

# Wege in einen inklusiven Arbeitsmarkt

Inklusionsnetzwerk Lüneburg 2024 "Neue Wege ins Berufsleben"





































Was wäre, wenn
inklusionserfahrene
Unternehmen in den Aufbau des
inklusiven Arbeitsmarktes aktiv
eingebunden würden?



















Wir sind davon überzeugt, dass wir gemeinsam die Vielfalt der Inklusion in die Mitte des Arbeitsmarktes bringen!









### **Unternehmen werden inklusiv**

U	ntei	rneh	men	wüns	chen

Eine gelingende Integration von Menschen mit Behinderungen als wertvolle Mitglieder der Wertschöpfungskette.

### **Unternehmen bieten**

- betriebliche Erprobungbetriebliche Qualifizierungbetriebliche Ausbildung
- nachhaltige Beschäftigung

### Wichtige Dienstleistung?

Ein Inklusionsdienstleister, der mit seinen Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten in das Unternehmen kommt und das Unternehmen langfristig eng begleitet.

Das Prinzip: <u>platzieren</u> – <u>qualifizieren</u> – <u>beschäftigen</u>

Das Ziel: Win-Win-Situation für alle Akteure

# **Definition**





### **Kooperative Beschäftigung**

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und individuellem Unterstützungsbedarf (z.B. im Rahmen der Inklusionsabteilung)

- Mitwirkung eines Inklusionsdienstleisters
- innerbetriebliche Coachingangebote für alle Beteiligten



### **Kooperative Qualifizierung**

Berufsvorbereitung und betriebliche Einstiege mithilfe eines anerkannten Bildungsträgers (z.B. inBeQ/UB)

- Coaching- und Bildungsangebote eines anerkannten Bildungsträgers
- Coaching- und Sensibilisierungsangebote für alle



### **Kooperative Teilhabe**

Einbezug von Menschen mit hohen Leistungseinschränkungen, Stärkung der Diversität und Übergangsmöglichkeiten (z.B. biAP/ WfbM)

- frühzeitigen Einstieg von Menschen aus Werkstätten (WfbM) oder vom anderen Leistungsanbieter
- Individuelle Angebote im Bereich arbeitnehmerähnlicher Tätigkeiten
- Bereitstellung geschützter, inklusiver Räume im Unternehmen







# Betriebliche Inklusion erfordert UNTERNEHM



### **Ressourcen im Betrieb**

- Zugängliche Informations- und Beratungsangebote
- Feste Ansprechpersonen für MmB & Betriebe
- Individuelle, flankierende Unterstützungsangebote

### Trägerübergreifende Zusammenarbeit

- LVR
- Rententräger
- Agentur f
   ür Arbeit
- IFD
- → Politische Willenskraft

### Interdisziplinäre Auseinandersetzung & Vernetzung

- (Sonder-)Pädagogik
- Rechtswissenschaftliche Aspekte
- Personalmanagement im Betrieb

# Zielgruppenspezifische Fachkenntnisse

- Integrationsfachdienst
- Inklusionsdienstleister
- BBW
- WfmB

Unterschiedliche Begehrensanker im Rahmen der Inklusion erfordern individuelle Herangehensweisen!



### Best Practise: Mustererkennung in der Luftfracht

### **Aufbau inklusiver Strukturen in der Security Abteilung**

### 2018 Idee

- Kontrollkräfte - Prüfung rechtlicher
- Grundlagen - Einbezug eines
- Inklusionsdienstleisters

### 2019 Vorurteilen entgegnen

- Assessmentcenter - Arbeitsmedizinische
- Untersuchung -Sensibilisierungs-
- arbeit (intern/ext.)

### 2020 Erste Erfahrungen

- Einsatz eines MA über iAÜ (später Wechsel in I.-Abt.)
- -Schulungen "Autismus & Beruf"
- -Jobcoaching

### 2021 Ausbau

- Einsatz zwei weiterer MA im Rahmen der Inklusionsabteilung
- -Gruppencoaching "on the job"

#### 2022 **Erkenntnisse**

- Erster Ausstieg -Zwei weitere Einstellungen
- (I.-Abteilung) - Erster Einsatz im Rahmen der inBeQ/UB

#### 2023 Weiterentwicklung

-Zielgerichteter Einsatz der individuellen Stärken von Mitarbeitenden der Inklusionsabteilung



