

POSITIONEN & PROFILE

Informationen und Angebote rund um den Arbeitsmarkt
PERSONALMANAGEMENT · QUALIFIZIERUNG · PRÄVENTION

Ein Service Ihres
Berufsförderungswerkes

EDITORIAL



Liebe Leser,

Arbeit zu haben, bedeutet für die meisten Menschen mehr, als „nur“ Geld zu verdienen. Es bedeutet Selbstständigkeit, Unabhängigkeit und die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Wenn der Arbeitsplatz durch Krankheit, Behinderung, Unfall oder den wachsenden Druck im Arbeitsleben bedroht ist oder verloren geht, bedeutet das oft einen tiefen Einschnitt im Leben. Gerade in der Wirtschaftskrise darf man nicht einer Personalpolitik folgen, die auf einem vorzeitigen „Aussortieren“ der Menschen basiert. Präventive Strategien und innerbetriebliche Lösungen müssen Vorrang haben. Krankmachende Arbeitsbedingungen müssen reduziert und gesundheitsfördernde Maßnahmen geschaffen werden.

Es gibt viele Möglichkeiten, ein wegen Krankheit oder Behinderung bedrohtes Arbeitsverhältnis zu sichern: Man kann Arbeitsplätze umgestalten, Änderungen bei der Arbeitsorganisation vornehmen oder bei den Kompetenzen durch gezielte Qualifizierung ansetzen. Für die meisten betrieblichen Lösungsansätze können Unternehmen Förderungen von Reha-Trägern und Integrationsämtern bzw. Fürsorgestellen erhalten. Auch rechtlich steht ein breites Instrumentarium zur Verfügung, z.B. Integrations- und Betriebsvereinbarungen oder das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Zum Glück gibt es eine Reihe guter Beispiele von Unternehmen, die eine betriebliche Gesundheitsförderung und Präventionsmaßnahmen eingeführt haben. Aber es gibt noch reichlich zu tun. Zu viele Unternehmen beschäftigen keinen einzigen schwerbehinderten Arbeitnehmer. Häufig sind es behinderte, leistungsgewandelte und ältere Mitarbeiter, die im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen ihre Arbeitsplätze verlieren oder in die vorzeitige Rente gedrängt werden. Der VdK unterstützt daher die Initiative job – Jobs-ohne-Barrieren mit einem Schulungsprojekt und informiert Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Führungskräfte insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen über rechtliche Grundlagen, Pflichten und Fördermöglichkeiten.

Die Arbeitsplätze sollten den Menschen angepasst werden – nicht umgekehrt. Wir dürfen nicht vergessen, dass eine gute Gesundheits- und Behindertenpolitik im Betrieb keiner Randgruppe gilt, sondern bei einer alternden Bevölkerung und älter werdenden Belegschaften allen Beschäftigten zu Gute kommt und letztlich die Zukunft der Unternehmen sichern kann.

Ulrike Mascher, Präsidentin des Sozialverbandes VdK Deutschland

Eine Frage der Einstellung



BEHINDERUNG: KEIN HANDICAP FÜR LEISTUNG AM ARBEITSPLATZ

■ Behinderung und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz – das passt für Personaler oft nicht zusammen. Die Praxis zeigt, dass sich immer noch viele Arbeitgeber scheuen, Menschen mit Handicap einzustellen. Und dabei häufig übersehen, welche Potenziale die Beschäftigung Behinderter dem Unternehmen eröffnet.

Rund 8 Millionen behinderte Menschen leben in Deutschland, damit hat jeder zehnte Bundesbürger ein Handicap. Und im Zuge des demografischen Wandels wird diese Zahl in Zukunft wohl noch steigen. Dennoch geht die Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt eher schleppend voran: Obwohl sich die beruflichen Qualifikationen von behinderten und nicht behinderten Menschen grundsätzlich kaum voneinander unterscheiden, liegt die Arbeitslosenquote bei Schwerbehinderten um mehr als die Hälfte über der von Nichtbehinderten.

Barriere: Vorurteil

Eine Hauptursache dafür, dass so viele Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt außen vor bleiben, sind hartnäckige Vorurteile vor allem über die „bevorzugenden Bedingungen“ wie mehr Urlaubstage

oder die vermeintliche Unkündbarkeit und eine angeblich geringere Leistungsfähigkeit. Darüber kann Michael Seiler, Geschäftsführer der Gebrüder Dorfner GmbH & Co. Kaolin- und Kristallquarzsand-Werke KG, nur staunen: „Unsere behinderten Mitarbeiter leisten deutlich mehr, gerade weil sie zeigen wollen, dass sie mithalten können. Darüber hinaus sind sie bei weitem motivierter, sehr treu und loyal.“ 18 der 285 Mitarbeiter des Familienunternehmens aus dem oberpfälzischen Hirschau sind schwerbehindert. Behinderungen, die zum Teil erst aufgrund der schweren körperlichen Arbeit entstanden sind. Wenn es geht, werden die betroffenen Mitarbeiter innerbetrieblich auf einen Arbeitsplatz versetzt, der ihnen entgegen kommt. „Natürlich geht es in erster Linie darum, dem Unternehmen gestandene Fachkräfte zu erhalten“, erklärt Mittelständler

Seiler. „Ich denke aber auch, dass gemischte Teams für ein Unternehmen förderlich sind.“ Er hat in seinem Unternehmen so eine Kultur der Toleranz geschaffen – mit positiven Auswirkungen für das Betriebsklima. Denn: Mitarbeiter, die sich akzeptiert und wertgeschätzt fühlen, sind deutlich leistungsfähiger, egal, ob behindert oder nicht.

Auch die real- SB-Warenhaus GmbH zeigt, dass behindertenfreundliche Personalpolitik, Wettbewerbsfähigkeit und unternehmerischer Erfolg durchaus zusammenpassen: Mit einer Beschäftigungsquote von 6,28 Prozent liegt die METRO Group-Tochter deutlich über den gesetzlichen Vorgaben. „Wir halten es für eine besonders wichtige wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe, behinderte Menschen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und sie im Unternehmen zu fördern“, betont Dieter Braun, Beauftragter des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen. Und, nicht zu vergessen, jede Neueinstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung senkt auch die Ausgleichsabgabe.

DEFINITION

Leistungsgewandelt statt leistungsgemindert

Ein Herzinfarkt, ein Unfall oder eine schwere Krankheit – in den seltensten Fällen ist eine Behinderung angeboren. Vielmehr kann es im Laufe seines Lebens jeden Mensch treffen – und ihn so zu einem leistungsgewandelten Mitarbeiter werden lassen.

