusion von Menschen aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderung bleibt unverändert bei weniger als 1%
- Budget für Arbeit als Unterform des persönlichen Budgets seit 2008
- Seit 2018 Budget für Arbeit in das BTHG verankert
- Inanspruchnahme blieb hinter den Erwartungen zurück



Die ehemaligen Modellregionen für das Budget für Arbeit

IP Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
Zusammen-Arbeiten.



- 1 Hannover
- 2 Wolfsburg – Salzgitter
- 3 Harburg
- 4 Oldenburg
- 5 Osnabrück

Die Modellregionen für das Budget für Arbeit

Ziele:

- Bekanntmachung des Budget für Arbeit als Instrument der beruflichen Teilhabe
- Erhöhung der Inanspruchnahme des Budget für Arbeit
- Sammlung von Erfahrungen
- Netzwerkarbeit



IP Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammen-Arbeiten.

Was ist das Budget für Arbeit?

- Beschäftigungsmöglichkeit von Menschen mit Behinderungen außerhalb von Werkstätten & Anderen Leistungsanbietern
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (mind. 15 Std.)
- Regelung in § 61 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)



IP Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammen-Arbeiten.

Was umfasst das Budget für Arbeit?



Der Arbeitgebende bekommt Geld, um einen Teil des Lohns vom Arbeitnehmenden zu zahlen. Das sind höchstens 75 % vom monatlichen Gehalt.



Der Arbeitnehmende bekommt Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Diese kann durch eine geeignete Person nach Wahl geleistet werden.



Der Arbeitnehmende hat ein Rückkehrrecht. Das heißt: Er kann wieder zurück in die Werkstatt/Anderen Leistungsanbieter, wenn das Arbeitsverhältnis endet.

IP Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammen-Arbeiten.

Was gibt es noch? Weitere Unterstützungen

- Bei Bedarf Bezuschussung der Ausstattung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes durch das Integrationsamt
- Investive Förderungen durch das Integrationsamt
- Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe bei anerkannter Schwerbehinderung
- Zusätzlich eine mtl. Prämie i.H.v. 250 €, wenn die Beschäftigungsquote erfüllt ist oder ein Betrieb nicht der Beschäftigungsquote unterliegt
- Arbeitslosenversicherung entfällt



Lassen Sie sich am besten vom Integrationsfachdienst in Ihrer Nähe beraten, welche Möglichkeiten es für Sie gibt.

Integrationsfachdienste in Niedersachsen finden
www.bih.de

IP Integrationsfachdienst
für schwerbehinderte Menschen
im Arbeitsleben
zusammen-Arbeiten.

Gemeinsam Inklusion leben!



Aus Sicht der Budgetnehmenden:

- Berufliche Wahlfreiheit
- Übernahme von Verantwortung
- Förderung von Selbständigkeit, Loslösung von Abhängigkeiten
- Eigenes Geld verdienen

Aus Sicht der Arbeitgebenden:

- Neue motivierte Mitarbeiter*innen
- Entlastung der Fachkräfte
- Positives Arbeitsklima
- Soziale Verantwortung
- Steigerung der Attraktivität am Standort

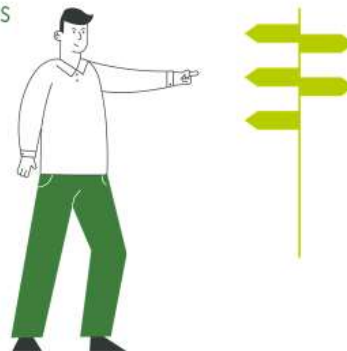


Wen gibt es noch? Weitere Ansprechstellen!



Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses können Sie Unterstützung bekommen durch:

- Integrationsfachdienst (IFD)
- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)
- Werkstatt für behinderte Menschen
- Anderer Leistungsanbieter
- Agentur für Arbeit
- Eingliederungshilfe



Das Budget für Arbeit.
Sprechen Sie uns gerne an!