### Der bewusste Umgang miteinander bereichert Teams!



### Das Verständnis inklusiver Beschäftigung

### Wirtschaftsunternehmen

brauchen Mitarbeiter:innen

auch für neu zu entwickelnde Nischenarbeitsplätze

### **Menschen mit Behinderung**

brauchen Beschäftigung

in Wirtschaftsunternehmen, so wie jeder andere auch

### <u>Inklusionsdienstleister</u>

entwickeln individuelle Qualifizierungs-/ Beschäftigungswege für und mit Menschen mit Behinderung und Unterstützungsbedarf mit und in regionalen Wirtschaftsunternehmen

Nachhaltige Besetzung der Arbeitsplätze

Nachhaltige inklusive Beschäftigung

**Win-Win-Situation** 



# Brücke zwischen WfbM und Arbeitsmarkt

### Inklusive Beschäftigung in regionalen Unternehmen

# Flexible Unterstützung nach Bedarf und aus einer Hand

WfbM\*

### **BiAP**

Betriebliches
Eingangsverfahren,
Berufsbildung
und
Arbeitsbereich

Budget für Ausbildung

Budget für Arbeit Betriebliche Qualifizierung

wie BvB, InbeQ / UB, Reha-Ausbildung Supported Employment

beispielhaft I-Abteilung IAÜ\*

### Arbeitsmarkt

ohne oder mit punktueller Unterstützung

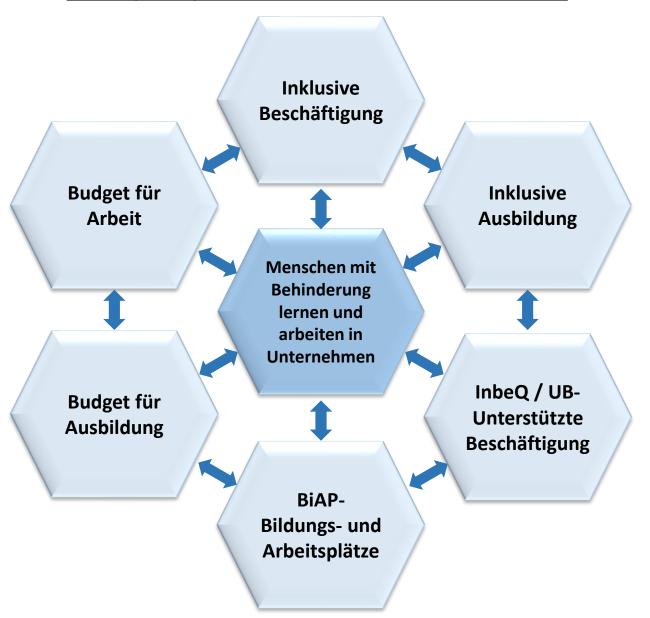
Unterstützungsbedarf

Produktivität

<sup>\*</sup> WfbM = Werkstatt für Menschen mit Behinderung



### Wichtige Angebote eines Inklusionsdienstleisters



# **Vielen Dank!**

### **Tanja Apholte**

Diversity Manager / Inklusionsbeauftragte DHL Airways GmbH Tel.: +49 (0)2203 2998-402

Tanja.Apholte@dhl.com

### **Monika Labruier**

Geschäftsführerin ProjektRouter gGmbH

Tel.: +49 (0) 221 972465-95

monika.labruier@projekt-router.de

# Backup



### Informationslücke

- Rekrutierungs-, Beschäftigungsund Qualifizierungsmöglichkeiten
- Unterstützungsmöglichkeiten
- Zuständigkeiten

### **Administrativer Aufwand**

- Planung und Koordination
- Antragswesen
- Auseinandersetzung mit verschiedenen Leistungsträgern

### **Mangelnde Ressourcen**

- Arbeitsplatzanalyse- und Anpassung
- Stärkenanalyse Bewerber:innen
- Bedarfsgerechte Begleitung

### Berührungsängste

- Barrieren im Kopf des bestehenden Personals
- Fehlende Sensibilisierungsangebote zum Abbau
- Fehlende zielgruppenspezifische Unterstützung

### Zugewinn neuer Teamkolleg:innen

- Fachkräftemangel & Arbeitslosigkeit entgegnen
- Besetzung von Nischentätigkeiten, Entlastung

### Reflexion

- der eigenen Haltung
- des Umgangs miteinander
- vorhandener
   Führungsstrategien