Von leistungsgewandelt ist immer dann die Rede, wenn Mitarbeiter aufgrund einer erworbenen Leistungseinschränkung zeitweise oder auf Dauer für bestimmte Belastungen ihres Arbeitsplatzes nicht mehr geeignet sind. Der vormalige Begriff „leistungsgemindert“ wird in diesem Kontext nicht mehr verwendet, da behinderte Menschen durchaus „volle Leistung“ erbringen können – vorausgesetzt, Mensch und Arbeitsplatz passen zusammen. Ein Thema, das gerade in

Zukunft mehr und mehr an Bedeutung gewinnen wird: „In Hinblick auf die demografische Entwicklung gilt es zu realisieren, dass Menschen im Laufe ihres Arbeitslebens behindert werden können – durch Alter, Krankheit, Unfall, aber auch durch die Arbeit und die Arbeitsbedingungen selbst. So kann auch ein ehemals gesunder Mitarbeiter den Status eines Behinderten bekommen“, weiß Anja Brockhagen vom Informationsportal Rehadat-Talentplus.

Mehr als 8 Millionen behinderte Menschen leben in Deutschland. Unterschieden werden körperliche und geistige Behinderungen, psychische Erkrankungen, Seh- und Hörbehinderungen, Lernbehinderungen oder auch chronische Erkrankungen. Von Schwerbehinderung spricht man bei einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent. Nur selten sind Behinderungen angeboren: Nur circa fünf Prozent der knapp 7 Millionen Schwerbehinderten sind dies von Geburt an. Die meisten Behinderungen werden durch Unfälle – und wesentlich häufiger – durch Krankheiten erworben. Das heißt: Jeder kann irgendwann im Laufe des Lebens von Behinderung betroffen sein.

THEMEN

Engagement für Mitarbeiter mit Handicap



Bei der Daimler AG haben die beiden Schwerbehindertenvertrauensleute Alfons Adam und Josef Franz Krettek eine Menge bewegt: Ihrem Engagement ist es zu verdanken, dass der Konzern heute 7.615 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt.

Seite 2

Perspektiven mit Mehrwert



Künftig werden immer weniger junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen – und das Durchschnittsalter der Beschäftigten wird steigen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) erweist sich hier zunehmend als lohnende Investition in den Erhalt von Fachkompetenz.

Seite 5

Mitten drin statt außen vor



Seit März ist die UN-Behindertenrechtskonvention für Deutschland verbindlich. Diese Konvention schafft kein Sonderrecht für behinderte Menschen, sondern ergänzt die allgemeinen Menschenrechte um die Perspektive von Menschen mit Behinderungen. Deutschland wird damit inklusive Gesellschaft.

Seite 6

REGIONALE THEMEN

Alles aus einer Hand



Das BFW Heidelberg hilft Unternehmen, das Gesundheitsbewusstsein der Belegschaften zu fördern, Ausfallzeiten zu verringern und erkrankten Mitarbeitern die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern.

Seite 3

SRH feiert in Heilbronn



Finanz- und Weltwirtschaftskrise – diese Ereignisse haben auch Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt. Mit Erfolg zeigt das BFW Heidelberg in der Außenstelle Heilbronn neue Ansätze zur effektiven Integration von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt.

Seite 4

AKTUELLE NEWS

Kurzarbeit: Qualifizieren statt Entlassen

In den vergangenen Monaten haben viele Firmen in Deutschland Kurzarbeit beantragt, und auch Kündigungen drohen an verschiedenen Stellen. Doch Unternehmen wissen, dass Facharbeiter zukünftig dennoch gebraucht werden: So bieten sich Weiterbildungen an, um Leerlaufzeiten zu überbrücken und Fachkräfte weiter zu qualifizieren. Die Bundesagentur für Arbeit fördert unter dem Motto „Qualifizieren statt Entlassen“ Firmen und deren Mitarbeiter, die derzeit Kurzarbeit angemeldet bzw. geplant haben. Sie übernimmt dabei die Weiterbildungskosten ganz oder teilweise. Aber auch Firmen, die nicht von Kurzarbeit betroffen sind, haben jetzt unabhängig von der Größe des Unternehmens im Rahmen von „WeGeBAU“ die Chance, die Weiterbildungskosten zertifizierter Anbieter übernehmen zu lassen. Bedingung ist, dass der Berufsabschluss des Mitarbeiters oder die mit öffentlichen Mitteln geförderte Weiterbildung mindestens vier Jahre zurückliegen muss. Die BFW bieten hier maßgeschneiderte Qualifizierungen an.

Mittelstand wandelt an Demografie vorbei

Mittelständische Unternehmen nehmen den demografischen Wandel als nicht sehr dringlich wahr, so eine Studie der Commerzbank. So registrieren sie die Bevölkerungsentwicklung zwar beim Absatz von Produkten und Dienstleistungen: 90 % der Unternehmen stellen sich auf den Wachstumsmarkt seniorer Konsumenten ein. Andererseits strebt der Mittelstand am demografischen Trend vorbei eine Verjüngung der Belegschaften an – und hat den drohenden Mangel an Auszubildenden oder High Potentials seltener im Blick. 85 % der Unternehmen reagieren auf die alternde Gesellschaft durch Weiterbildung der jüngeren Mitarbeiter – die Devise „lebenslanges Lernen“ mit der Weiterbildung älterer Mitarbeiter betreiben nur 44 %.

Fachkräfte trotz Krise gesucht

Wie reagieren Unternehmen im Recruiting und Personalmarketing auf die schwierige wirtschaftliche Situation? Dazu haben die HFU Business School der Hochschule Furtwangen und die Unternehmensberatung Promerit AG Personalverantwortliche befragt. Ergebnis: Die Suche nach Talenten geht weiter. Die Unternehmen konzentrieren ihre Aktivitäten verstärkt auf Neueinstellungen in Unternehmensbereichen, die für ihren Geschäftserfolg besonders relevant sind. Fazit: Die meisten Unternehmen (70 %) stellen trotz Rezession weiterhin ein, allerdings restriktiv. Arbeitgeber fokussieren ihr Recruiting derzeit auf strategisch wichtige Unternehmensbereiche. Konkret planen Unternehmen Neueinstellungen insbesondere im Vertrieb (41 %) sowie in Forschung & Entwicklung (25 %).

Engagement für Mitarbeiter mit Handicap

DAIMLER AG: SCHWERBEHINDERTEN-VERTRAUENSLEUTE MACHEN SICH FÜR BESCHÄFTIGUNG BEHINDERTER STARK

■ Als Regine F. ihre Beschäftigung bei der Daimler AG begann, herrschte Unsicherheit – sowohl die Kollegen als auch die Führungskräfte wussten nicht so recht, wie sie der einarmigen jungen Frau begegnen sollten. Doch die fegte mit ihrer Unbekümmertheit und ihrem Arbeitseinsatz alle Bedenken und Vorurteile weg. Für die beiden Schwerbehindertenvertrauensleute Alfons Adam und Josef Franz Krettek ein großer Erfolg. Denn auch ihrem Engagement ist es zu verdanken, dass Daimler heute 7.615 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt – und damit die Beschäftigungsquote mit 5,28 % noch übertrifft.