Integrationsfachdienst Wolfsburg:

Kontakt Zentrale:
05361-83411-0

Zu den Kontaktdaten vom IFD Web:



Norbert Dinter

Bundesagentur für Arbeit Helmstedt

Berufliche Rehabilitation und Teilhabe

VIELFALT stärkt Ihr Unternehmen: Einstellen, fördern, entwickeln / wachsen

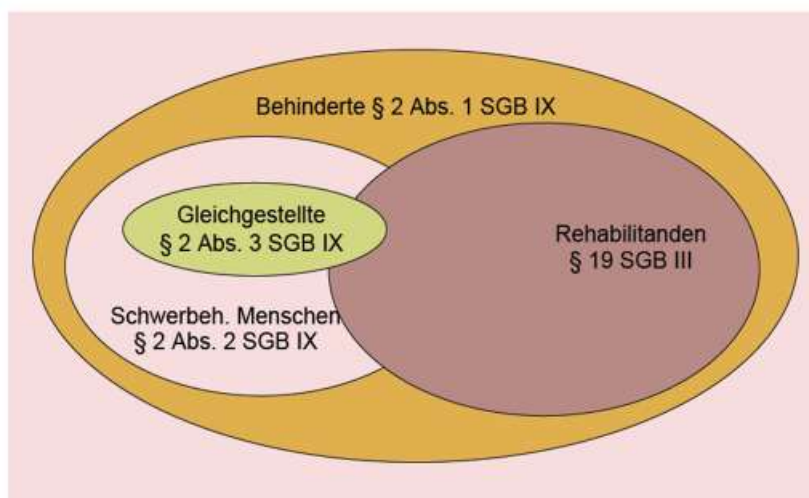
09.01.2024

Berufliche Rehabilitation und Teilhabe Agentur für Arbeit Helmstedt



 Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Helmstedt
bringt weiter.

Einordnung der Begrifflichkeiten



Behinderungsarten (Auszug)

- Autismus
- Bewegungsstörungen
- Blindheit / Sehbehinderung
- Diabetes I und II
- Epilepsie
- Gehörlosigkeit / Schwerhörigkeit
- Kleinwuchs
- Lernbehinderung
- Nierenschädigungen
- Psychische Erkrankungen

Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (einschl. gleichgestellter Personen) nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) bei Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen in 2021, in Tausend



Quelle: Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, 2022, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit

- „so normal wie möglich – so speziell wie nötig“
- Team für berufliche Rehabilitation und Teilhabe
- Beratung von Menschen mit Behinderungen durch speziell geschulte Arbeitsvermittler*Innen und Berater*Innen
- Enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice und Ihren dort zuständigen Ansprechpartner*Innen
- Zusammenarbeit mit anderen Stellen (Teilhabeplanung) z.B. Integrationsfachdienste (IFD), Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften, Bildungsträgern, Berufsbildungswerken, Berufsförderungswerken, Kommunen (Eingliederungshilfe) etc.

Unterstützungsmöglichkeiten

- Arbeitsvermittlung
- Beratung zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten bei Neueinstellung
- Beratung bezüglich einer längerfristigen beruflicher Erprobung
- Berufsförderung und sonstige Hilfen
(z.B. Arbeitsplatzumbauten, Arbeitsassistent, Kfz-Hilfe / Beförderungsdienst, Gebärdensprachdolmetscher*In des Integrationsfachdienstes)
- Unterstützung durch den Technischen Beratungsdienst (TBD)
- Alle (Förder-) Möglichkeiten werden auf die individuellen Bedarfe des Einzelfalles abgestimmt

Operative Aufgaben des TBD - Auszug -

- Arbeitsplatzanpassungen für motorisch-, hör- oder sehbehinderte Menschen
- Mobilität behinderter Menschen (Kfz-Hilfe)
- barrierefreie Gestaltung von Gebäuden und Zuwegungen
- Arbeitsplatzbewertungen bei Gleichstellungsverfahren und Mehrfachanrechnungen
- technische und arbeitswissenschaftliche Beratung von Arbeitgebern
- Qualitätssicherung für Agenturen und Jobcentern, z. B.
 - von Bildungsmaßnahmen und Trägern
 - Bewertung von Arbeitsgelegenheiten (technisch, Kosten, Aufwand)

Vorteile für alle Beteiligten → eine Win-Win-Situation

- Nischenarbeitsplätze im Berufsfeld identifizieren
- Bereicherung des Unternehmens durch Vielfalt
- zielgerichtete Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- Erfüllung der Beschäftigtenquote
- Voranbringen der gesellschaftlichen Aufgabe der Inklusion

Die Schwerbehindertenabgabe ab 01. Januar 2024

Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von drei Prozent, aber weniger als der geltenden Pflichtzahl: 140 Euro

Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von zwei bis drei Prozent: 245 Euro

Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als 0 Prozent bis weniger als 2 Prozent: 360 Euro

Neue vierte Stufe:

Wenn gar keine Schwerbehinderten beschäftigt werden: 720 Euro

Sonderregelungen

Etwas abweichende Regelungen gibt es für Arbeitgeber mit weniger als 40 Beschäftigten:

Hier werden bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 140 Euro fällig, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 210 Euro.