### Weiterentwicklung, Optimierung:

- der Zusammenarbeit am Standort
- von Arbeitsprozessen

### Veränderung, Akzeptanz, Achtsamkeit

• in den Teams

**Potenziale** 

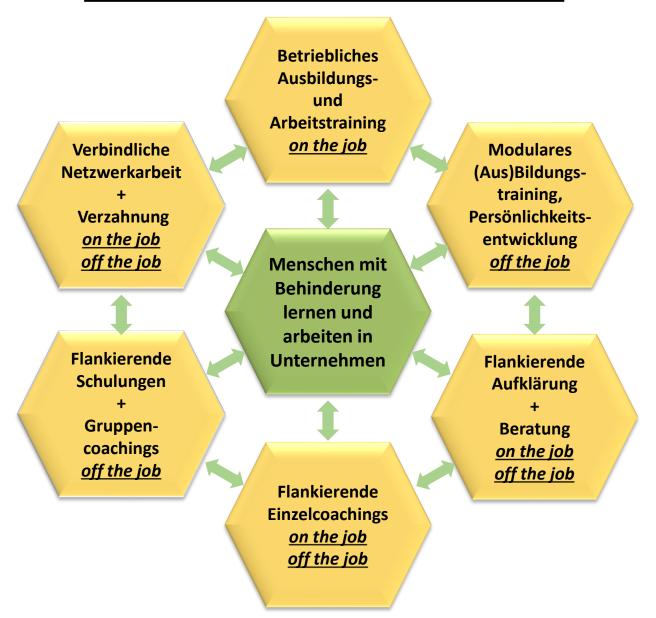
Hemmnisse

- im Unternehmen
- arbeitspädagogischer Ansätze

"vom Fürsorgemodell zum dienstleistungsorientierten Modell"



### Zur Arbeitsweise eines Inklusionsdienstleisters





## Unternehmen übernehmen Verantwortung

### Definition eines gemeinsamen Qualitätsstandards

- Verantwortung im Sinne des Supported Employments durch den Aufbau von Inklusionsabteilungen sowie individuell ausgerichteter Einzelarbeitsplätze
- Gewährleistung langfristiger Beschäftigungsmöglichkeiten mit passgenauen Unterstützungsangeboten
  - um die Teilhabe am 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu fördern und weiterzuentwickeln
- Verpflichtung der Unternehmen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzustreben
- Equal Pay- & Equal Treatment von Anfang an
- Einbindung betriebsintegrierter Arbeitsplätze für Menschen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht erreichen
- Unternehmensleitung entscheidet sich für eine inklusive Ausrichtung und entwickelt intern eine Strategie
- Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen
- Verantwortliche Person im Unternehmen zur Umsetzung der Strategie (Koordination, Sensibilisierungsarbeit)
- Einbindung von Führungskräften und allen Mitarbeitenden
- Einbindung ausgebildeter p\u00e4dagogischer Fachkr\u00e4fte (Job- und Inklusionscoaching)
  - Kontinuierliche Begleitung durch Inklusionsdienstleister und vertraute Coaches
- Ermöglichung eines regelmäßigen Austauschs und Weiterbildungsangebotes für verantwortliche Personen und Coaches im Unternehmen



# Wichtige Grundlagen vor der Beschäftigung

Es bedarf eines inklusiven Ausbildungs-, Qualifikations- & Erprobungsmarktes – in und gemeinsam mit Unternehmen! > Elemente der Erst- und Wiedereingliederung / Reha-Maßnahmen aus einer Hand <

Folgende Elemente eines zertifizierten Bildungsträgers / Inklusionsdienstleisters müssen gewährleistet sein:

Instrument	Verantwortung
Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine zur Vorbereitung  > nach Zeiten der Arbeitslosigkeit und zur Erkundung möglicher Arbeitsplätze	Agentur für Arbeit / Jobcenter
Betriebliche Elemente der Berufsvorbereitungsmaßnahme  > mit einem flankierenden Inklusionscoaching im Praktikumsunternehmen	Agentur für Arbeit
Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung (InbeQ/UB)  > mit einem flankierenden Qualifizierungscoaching im Einsatzunternehmen	Agentur für Arbeit / Rententräger
Betriebliche Ausbildung – nicht nur Praktikumsgeber  - mit einem flankierenden Ausbildungscoaching im Ausbildungsunternehmen	Agentur für Arbeit
MAG – Maßnahme beim Arbeitgeber  ➤ mit einem flankierenden Inklusionscoaching im Unternehmen	Agentur für Arbeit / Jobcenter
Probebeschäftigung  ➤ mit einem flankierenden Inklusionscoaching im Unternehmen	Agentur für Arbeit / Jobcenter
Betrieblich ausgerichtetes Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich  ich mit einem flankierenden Bildungscoaching im Einsatzunternehmen	Agentur für Arbeit / Rententräger

Treffen Unternehmensnetzwerk | 10.05.2023