„Nachdem die Beschäftigungsquote 2004 von 6 % auf 5 % gesenkt wurde und die Arbeitgeber ihre Bereitschaft zu mehr freiwilligem Engagement ausgedrückt hatten, galt es das Thema anzupacken“, erinnert sich Alfons Adam. Der 53-jährige ist Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei Daimler und gleichzeitig Vorstandsmitglied des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie. Aber ganz so leicht wie gedacht, ließen sich seine Pläne nicht umsetzen: „Am Anfang gab es noch viele Vorurteile gegenüber schwerbehinderten Menschen“, sagt er, „insbesondere im Ausbildungsbereich befürchteten manche Ausbil-

duktionsleiter einen großen Aufwand – und vor allem fehlte es an entsprechenden Bewerbungen.“ Handlungsbedarf war also gegeben – und der Vertrauensmann begann zügig mit Gesprächen: Betriebsrat, Arbeitgeber und Ausbilder wurden sich schnell einig, sich dem neuen Personenkreis zu öffnen. Und nicht zuletzt war eine zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit notwendig: Schließlich galt es, behinderte und schwerbehinderte Menschen darüber zu informieren, dass der Automobilkonzern Bewerbungen von ihnen positiv gegenübersteht.

„Zu Beginn bestand die Sorge, dass körperbehinderte Menschen aufgrund ihrer Einschränkung nicht bei uns ein-

gesetzt werden können“, bestätigt Mario Genovese, Arbeitgeberbeauftragter am Standort Düsseldorf. Entkräftet werden konnten diese erst, nachdem die ersten positiven Erfahrungen gesammelt werden konnten – etwa durch Regine F., die trotz Einarmigkeit ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis stellte, oder durch Alois K., der zwar gehörlos, aber zugleich ein hervorragender Teilezurichter ist.

„Es hat Überzeugungsarbeit gekostet, die Berührungsängste abzubauen – insbesondere bei Behinderungsarten wie Gehörlosigkeit, aber die guten Beispiele waren die beste Werbung“, ergänzt Josef Franz Krettek, Schwerbehindertenvertrauensperson im Düsseldorfer Werk. Ebenso wie Alfons Adam hat er sich seit 2004 stark gemacht für die Einstellung Behinderter; ihm liegen, da er selbst hörgeschädigt ist, Menschen mit diesem Handicap besonders am Herzen. Sein Engagement hat sich mittlerweile ausgezahlt: Dank intensiver Aufklärungsarbeit und einer

Schulung in Gebärdensprache sind heute allein in der Rheinmetropole von 7.000 Mitarbeitern 100 gehörlos.

Auch für das Unternehmen rechnet sich die Beschäftigung Behinderter – und das nicht nur, weil es dafür Fördermittel gibt: Es hat gut ausgebildete Mitarbeiter und verfügt heute über ein funktionierendes Netzwerk und ein breites Know-how rund um die Beschäftigung behinderter Menschen – von denen im Übrigen auch die Mitarbeiter profitieren, die erst im Laufe ihrer Tätigkeit bei Daimler erkranken und „einsatzeingeschränkt“ werden. Hinzu kommt ein gestiegenes Bewusstsein bei den Führungskräften, dass jeder Mensch von heute auf morgen betroffen sein kann. Daimler gehört damit zu den überzeugenden Best-Practice-Beispielen für erfolgreiche Integration – das befand auch der Landschaftsverband Rheinland, der dem Werk Düsseldorf 2004 aus diesem Grund einen Sonderpreis verliehen hat.

EXPERTENINTERVIEW

Einiges im Angebot

INTEGRATIONSÄMTER BIETEN UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN FÜR BETRIEBE

■ Nicht jeder Betrieb beschäftigt Menschen mit Behinderungen. Über die Gründe sowie über Anreize zur Beschäftigung sprach Positionen & Profile mit Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

P&P: Haben behinderte Beschäftigte unter der derzeitigen Wirtschaftskrise besonders zu leiden?

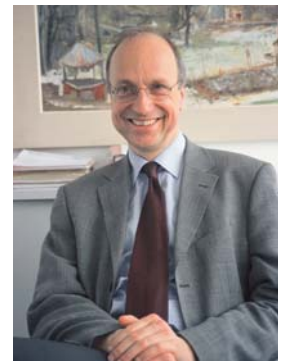
Ernst: Der Konjunkturaufschwung bis Mitte 2008 hat uns geholfen, für viele Behinderte eine Beschäftigung zu finden. Bei den Entlassungswellen, die wir derzeit und bis Ende des Jahres noch erleben werden, sind Behinderte im gleichen Ausmaß betroffen wie Nicht-behinderte. Wenn Opel oder Karstadt dicht machen, trifft das Nichtbehinderte und Behinderte in gleichem Umfang. Ich kann derzeit nicht erkennen, dass gehandicapte Mitarbeiter zuerst entlassen werden. Allerdings haben wir im ersten Quartal dieses Jahres im Vergleich zum Vorjahreszeitraum einen Rückgang von ca. 30 % bei Förderanträgen für die Einstellung von behinderten Mitarbeitern verzeichnen müssen.

Gibt es in Betrieben nach wie vor Vorbehalte, behinderte Mitarbeiter einzustellen?

Das lässt sich nur differenziert beantworten. Es gibt nach wie vor Unternehmen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen wollen. Deshalb finden wir bundesweit auch heute noch Betriebe ohne einen einzigen behinderten Mitarbeiter, obgleich sie dazu gesetzlich verpflichtet sind. Allerdings haben wir auch gute Erfahrungen mit vielen Arbeitgebern gemacht, die sich dieser Verpflichtung stellen. Außerdem haben viele dieser Betriebe erkannt, dass der behinderte Mitarbeiter an der richtigen Stelle eingesetzt seine Leistung bringt. Wie in unserer Gesellschaft, so haben wir auch bei Arbeitgebern mit Vorurteilen gegenüber Behinderten zu kämpfen. Aber es gibt auch viele positive Beispiele.

Lassen sich skeptische Arbeitgeber mit Hinweis auf die finanzielle Unterstützung davon überzeugen, behinderte Mitarbeiter einzustellen?

Karl-Friedrich Ernst ist seit 1994 Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).



Das ist uns in der Tat in vielen Fällen gelungen. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass wir mit einem positiven Beispiel durchaus Unternehmen von der Einstellung weiterer behinderter Mitarbeiter überzeugen können.