Bei Arbeitgeber mit weniger als 60 Beschäftigten und einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 140 Euro erhoben, bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen 245 Euro erhoben, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 410 Euro.

Die Abgabe versteht sich pro nicht besetztem Arbeitsplatz und für jeden Monat.

Beispiel:

Ein Unternehmen mit 200 Beschäftigten muss also 10 Arbeitsplätze (5 Prozent) mit Schwerbehinderten besetzen. Beschäftigt es das ganze Jahr über keinen einzigen Schwerbehinderten, so wird ab 2024 die Ausgleichsabgabe von 720 Euro monatlich fällig – für jeden Arbeitsplatz, insgesamt also 86.400 Euro (720 Euro x 10 Arbeitsplätze x 12 Monate).

Alternativen zur Abgabe: Aufträge, die Sie an anerkannte Werkstätten für Behinderte vergeben, um die Hälfte des Rechnungsbetrags (ohne Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen lassen.

Dajana Weidemann

Lebenshilfe Helmstedt-Wolfenbüttel gGmbH

Mit welchen Strategien kann man Menschen mit Behinderungen als Arbeitskräfte für das eigene Unternehmen gewinnen?

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann

AKTION
MENSCH

LEBENSILFE
OSTFALEN



LEBENSILFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

Vielfalt stärkt Ihr Unternehmen: Einstellen, Fördern, Wachsen

Wer sind die Menschen mit Behinderungen?

Welche Tätigkeiten üben Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen in WfbM aus?

Welche Strategien können Unternehmen anwenden, um die Potentiale zu nutzen?

Vielfalt stärkt Ihr Unternehmen: Einstellen, Fördern, Wachsen

Wer sind die Menschen mit Behinderungen?

Menschen, deren Sinne oder Körperfunktionen beeinträchtigt sind, denen Körperteile fehlen, bzw. die aufgrund schwerer Erkrankungen eine verminderte Leitungsfähigkeit besitzen.

Menschen, die aufgrund ihrer Neurodiversität eine andere Art der Wahrnehmung ihrer Umwelt und des Denkens haben (z. B. Autismus, ADHS, Legasthenie, Bipolare Störung, geistige und psychische Beeinträchtigungen, Hochbegabung)

Einige Zahlen zu Menschen mit Behinderungen

- 7,8 Mio. erfasste Menschen mit Schwerbehinderung
- 3,3 % angeboren, 96,7% im Laufe des Lebens erworben
- 3 Mio. erwerbsfähige Menschen mit Schwerbehinderung im Alter 15 - 65Jahre
- 49,8 % davon haben Arbeit
- Menschen mit Erwerbsunfähigkeit zählen in der Statistik nicht mit
- ca. 300.000 erwerbsunfähige Personen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und bei Anderen Leistungsanbietern im Arbeits- und im Berufsbildungsbereich

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann

**AKTION
MENSCH**

LEBENSILFFE
OSTFALEN



LEBENSILFFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

In welchen Bereichen arbeiten Menschen mit Behinderungen?



Wirtschaftszweige – Beschäftigte schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Personen bei Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen

Jahresdurchschnitt 2021
Deutschland

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann

**AKTION
MENSCH**

LEBENSILFFE
OSTFALEN



LEBENSILFFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

Vielfalt stärkt Ihr Unternehmen: Einstellen, Fördern, Wachsen

Welche Tätigkeiten üben Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen in WfbM aus?

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann



LEBENSILFE
OSTFALEN



LEBENSILFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

Welche Tätigkeiten üben Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen in WfbM aus?

Innerhalb der WfbM

- Industriemontage, Verpackung und Konfektionierung
- Arbeit in der Gebäudereinigung, Wäschereinigung, Autoreinigung
- Verarbeitung von Nahrungsmitteln
- Garten- und Landschaftspflege
- Bearbeitung von Holz und Metallwerkstoffen
- Verarbeitung von Stoffen in der Näherei

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann



LEBENSILFE
OSTFALEN



LEBENSILFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

Welche Tätigkeiten üben Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen aus WfbM aus?

Betrieblich integriert

- Industriemontage, Verpackung und Konfektionierung, Vorbereitung für Versand
- Bearbeiten von Metallteilen
- Füttern von Tieren, Reinigen von Tierunterkünften, Beschäftigung mit den Tieren
- Auffüllen von Regalen, Lagerarbeiten
- Sauberhalten des Arbeitsplatzes und Kundenbereiches
- Küchenhilfe in Kindergärten, Küche aufräumen, Dokumentation der Kühlkette
- Küchen- und Servicearbeiten in Pflegeheimen, Alltagsbegleitung mit Gesprächen und Spielen
- Pflege von Grünflächen, Kontrollgänge in Büroräumen und sanitären Einrichtungen, Unterstützung bei Umzügen

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann



LEBENSHILFE
OSTFALEN



LEBENSHILFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

Welche Tätigkeiten üben Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen aus WfbM aus?

Betrieblich integriert

- Arbeitsmaterialien in Bäckerei reinigen
- Entleeren der Flaschenrückgabe
- Materialauslieferung an Kunden
- Handlangerarbeiten auf dem Bau
- Desinfektion von Gegenständen
- Preise scannen und drucken
- Kaffee kochen, Essen verteilen
- Büroarbeiten, Post verteilen, Serienbriefe drucken und versenden, Materialbestellung, Telefondienst, Empfang, Termine vereinbaren bzw. absagen

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann



LEBENSHILFE
OSTFALEN



LEBENSHILFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

Welche Tätigkeiten üben Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen aus WfbM aus?

Betrieblich integriert

- Tische säubern, WC-Artikel auffüllen
- Unterstützung bei organisatorischen Durchführungen
- Botenfahrten, Post, Essen, Wäsche
- Genesungsbegleitung für psychisch kranke Menschen
- Fahrzeugpflege
- Vorbereiten der Baustelle bei Kunden, Maschinen und Material transportieren
- Hausmeisterdienste, Reparaturarbeiten
- Pflege Holzbauteilen

Vielfalt stärkt Ihr Unternehmen: Einstellen, Fördern, Wachsen

Welche Strategien können Unternehmen anwenden, um die Potentiale zu nutzen?

Welche Strategien können Unternehmen anwenden, um die Potentiale zu nutzen?

Personalmanagement für Menschen mit Behinderungen

- Inklusionsbeauftragte ernennen und Aktionspläne erstellen
- Innere Netzwerke aktivieren
(Betriebs- oder Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, betroffene Mitarbeiter, Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Eigenes Personal fortbilden
(Inklusive Führung, Behinderungsarten und der Umgang damit, Bedeutung von Barrierefreiheit etc.)
- Äußere Netzwerke aufbauen
(Innungen, Kammern, Arbeitgeberverbände, Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber, Integrationsfachdienste, Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Inklusionsbeauftragte anderer Unternehmen evtl. gleicher Branchen, WfbM und andere Leistungsanbieter um Praktikanten zu finden)

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann



LEBENSILFE
OSTFALEN



LEBENSILFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

Welche Strategien können Unternehmen anwenden, um die Potentiale zu nutzen?

Personal-Akquise für Menschen mit Schwerbehinderungen

- Aktive Bewerbung bei Praktikanten in Schulen und Universitäten
- Job-Carving
(Tätigkeiten herausarbeiten, um einen Nischenarbeitsplatz zu beschreiben, Stellenprofile an den Menschen anpassen)
- Praktika mit Beschäftigten aus WfbM bzw. anderen Leitungsanbietern ermöglichen und die Assistenzsysteme nutzen (Jobcoaching, Arbeitsassistent, Beratung der Mitarbeitenden)
- Bewerbungsprozesse anpassen (z. B. Bewerbungsgespräche mit Autisten mit einem Coach führen)
- Teilzeitausbildung anbieten
- Übernahme ins Budget für Arbeit oder Budget für Ausbildung

Fachdienst zur betrieblichen Inklusion

09.01.2024 Dajana Weidemann



LEBENSILFE
OSTFALEN



LEBENSILFE
HELMSTEDT-WOLFENBÜTTEL

Vielfalt stärkt Ihr Unternehmen: Einstellen, Fördern, Wachsen

Melden sie sich gerne bei uns, wenn sie Arbeitskräfte suchen und Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen eine Chance in Ihrem Unternehmen geben möchten.

Podiumsdiskussion

Offen für Menschen mit Behinderungen

An der Podiumsdiskussion beteiligten sich vier Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus der Region.