Was leisten die Integrationsämter für die Einstellung von Behinderten? Welche Unterstützung bieten Sie Arbeitgebern?

Wir haben auf der einen Seite einen gutbestückten gesetzlichen Instrumenten-Koffer, der nicht nur den besonderen Kündigungsschutz für Behinderte beinhaltet. Wir setzen vielmehr auf unsere vielfältigen Beratungsdienstleistungen, die von der Gestaltung des Arbeitsplatzes bis hin zu Assistenzen reichen. Wir bieten darüber hinaus auch Dienstleistungen für Beschäftigte an, die nicht körperbehindert sind, denken Sie beispielsweise an psychisch Kranke.

Wir bieten auch Lohnkostenzuschüsse an, die die Minderleistungen der Behinderten kompensieren sollen.

Es gibt also einen breiten Kanon von Unterstützungsmaßnahmen?

Ja, wir haben zum Beispiel besondere Angebote für die Einstellung von Blinden und Sehgeschädigten. Darüber hinaus fördern wir mittlerweile mit hohem Aufwand den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern in den Betrieben, um mehr Gehörlose ins Berufsleben zu integrieren. Als Integrationsämter haben wir einiges zu bieten.

Weitere Informationen:

www.integrationsaemter.de

Wenn die Stimme lächelt

Blinde Mitarbeiter in der Telefonzentrale des BFW Heidelberg

Blind oder fast blind zu sein, aber auch andere Arten von Behinderungen sind im BFW Heidelberg kein Tabuthema. Im Vordergrund stehen immer die fachlichen Kenntnisse und persönlichen Eigenschaften jedes Mitarbeiters. Wie erfolgreich die Arbeit sein kann, beweisen die beiden blinden Mitarbeiterinnen in der Telefonzentrale.



Margarethe Caspar war Krankenschwester mit Leib und Seele, als sie 1980 in der SRH Heidelberg in der Dialyse zu arbeiten begann. Doch dann begannen ihre Augen schlechter zu werden, am Ende hatte sie nur noch eine Sehkraft von knapp 2 Prozent und eine Gesichtsfeldeinschränkung unter 5 Grad. Laut wissenschaftlicher Maßstäbe ist Margarethe Caspar blind. Die Arbeit als Krankenschwester war ihr damit unmöglich geworden – aber ihr Arbeitgeber wusste eine Lösung. Margarethe Caspar begann in der SRH Heidelberg in der Telefonzentrale zu arbeiten. „Anfangs war ich ein bisschen unterfordert“, erinnert sie sich, aber die engagierte Frau bildete sich kontinuierlich weiter, machte jede Weiterbildung mit, die sinnvoll war. Heute ist sie zuständig für die gesamte Telekommunikation der SRH Heidelberg. Eine Arbeit, die ihr rundum Spaß macht und ihrem serviceorientiertem Wesen entspricht.

Für ihre Arbeit in der Telefonzentrale des BFW Heidelberg benötigt Margarethe Caspar eine Spezialsoftware für den Computer und ein Fernsehlesegerät, das mit einem zwischen zwei- und 16-fachen Zoom ausgestattet ist und so das gewünschte Objekt vergrößert. Während ihre Augen mit der Zeit immer schlechter geworden sind, ha-

ben sich ihr Tastsinn und ihr Hörvermögen verbessert. „Noch nach zehn Jahren erkenne ich eine Stimme wieder“, sagt sie. Sie arbeitet zusammen im Team mit ihrer Kollegin Susanne Klein und diese ist nicht nur ebenfalls seit mehr als zwei Jahrzehnten in der SRH beschäftigt, sondern auch blind. Allerdings ist Susanne Klein von Geburt an blind. Eine Sprachausgabe für die Telefone und den Computer sowie eine Braillezeile, die die Zeichen, die auf dem Bildschirm erscheinen, in Blindenschrift darstellt, helfen ihr bei der täglichen Arbeit. Zudem fügt sie über ein offenes Lesesystem, das zuvor eingescannte Texte vorliest.

Sehbehinderte oder blinde Menschen sind hervorragend für Aufgaben geeignet, bei denen die Stimme das Handwerkszeug ist. Außerdem verfügen sie über eine überdurchschnittliche Merkfähigkeit – ideale Voraussetzungen für eine Tätigkeit am Telefon: „Margarethe Caspar und Susanne Klein machen einen tollen Job. Die Telefonzentrale ist eine Visitenkarte des Unternehmens“, bekräftigt Thorsten Schenk vom Kundenservice, dem die Telefonzentrale angegliedert ist. „Probleme gibt es keine. Am Anfang war es natürlich etwas ungewohnt, dass man zum Beispiel keine Gegenstände auf dem Boden liegen lassen darf. Ebenso

muss alles seinen gewohnten Platz haben. Stellt man sich aber darauf ein, dann klappt die Zusammenarbeit optimal“, so Schenk weiter. Er schätzt die Arbeit der beiden Frauen – mindestens ebenso wie diese zufrieden mit ihrem Chef sind.

Die SRH Berufliche Rehabilitation GmbH steht Ihnen für Fragen und Anregungen jederzeit zur Verfügung.

KONTAKT:

Thorsten Schenk
Tel. 06221 88-2110
Fax 06221 88-3101
E-Mail: thorsten.schenk@bfw.srh.de

Blindheit

Unter Blindheit versteht die Wissenschaft die fehlende oder sehr stark eingeschränkte Fähigkeit des Sehvermögens (griechisch: Amaurosis). Blindheit gilt als „schwere Behinderung“. Der Begriff Schwerstbehinderung bezeichnet eine Beeinträchtigung des Menschen in seiner Gesamtheit in allen seinen Lebensvollzügen aufgrund komplexer Blockade sehr vieler Fähigkeiten.

ANGEBOT FÜR UNTERNEHMEN

Alles aus einer Hand

BFW unterstützt beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Ein Dienstleistungsunternehmen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation mit mehr als 30 Jahren Erfahrung rund um das Thema gesundheitliche Prävention und Rehabilitation ist geradezu prädestiniert, um andere Betriebe beim Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu unterstützen.

Das Berufsförderungswerk Heidelberg hilft Unternehmen, das Gesundheitsbewusstsein der Belegschaften zu fördern, Ausfallzeiten zu verringern und erkrankten Mitarbeitern die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern. Während Großunternehmen häufig ihre eigenen Konzepte entwickeln, suchen kleine und mittelständische Betriebe kompetente Netzwerkpartner, als welcher sich das BFW in der Rhein-Neckar-Region sowie an den weiteren Standorten in Baden-Württemberg und Hessen versteht.