Corinna Wollenhaupt,
Geschäftsführerin der Lavie Grün gGmbH in Königsutter

Mit der Lavie Grün gGmbH ist es gelungen, das erste Inklusionsunternehmen des Landkreises Helmstedt zur Mitwirkung zu gewinnen. Als Inklusionsunternehmen sind Betriebe zu bezeichnen, in denen 40 – 50 Prozent der Mitarbeiter eine Schwerbehinderung aufweisen. Das Unternehmen bietet schwerbehinderten Menschen Arbeitsplätze „rund um den Baum“ an, vgl. <https://lavie-gruen.de/>.

Frau Wollenhaupt ging auf verschiedene Aspekte der inklusiven Arbeitswelt ein, insbesondere auf die große Bedeutung von Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigungen. Denn täglicher Rhythmus durch Inklusion im Arbeitsleben wirke stabilisierend auf Menschen, besonders wenn psychische Beeinträchtigungen vorkämen. Die Verbesserung von Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt und ein starkes Engagement für die Berufsförderung für Menschen, die sich stabilisieren sollen, seien von grundlegender Bedeutung.

Rainer Rilke,
Geschäftsführer der Elsa GmbH in Helmstedt.

Die Elsa GmbH ist ein Fertigungsbetrieb des Maschinenbaus der metallverarbeitenden Industrie. Die Geschichte des Betriebes am aktuellen Standort im Helmstedt reicht über 80 Jahre zurück, vgl. <https://elsa-werk.de/>.

Herr Rilke informierte über die Einstellung eines schwerbehinderten Bewerbers auf der Grundlage eines Eingliederungszuschusses sowie den Erwerb einer Maschine, die von dem neuen Mitarbeiter bedient werden kann.

Deutlich wurde, dass oft langfristiges Engagement nötig ist, um Menschen mit Beeinträchtigungen in den betrieblichen Arbeitsalltag zu inkludieren. Zudem ist es vielfach auch nötig, das Engagement

finanziell abzusichern, damit sich z.B. durch Neuanschaffungen angepasster Maschinen keine Risiken für die Unternehmen ergeben.

Deutlich wurde, dass sich die individuelle Beratung auf Arbeitgeberseite und eine verlässliche Unterstützung für die Unternehmen als entscheidende Momente erwiesen, um die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Tat umsetzen zu können.

Stephan Sigusch,
Geschäftsführer und Vereinsbetreuer beim Betreuungsverein Oschersleben e.V., Helmstedt und Haldensleben.

Auf der Basis des seit 1.1.2023 reformierten Betreuungsorganisationsgesetzes ist der überregionale Betreuungsverein Oschersleben e.V. auch für Menschen im Landkreis Helmstedt da. Er fördert ehrenamtliche Betreuungsmöglichkeiten und stärkt die Selbstbestimmung, vgl. <https://www.bvoc.de/>.

Ein Mitarbeiter des Betreuungsvereins arbeitet über das „Budget für Arbeit“ mit. Dieser nimmt in vielen Beratungsgesprächen einen wichtigen Stellenwert ein, da er als Betroffener eine gute Verbindung zu vielen Menschen hat, die hilfesuchend sind. Auf das Betriebsklima hat sich die gemeinsame Arbeit bereichernd ausgewirkt, da der Kollege immer aufgeschlossen und freundlich auftritt. Außerdem ist die Kommunikation zwischen den Kolleginnen und Kollegen klarer geworden. Dabei haben sie Hilfsmittel, wie z.B. ein Plakat angefertigt, auf dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Fotos und Namen sichtbar sind. Es wird dadurch für alle klar, wer welche Aufgabe hat und wie jeder angesprochen und erreicht werden kann.

Alexander Thiele,
Gesundheits- und Sozialmanager beim Kreisverband des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) Helmstedt

Der DRK-Kreisverband Helmstedt übernimmt Aufgaben im Bereich der stationären und ambulanten Pflege, betreibt Sozialstationen, arbeitet in der Kinderbetreuung, bietet Erste-Hilfe-Kurse an und engagiert sich in der Flüchtlingsbetreuung und Integration, vgl. www.drk-kv-he.de.