Nach dem Prinzip „Alles aus einer Hand“ gibt es umfangreiche Angebote – von der Prävention bis zum Disability-Management. Ziel sind neben der Senkung krankheitsbe-

dingter Kosten auch die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter. Sicher ein lohnenswertes Ziel.

Firmenspezifische Angebote zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

- Seminare zum betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Seminare für Führungskräfte – auch zum Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitern
- Seminare zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Berufliche Profilings
- Arbeitsplatzanalysen
- Instrumente zur Auswahl geeigneter Mitarbeiter
- Informationen zu technischen Hilfsmitteln

- Unterstützung beim Aufbau eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Herstellung von Kontakten zu notwendigen Institutionen und Behörden

Weitere Angebote

- Ausbildung, medizinische und therapeutische Angebote
- Berufsfindung (Assessment) und Arbeitserprobung
- Arbeitsplatzbezogene, bedarfsorientierte Belastungserprobung
- Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen
- SRH Campus-Sport
- Tagungs-, Seminar- und EDV-Räume



WEITERE INFOS:

Ausführliche Informationen über das Betriebliche Eingliederungsmanagement erhalten Sie bei unserem Ansprechpartner:
Thorsten Schenk
Tel.: 06221 88-2110
Fax: 06221 88-3101
E-Mail:
thorsten.schenk@bfw.srh.de

BFW HEIDELBERG

Wir qualifizieren die Arbeitnehmer von morgen!



Die SRH Berufliche Rehabilitation GmbH ist mit dem Berufsförderungswerk in Heidelberg und fünf weiteren Standorten eines der renommiertesten Unternehmen auf dem deutschen Rehabilitationsmarkt.

Das Bildungsspektrum der Beruflichen Rehabilitation in Heidelberg umfasst über 50 individuelle Spezialausbildungen, Berufsausbildungen, Fachschul-ausbildungen und Studienbereiche.

Unsere Kunden sind in erster Linie öffentlich geförderte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Sie alle wollen sich mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung eine dauerhafte Perspektive am Arbeitsmarkt sichern. Geben Sie ihnen eine Möglichkeit!

Wir haben für Sie kompetentes Personal aus dem:

- kaufmännischen Bereich
- Metall- und Servicebereich
- Medienbereich
- Informations- und Telekommunikationsbereich
- technischen Bereich
- Gesundheitswesen und Sozialwesen

Gerne können Sie sich mit uns in Verbindung setzen.

Gerlinde Vitzthum-Tönnies E-Mail: gerlinde.vitzthum-toennies@bfw.srh.de
 Tel.: 06221 88-3392 www.srh.de/bfw
 Fax: 06221 88-3379

NEWS • NEWS • NEWS • NEWS • NEWS • NEWS • NEWS


JobStart 2009

Die Messe für den Berufseinstieg

Am 24.09.2009 ist es wieder soweit, unsere alljährliche Hausmesse JobStart für Unternehmen und Zeitarbeitsfirmen aus der Region findet auf dem Campus der SRH statt. Dort ergibt sich für Unternehmen die Möglichkeit die BFW-Absolventen aus den verschiedenen Ausbildungsberufen kostenlos über Angebote und vakante Stellen zu informieren.

Sollten Sie Interesse haben, so können Sie gern das Organisationsteam mit Frau Kathrin Klee unter 0 62 21 / 88 36 08 oder per E-Mail: kathrin.klee@bfw.srh.de kontaktieren.

Wir würden uns sehr freuen, Sie auf Ihrem Messestand begrüßen zu dürfen.

Zwei Wochen für die Ewigkeit

Schnell wieder arbeitsfähig durch Einhandtraining im BFW Heidelberg

Bei Funktionsverlusten in der dominanten oberen Extremität – zum Beispiel bei einer Armplexuslähmung – verändert sich der berufliche und private Alltag der Betroffenen wesentlich. So auch bei Andreas Z.: Nach einem Schlaganfall ist klar – als CNC-Anwender wird er nie wieder arbeiten können. Im BFW Heidelberg lernt der junge Mann jetzt, neue Fertigkeiten zu entwickeln und zu trainieren, um den Funktionsverlust auszugleichen, um möglichst schnell wieder ins Berufsleben zurückzukehren.



Anfangs war Andreas Z. noch skeptisch: „Was soll das noch bringen? Ich habe doch alle Behandlungsmethoden durchgestanden.“ Der 31-jährige hatte nach einem Schlaganfall bereits alles getan, was ihm Ärzte und Therapeuten empfohlen hatten. Nach dem Krankenhaus schloss sich eine medizinische Reha an. Danach folgten Physio- und Ergotherapie. Seit einem Jahr ist der Metallfacharbeiter arbeitsunfähig krank. Der Schlaganfall hatte eine Halbseitenlähmung verursacht, die bis heute die Funktion der rechten Gliedmaßen, insbesondere des Armes beeinträchtigt. Als CNC-Anwender wird er nie wieder arbeiten können.

Die Deutsche Rentenversicherung hatte als Rehabilitationsträger den Arbeitgeber angesprochen. Andreas Z. sollte innerbetrieblich umgesetzt werden. Keine anstrengenden körperlichen Arbeiten, aber weiterhin im industriellen Umfeld – so ist es geplant und vom Arbeitgeber unterstützt. Ein großes Glück für den jungen Familienvater, der damit Arbeitslosigkeit vermeiden und sich vielleicht sogar beruflich etwas verbessern kann.

Zwei Wochen dauert ein Einhandtraining im Berufsförderungswerk Heidelberg. Dabei soll die nicht dominante Hand neben feinmotorischen alltäg-

Angebot:

- Fein- und sensomotorische Übungseinheiten
- Umfangreiche Hilfsmittelberatung über PC-Eingabehilfsmittel
- Schulung über „Richtiges Sitzen“ unter Berücksichtigung des Funktionsverlustes
- Training des handschriftlichen Schreibvorgangs
- Dateneingabe am Computer unter Einsatz der erarbeiteten Hilfsmittel
- Vermittlung von PC-Kenntnissen unter besonderer Berücksichtigung der motorischen Einschränkungen und der vorhandenen Kenntnisse

lichen Fertigkeiten, das Anfertigen handschriftlicher Notizen, das Erzeugen einer eindeutigen Unterschrift und die schnelle Dateneingabe am Computer ohne visuelle Kontrolle übernehmen. Letzteres ist zwingend erforderlich, denn Andreas Z. wird demnächst die CNC-Maschinen programmieren und Produktionsaufträge weiterleiten. Das individuelle Training soll eine möglichst schnelle Arbeitsfähigkeit herstellen. Dafür werden Kompensationsstrategien entwickelt und erforderliche Fähigkeiten geübt. Aber Andreas Z. weiß, warum er das auf sich nimmt: „Bislang drehte es sich um den privaten Alltag – jetzt geht's endlich wieder in Richtung Job.“

WEITERE INFOS:

Der Bereich Technische Hilfen in der SRH Berufliche Rehabilitation steht Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 06221 88-3285

ZUKUNFTSORIENTIERTE QUALIFIZIERUNG

SRH feiert in Heilbronn

Eine Erfolgsgeschichte: 2 Jahre RehaStep in Heilbronn

Finanz- und Weltwirtschaftskrise – diese Ereignisse haben auch Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt. Mit Erfolg zeigt das BFW Heidelberg in der Außenstelle Heilbronn neue Ansätze zur effektiven Integration von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt.

„RehaStep ist ein Qualifizierungsprogramm, das beide Seiten bedient“, erklärt Claudius Hinger, Leiter der SRH RehaStep-Filiale Heilbronn. „Nach einer längeren Krankheit oder einem Unfall müssen sich viele Menschen auf dem Arbeitsmarkt neu behaupten oder sogar ihren ausgeübten Beruf aufgeben“, so Hinger weiter. Doch RehaStep integriert diese Menschen wieder erfolgreich in den Arbeitsmarkt.

Mit einem großen Jubiläum feiert die BFW-Außenstelle Heilbronn nun die Er-



folgsgeschichte von 2 Jahren RehaStep. Gefeierte wird am 24. September 2009 mit ehemaligen Teilnehmern der Qualifizierungsmaßnahme und Vertretern der Leistungsträger (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit und der gesetzlichen Unfallversicherung). Gesprächsrunden, eine Podiumsdiskussion mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft sowie Führungen durch die

Niederlassung Heilbronn runden die Veranstaltung ab.

WEITERE INFOS

Wenn Sie an der Jubiläumsveranstaltung teilnehmen möchten, können Sie sich gerne bei Claudius Hinger unter Tel.: 07131/2775585 oder per E-Mail: claudius.hinger@bfw.srh.de anmelden.

Perspektiven mit Mehrwert

BEM: Lohnende Investition in den Erhalt von Fachkompetenz

Künftig werden immer weniger junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen – und das Durchschnittsalter der Beschäftigten wird steigen. Und so ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) längst nicht mehr nur etwas für schwerbehinderte Menschen, sondern vielmehr eine Chance für Unternehmen, die Leistungsfähigkeit bei alternden Belegschaften und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu sichern.

Alternde Belegschaften, längere Lebensarbeitszeit, Mangel an Nachwuchskräften, Zunahme chronischer Erkrankungen – diese Schlagworte skizzieren die Herausforderungen, denen sich Unternehmen in Zukunft stellen müssen. Es gilt, Gesundheit zu fördern und Krankheit zu vermeiden. Aber was tun, wenn ein Mitarbeiter krank wird – sei es plötzlich durch einen Verkehrsunfall oder schleichend, beispielsweise aufgrund zunehmender Rückenbeschwerden? Vorausschauende Unternehmen reagieren frühzeitig, so auch die RUAG Aerospace Structures GmbH in Oberpfaffenhofen: Als ein Mitarbeiter nach einem Autounfall seine körperlich anstrengende Tätigkeit im Flugzeugbau nicht mehr ausüben kann, suchen Geschäftsführung und Personalabteilung schnell nach

einer Möglichkeit, um das Know-how des langjährigen Mitarbeiters im Unternehmen zu halten.

Professionelle Unterstützung holt sich das international erfolgreiche Technologieunternehmen beim Berufsförderungswerk München: „Es war gut, einen erfahrenen Partner an der Seite zu haben, der uns in diesem Prozess begleitet und kompetent beraten hat“, erklärt RUAG-Personalreferentin Michaela Lederer die Entscheidung, einen Profi an Bord zu holen. Gemeinsam mit den Fachkräften der beruflichen Rehabilitation wird der „Fahrplan“ festgelegt, um dem Mitarbeiter andere Einsatzmöglichkeiten im Betrieb zu erschließen. „Weil wir bereits gute Erfahrungen damit gemacht haben, Fluggerätbauer mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in



der Qualitätssicherung einzusetzen, war das eine Option, die auch in diesem Fall ins Auge gefasst wurde“, so Michaela Lederer. Im BFW absolviert der gelernte Fluggerätbauer, der bereits seit seiner Ausbildung im Unternehmen tätig ist, knapp 7 Monate auf ihn abgestimmte Teile der Ausbildung zum Qualitätsfachmann und frisch

in mehreren Kursen seine Computerkenntnisse auf. Eine Perspektive mit Mehrwert für alle Beteiligten: Im Mai 2008 kehrt der heute 38-Jährige ins Unternehmen zurück – und bringt am passenden Arbeitsplatz die volle Leistung. Eine lohnende Investition in den innerbetrieblichen Erhalt von Fachkompetenz.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen dauerhaft oder wiederholt arbeitsunfähig, ist nach § 84 Abs. 2 SGB IX ein so genanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Der Arbeitgeber muss klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Möglichkeiten eine erneute Erkrankung verhindert und so der Arbeitsplatz dauerhaft erhalten werden kann.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- Auf alternde Belegschaften vorbereitet sein
- Know-how langjähriger Mitarbeiter erhalten
- Mitarbeiterzufriedenheit und -loyalität erhöhen
- Attraktivität des Unternehmens für Kunden und für (potenzielle) Mitarbeiter steigern
- Kosten der Entgeltfortzahlung vermindern
- Kosten für Gehalt und Einarbeitung für Ersatzkräfte bzw. Überstunden senken
- Mit absehbaren Kosten kalkulieren statt mit unerwarteten Ausgaben und Mindereinnahmen umgehen müssen

KOOPERATIONEN

Betriebe ohne Barrieren

Unternehmen setzen auf Absolventen aus Berufsförderungswerken

Berufsförderungswerke bieten nicht nur Teilnehmern eine neue Chance, beruflich noch einmal neu durchzustarten – immer mehr werden sie auch zu einem unverzichtbaren Partner auf dem Arbeitsmarkt. Insbesondere Unternehmen, die bereits vom Fachkräftemangel betroffen sind, setzen statt auf aufwändige eigene Personalsuche verstärkt auf die Experten aus den Berufsförderungswerken.