Beim DRK-Kreisverband Helmstedt ist ein junger Mann tätig, der seine Ausbildung als Bürokaufmann

hier alsbald erfolgreich abschließen wird. Der Auszubildende erhielt, um seine motorischen Beeinträchtigungen auszugleichen, einen passenden Schreibtisch, welchen schließlich das Jobcenter finanzierte. Im Gebäude wurden noch vor Beginn seiner Ausbildung automatisch zu öffnende Brandschutztüren und eine barrierefreie Toilette installiert. Diese wurden zunächst durch den Arbeitgeber selbst finanziert, anschließend durch die Bundesagentur für Arbeit, als Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung, erstattet.

Fachkräftemangel bietet Chance für Inklusion

Helmstedter Sonntag vom 14.10.2024, S. 20

20 HELMSTEDTER SONNTAG

Landkreise Helmstedt & Börde

Fachkräftemangel bietet Chance für Inklusion

Besondere Potenziale und Perspektiven nutzen, um gemeinsam den „Arbeitsmarkt von morgen“ zu gestalten

von Kathrin Sohr

Helmstedt. Wie wäre es, wenn man Arbeitsplätze an Menschen anpassen würde, statt den perfekten topfiten 30-jährigen Mitarbeiter mit Ausbildung, Masterabschluss und zehn Jahren Berufserfahrung zu suchen?

Wenn man für den Einzelnen stattdessen den jeweils richtigen Job einfach backen oder, wie es in der englischen Version des Ausdrucks heißt, schnitzen könnte?

Diese Idee stand im Mittelpunkt einer Veranstaltung des Landkreises Helmstedt zum Thema „Inklusion am Arbeitsplatz“, wobei speziell die Integration Schwerbehinderter in das regionale Berufsleben thematisiert wurde.

„Job Carving“ heißt das Zauberwort einer modernen, diversitären Arbeitswelt, in der Mitarbeitende unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder gesundheitlichen Einschränkungen wertgeschätzt werden, weil sie kurz gesagt einfach am „richtigen Platz“ arbeiten.

Gewinnbringende „Defizite“

Den muss man zwar als Arbeitgebender oft erst „erschaffen“, wird dann aber gemäß dem Veranstaltungsmotto „Vielfalt lohnt sich“ im Idealfall feststellen, dass das vermeintliche Defizit des neuen Mitarbeitenden zum Ge-

winn für alle werden kann.

Oft sei es nur die kleine Änderung der Blickrichtung und die Abkehr von alten Vorurteilen, die den Unterschied ausmache, erklärte Corinna Wollenhaupt, Geschäftsführerin der Lavie grün GmbH, einem Betrieb für Landschaftsbau aus Königs-Lutter, dessen Angebot sich speziell an Menschen mit psychischen Einschränkungen richtet.

Neue Betrachtungsweise

Nach dem Sozialgesetzbuch gelten Menschen, deren geistige, seelische oder körperliche Gesundheit dauerhaft vom für das jeweilige Lebensalter typischen Zustand abweicht und dadurch ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben einschränkt, als schwerbehindert.

Doch was vor einigen Jahren noch gleichbedeutend das „Aus“ beruflicher Perspektiven und für Arbeitgeber allenfalls unter dem Aspekt des finanziellen „Ausgleichs“ attraktiv war, kann mit einer offeneren und zeitgemäßen Betrachtungsweise auch als Chance für den Arbeitsmarkt der Zukunft gesehen werden.

„Einstellen, fördern, wachsen“-unter diesem Motto engagiert sich im Landkreis Helmstedt seit 2018 eine Expertengruppe aus Politik, Behörden und Wirtschaft für Inklusion im (regionalen) Arbeitsleben.

Ziel ist es, durch Vernetzung, Beratung und Unterstützung eine

für Arbeitgebende wie Arbeitnehmende gewinnbringende Zusammenarbeit zu realisieren.

Von einem „sonst manchmal autoritären, dann im Umgang mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter fast väterlich-milden“ Meister berichtete zum Beispiel der Geschäftsführer der Helmstedter Elsa-Werke, Rainer Rilke. Sein Betrieb gehört zu denen, die trotz Schwierigkeiten in der Umsetzung seit Jahren an dem Konzept der „gelebten Inklusion“ festhalten.

Chancen für Arbeitgebende

Ob durch solche Erfahrungen nicht sogar das gesamte Betriebsklima profitierten würde, fragte Dr. Christina Trittel, Inklusionsbeauftragte des Landkreises Helmstedt, und nannte weitere positive Aspekte aus Arbeitgeberpersicht: Man könne durch Inklusion nicht nur Chancengeber sein und mittels Vielfalt den

innerbetrieblichen Zusammenhalt fördern, sondern auch besondere Kompetenzen von schwerbehinderten Mitarbeitenden nutzen, neue Kundengruppen erschließen und das eigene Image optimieren.