So auch die F. Stephan GmbH in Gackebach: Seit mehreren Jahren arbeitet sie eng mit dem BFW Koblenz zusammen – inzwischen stammen mehr als 20 % der Belegschaft von dort. Seit 1978 stellt das rheinland-pfälzische Unternehmen, das sich auch international einen Namen gemacht hat, medizinische Hightech-Produkte her. „Seit der Gründung unseres Unternehmens konzentrieren wir uns auf klar umrissene Fachgebiete, fokussieren uns auf Beatmung, Anästhesie und Atemtherapie und entwickeln Lösungen für die Neonatologie und Pädiatrie“, erklärt Geschäftsführerin Tanja Stephan, die das Unternehmen 2001 von ihrem Vater übernommen – und seitdem einiges verändert hat: Sie investierte in Forschung und Entwicklung und akquirierte ein umfassendes Vertriebsnetz. Zudem standen zwingend notwendige Umstrukturierungen im Produktionsbereich an: „Wir mussten den immer höheren Anforderungen bezüglich Lieferzeiten und Mengen gerecht werden“, sagt sie und positionierte ihr Unternehmen mit Erfolg. Das spiegelte sich auch in den Mitarbeiterzahlen wider: Von 50 auf aktuell 116 Beschäftigte erweiterte sich der Personalstamm inzwischen. Alles hoch qualifizierte Mitarbeiter mit Teamgeist und Motivation, darauf legt

Verantwortungsbewusstsein und Innovationsfreude: Dafür steht Tanja Stephan, geschäftsführende Gesellschafterin der F. Stephan GmbH.



die Firmenchefin großen Wert. Fündig geworden ist sie in den vergangenen Jahren stets im BFW Koblenz: Mittlerweile sind 25 ihrer Mitarbeiter – und damit jeder fünfte – BFW-Absolventen. Tanja Stephan ist mit den Fachkräften aus dem BFW rundum zufrieden: „Insgesamt gehen die Rehabilitanden viel ruhiger, professioneller und ausgeglichener an den neuen Job heran als andere Bewerber“, lobt sie. Neben der „Topqualität der Ausbildung“ sei das ein „Riesenvorteil“.

Eine Erkenntnis, die auch SSI Schäfer Noell in fränkischen Giebelstadt gemacht hat: Der Spezialist für komplexe Logistiksysteme gibt regelmäßig blinden und sehbehinderten Absolventen des BFW Würzburg die Chance, zu zeigen, was sie können. „Wir haben mit den blinden und sehbehinderten BFW-Absolventen beste Erfahrungen gemacht“, betont SSI-Personalchefin Ramona Vian. „Sie wissen es sehr zu schätzen, hier zu arbeiten und bringen ein hohes Maß an Engagement mit“, unterstreicht sie. Rückendeckung bekommt sie auch von Geschäftsführer Harrie Swinkles, der die Schwerbehindertenquote bei SSI Schäfer weiter ausbauen möchte. „Nicht aus Barmherzigkeit“, betont Vian, „sondern aus Überzeugung!“

Ausgezeichnete Unternehmerin

„Der Gemeinschaftsgedanke steht bei allem, was wir tun, im Vordergrund“, betont Tanja Stephan. Der Musketier-Ausspruch „Einer für alle, alle für einen“ ist für sie gelebtes Prinzip: Bislang wurden sämtliche Auszubildenden auf Wunsch übernommen und auch ältere Mitarbeiter erhalten bei der F. Stephan GmbH eine Chance, „denn wir sind der Ansicht, dass gerade sie aufgrund ihrer Erfahrung große Vorteile für das Unternehmen bieten können“. Vom Sozialen Bundesverband Wirtschaft-Bildung-Arbeit (WBA) erhielt Tanja Stephan für ihr Engagement 2008 den „Goldjupiter“, Wirtschaftspreis Soziale Marktwirtschaft. Diese Auszeichnung wird an wirtschaftlich verantwortliche Persönlichkeiten aus dem Mittelstand vergeben, die sich ihrer sozialen Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Staat bewusst sind und durch jahrzehntelange Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen auch in schwierigen Zeiten dem Gemeinwohl dienen.

Mit ihrem Engagement, ihren unternehmerischen Ideen und ihrer Überzeugungskraft beeindruckte sie bereits 2007 die Jury der Mittelstandsinitiative „Mutmacher der Nation“. Die Geschäftsführerin des Westerwälder Medizintechnik-Unternehmens wurde im Landeswettbewerb mit dem ersten Platz ausgezeichnet. Bundesweit erreichte Tanja Stephan den mit 3.000 Euro dotierten dritten Platz.

Mit Gründergeist und Handicap erfolgreich



MANFRED SAUER: BEHINDERUNG ALS MOTOR FÜR GESCHÄFTSIDEEN ■
Dynamisch, kreativ und querschnittsgelähmt – so stellen sich wohl die wenigsten einen erfolgreichen Unternehmer vor. Manfred Sauer beweist das Gegenteil: Nach einem Unfall selbst an den Rollstuhl gefesselt, ist das eigene Handicap der Motor für eine durchschlagende Geschäftsidee. Angetrieben durch den eigenen Bedarf und damalige Versorgungsgenügs entwickelte Manfred Sauer sein erfolgreiches Unternehmen für die Hilfsmittelversorgung behinderter Menschen.

Manfred Sauer hat sich ganz bewusst der Frage nach einem sinnerfüllten und selbstbestimmten Leben gestellt: 1963 bricht sich der damals 19-jährige bei einem Badeunfall die Halswirbelsäule und ist seitdem querschnittsgelähmt. Doch ihm ist klar, dass er nicht den „klassischen“ Weg eines Men-

schen mit Behinderung gehen will. Unterstützung findet er bei dem behandelnden Arzt Dr. Ludwig Guttman – Vater der Paralympics. Manfred Sauer erinnert sich: „Als mein Vater kurz nach meinem Unfall deprimiert das erste Gespräch mit Dr. Guttman hatte, machte der ihm Mut: Ich mache Ihnen

Sohn zum Steuerzahler!“ Damit bestätigte er Sauer Vater darin, dass sein Sohn wieder selbstständig erwerbstätig sein könnte. Und so erhält er bei Dr. Guttman nicht nur seine Erstrehabilitation, der Neurologe legt auch die geistige Basis für den späteren Erfolg.

Leistungsbereitschaft trotz Behinderung

Angetrieben von dem Gedanken, dass nur Verantwortung und selbst erbrachte Leistung zu einem zufriedenen und selbstbestimmten Leben führen, gründet Manfred Sauer die Manfred Sauer GmbH, um Hilfsmittel für Blaseninkontinenz und später Kleidung für Rollstuhlfahrer herzustellen – mit durchschlagendem Erfolg. In Punkto Steuern hat Dr. Guttman also Recht behalten. Heute zählt sich Manfred Sauer zu „den immer weniger werdenden Behinderten, die zwar nicht erfreut, aber dennoch stolz darauf sind, Steuern zu zahlen“.

Der heute 65-jährige sucht immer wieder neue Herausforderungen und engagiert sich seit Jahren dafür, anderen Mut zu machen. Ums Geld geht es ihm dabei nicht. Ganz im Gegenteil: 2001 überführt Manfred Sauer seine Firma samt Privatvermögen in eine Stiftung, aus deren Mitteln in Lobbach bei Neckargemünd ein psychosoziales Zentrum für Behinderte entsteht, in der sich Menschen mit und ohne Behinderung neue Perspektiven erarbeiten können. „Ich will etwas zurückgeben an die Gesellschaft, die viel für mich getan hat“, betont der schwerbehinderte Geschäftsmann – und motiviert damit nicht nur Behinderte.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Mitten drin statt außen vor Deutschland wird inklusive Gesellschaft

Seit März dieses Jahres ist die UN-Behindertenrechtskonvention für Deutschland verbindlich. Diese Konvention schafft kein Sonderrecht für behinderte Menschen, sondern ergänzt die allgemeinen Menschenrechte um die Perspektive von Menschen mit Behinderungen. Die Hauptforderung der Konvention ist Inklusion – also eine Einbeziehung behinderter Menschen und ihrer Bedürfnisse von Anfang an.



Inklusion bedeutet, dass es keine Trennung mehr gibt zwischen „krank“ und „gesund“, oder zwischen „normal“ und „behindert“, vielmehr gilt: Jeder Mensch ist ein Individuum, das von Zeit zu Zeit Hilfe braucht. Zum Beispiel im Beruf. Hier ist die „unterstützte Beschäftigung“ eines der Hauptprinzipien. Dieses aus den USA stammende Konzept soll Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermitteln. So auch bei Maik Kasang, Rollstuhlfahrer aus Lübeck. Auf der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz fand er Menschen, die ihm halfen, seinen Traum in die Tat umzusetzen – darunter seine

Lehrerin, Mitschüler, der Integrationsdienst, seine Krankengymnastin, sein Praktikumsanleiter und sein Bruder. Sie gründeten kurzerhand einen Unterstützungsnetzwerk. Maik erarbeitete gemeinsam mit seinen Unterstützern eine Stärken-Schwächen-Liste. Mit diesem Plan erarbeitete die Gruppe ein Konzept, das sich aus Schule und Praktikum mit Begleitung zusammensetzte. Seit 2007 hat der junge Mann nun einen festen Arbeitsplatz im Umweltamt mit 20 Stunden in der Woche. Morgens und mittags erhält er Unterstützung von einem Job Coach. Damit Maiks Beispiel kein Einzelfall bleibt, sondern flächendeckend in Deutschland Anwendung findet,

entwickelt die Bundesregierung derzeit einen Aktionsplan. Damit sollen die zentralen Abkommen der UN-Behindertenrechtskonvention für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung konkretisiert werden.

Paradigmenwechsel notwendig

In der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention steckt Deutschland noch in den Kinderschuhen, vor allem im Bereich der schulischen Bildung: „Der Prozentsatz von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung, die gemeinsam mit nicht behinderten Kindern eine Schule besuchen, liegt in diesem Land, seit Jahrzehnten nahezu unverändert, bei rund 15 %“, erklärt

die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen Karin Evers-Meyer. „Wenn wir den Blick auf unsere Nachbarländer werfen, dann müssen wir feststellen, dass es dort gelingt, 60 – 80 % der behinderten Kinder inklusiv zu beschulen. Und schon allein an diesen Zahlen sehen Sie, dass wir enormen Nachholbedarf in unserem Land haben. Da muss sich etwas verändern.“ Neben Korrekturen im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt oder in der Infrastruktur ist vor allem auch ein Umdenken in den Köpfen notwendig. Denn um die Teilhabe aller zu sichern, sind nicht nur Staat und Gesellschaft, sondern jeder Einzelne gefragt.

Kampagne „Alle inklusive“ unterstützt UN-Konvention

In Deutschland hat die Bundesregierung gemeinsam mit den Verbänden im Deutschen Behindertenrat die Kampagne „Alle inklusive! Die neue UN-Konvention“ ins Leben gerufen. Die Kampagne soll aufzeigen, welche Maßnahmen in der Bundesrepublik Deutschland notwendig sind, um die Vorgaben der Behindertenrechtskonvention zu erfüllen. „Es müssen fundierte Maßnahmen entwickelt werden, um den vielen Barrieren, mit denen sich Menschen mit Behinderungen in ihrem Alltag konfrontiert sehen, zu begegnen“, so die Behindertenbeauftragte Evers-Meyer.

Dienstleistungen im Überblick

Fullservice für Ihre Personalplanung

Fullservice für den Arbeitsmarkt:
Das BFW Heidelberg bietet die ganze Palette an Personaldienstleistungen an – von der Beratung, über die Personalauswahl bis zur punktgenauen Qualifikation für einen Arbeitsplatz. Individuell und wirtschaftlich.

- Vermittlungsservice für Arbeitgeber
- Arbeitsplatzbezogene Zusatzqualifizierungen
 - für BFW-Teilnehmer und -Absolventen
 - für Mitarbeiter von Betrieben

- Ausbildungskooperation mit Unternehmen
- Fördermittelberatung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Präventionsangebote
- Gesundheitsförderung

Gern beraten wir Sie ganz unverbindlich.
Rufen Sie uns einfach an:

Telefon: 06221/88-2110

Prominente Profile



Chancengleichheit bedeutet Gelegenheit zum Nachweis ungleicher Talente.

**Sir Herbert Samuel (1870 – 1963)
Britischer Politiker und Diplomat**

IMPRESSUM

Positionen & Profile erscheint als Gemeinschaftsproduktion der Berufshilfsvereine Dortmund, Frankfurt, Heidelberg, München, Nürnberg, Oberhausen, Stralsund, Thüringen und Würzburg.

Gesamtredaktion: Werner Berndt, Dr. Maria Heinelt, Kathrin Klee, Maria Klink, Mario Krefß, Marcus Meier, Christa Mischke, Matthias Ortmann, Peter Maria Schäfer, Thorsten Schenk, Michael Steuer und Astrid Jaehn (Schriftleitung, Tel.: 0203 80079-0).

Berufshilfsvereinwerk Heidelberg, Bonhoffersstr. 17, 69123 Heidelberg, Telefon: 06221/88-2110, Telefax: 06221/88-3101, V.i.S.d.P. für die Seiten 3 und 4: Markus Hertrich, Geschäftsführer

Verlag: TNP GmbH (V.i.S.d.P. für die Seiten 1, 2, 5, 6), Vinckeweg 15, 47119 Duisburg, Tel.: 0203 80079-0, Fax: 0203 80079-99, E-Mail: info@tnp-gmbh.de

Chefredaktion: Astrid Jaehn

Mitarbeiter dieser Ausgabe:
Renate Gervink, Peter Hull, Ralf Köpke, Vanessa Lefner, Nicole Neureiter, Rosa Pegam
Auflage: 30.000 Exemplare