Wichtig sei es, alle Mitarbeitenden als vollwertige Arbeitskräfte wahrzunehmen, erklärte Norbert Dinter von der Arbeitsagentur Helmstedt, um Inklusion am Arbeitsplatz so speziell wie nötig, „so normal wie möglich“ zu gestalten.

Gerade im aktuellen Fachkräftemangel liege eine Chance, den Fokus im Personalmanagement zu verändern, Einzelfalllösungen zu ermöglichen und neue Potenziale nutzbar zu machen.

Das betonte zum Abschluss der Veranstaltung auch Landrat Gerhard Radeck, lobte das Engagement und die gute Zusammenarbeit der Arbeitsgruppe und ermutigte alle Beteiligten, ihre „wertvolle Arbeit fortzusetzen.“



Christina Trittel

Inklusionsbeauftragte des Landkreises Helmstedt

Dank und Nachwort

Liebe Leserinnen und Leser,

ich möchte mich bei allen Mitwirkenden bedanken, die zum Erfolg der Veranstaltung „Vielfalt stärkt ihr Unternehmen: Einstellen, fördern, wachsen“ am 09.01.2024 beigetragen haben. Ohne Sie wäre es nicht möglich gewesen, dieses Thema so interessant zu präsentieren.

Herzlichen Dank an den Landrat des Landkreises Helmstedt, Herrn Gerhard Radeck, für den inspirierenden Austausch und sein engagiertes Eintreten, das der Aufgabe, Inklusion und Arbeit im Landkreis noch stärker zusammenzudenken, Bedeutung verliehen hat.

Eine erste Idee zur Veranstaltung ist durch die „Arbeitsgruppe Inklusion: Arbeit, Erwachsenenbildung, Ausbildung, Integration.“¹ eingebracht worden. Mit dieser Idee flossen in den ersten Aktionsplan Inklusion des Landkreises Helmstedt weitere Vorhaben ein, die auf mehr Inklusion im Arbeitsmarkt und mehr Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zielen².

Inzwischen sind weitere wertvolle Verbindungen zu Experten und Institutionen geknüpft worden, konnten Referentinnen und Referenten über die Arbeitsgruppe hinaus, sowie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion, gewonnen werden. Durch dieses Zutun sind weitere wichtige Perspektiven eingeflossen, welche für die Fortentwicklung im Landkreis Helmstedt in von hohem Wert sind.

Mit der Planung der Veranstaltung „VIELFALT stärkt ihr Unternehmen: Einstellen, fördern, wachsen.“ Entwickelten sich die Ansätze für die Veranstaltung weiter. Die Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist nicht nur eine Frage der sozialen Verantwortung, sondern auch ökonomisch sinnvoll. Es ist wertvoll, daran zu arbeiten, dass mehr Menschen mit Beeinträchtigungen die Chance erhalten, ihre

¹ In der Arbeitsgruppe „Inklusion: Arbeit, Erwachsenenbildung, Ausbildung und Integration“ wirken derzeit mit: Dajana Weidemann, Norbert Dinter, Guido Ide, Juliane Herm, Heike Bannach, Axel Thoma und André Lindner.

² Vgl. <https://www.landkreis-helmstedt.de/portal/seiten/landkreis-helmstedt-stellt-ersten-aktionsplan-inklusion-vor-900000091-34150.html>

Fähigkeiten und Talente in den Arbeitsmarkt einzubringen. Oft können gezielte Maßnahmen zu einer selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben führen und wertvolle ihre Talente und

Fähigkeit sichtbar machen.

Deutlich zeigte sich, dass dieses Thema so facettenreich ist, dass es mehr als eine Veranstaltung und mehr als eine Erwähnung verdient.

Wenn Sie, liebe Leserinnen und Leser, Interesse daran haben, für Inklusion im Landkreis Helmstedt einzutreten, wenden Sie sich bitte an mich:

*Dr. Christina Trittel
Landkreis Helmstedt
ISP Stabsstelle
Inklusionsbeauftragte
Rosenwinkel 10/ 11, Raum 001
38350 Helmstedt*

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Landkreis Helmstedt, Februar 2024

 inklusion@landkreis-helmstedt.de

 www.landkreis-helmstedt.de