

Inklusion in der Arbeitswelt – ein Gewinn für alle

Fachkräftemangel ist schon lange kein Einzelfall mehr – er betrifft weite Teile der Pflegebranche und bereitet vielen Unternehmen ernsthafte Sorgen.

ASTRID LANGE

Die Kontaktdaten der für Ihr PLZ-Gebiet zuständigen EAA finden Sie hier:



IN HESSEN



BUNDESWEIT

Fehlende personelle Kapazitäten verhindern oft, dass vorhandene Nachfragen bedient und Umsätze erzielt werden können. Personalverantwortliche sind daher zunehmend gefordert, neue Wege in der Personalgewinnung und Beschäftigungs- sicherung zu gehen. Eine Möglichkeit: betriebliche Inklusion. Hier setzt das Angebot der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) an, die bundesweit flächendeckend von den Integrations- bzw. Inklusionsämtern eingerichtet wurden. Die EAA sollen Unternehmen Beratung aus einer Hand anbieten, daher der Name „Einheitliche Ansprechstelle“. Denn wer weiß schon auf Anhieb, welche Unterstützung die

Agentur für Arbeit, das Jobcenter, das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst oder die Renten- und Unfallversicherungsträger den Unternehmen bieten? Wer ist wofür zuständig? Welche technischen Hilfsmittel sind möglich? Und was tun, wenn es im Arbeitsverhältnis zu Schwierigkeiten kommt, die mit einer Behinderung zusammenhängen. Die Fachberaterinnen und Fachberater der EAA helfen dabei, genau diese Fragen zu klären. Sie bauen Unsicherheiten ab, informieren über rechtliche Rahmenbedingungen, unterstützen bei Anträgen, zeigen Fördermöglichkeiten auf und helfen auf Wunsch auch bei der Fachkräftebeschaffung.

„Doch bevor wir zu all dem kommen, beschäftigen wir uns häufig erst einmal damit, wie unglaublich vielfältig das Spektrum der Behinderungen ist, die zu einem Schwerbehindertenausweis führen. Und damit, dass der Grad der Behinderung (GdB) überhaupt nicht mit der

„Man kann einen GdB von 100 haben und trotzdem uneingeschränkt leistungsfähig im Beruf sein.“



Leistungsfähigkeit im Beruf korreliert. Das ist vielen nicht bewusst. Man kann einen GdB von 100 haben und trotzdem uneingeschränkt leistungsfähig im Beruf sein. Es kommt immer darauf an, welche Arbeitsbedingungen gegeben sind und welche Erfordernisse die individuellen Einschränkungen mit sich bringen.

„Begleitende Betreuung durch den Integrationsfachdienst, individuelles Jobcoaching oder digitale Lösungen (...) sind nur einige Beispiele für praxisnahe Unterstützung, damit Inklusion gelingt.“

Manche Menschen, die mit Behinderungen leben und arbeiten, brauchen spezielle Hilfsmittel, manche eine für sie passende Arbeitsorganisation und manche habe gar keine besonderen Bedarfe im betrieblichen Alltag. Wir zeigen auf, dass das Potenzial, das in Menschen steckt, die mit anerkannten Behinderungen leben, am ehesten erkannt wird, wenn man ihnen mit einer offenen Haltung und einer gesunden Portion Neugier vorurteilsfrei begegnet“, berichtet Susanne Tölzel, eine der über 20 in Hessen tätigen EAA-Fachmitarbeitenden, die kürzlich beim Jahrestreffen der hessischen VDAB-Mitglieder einen viel beachteten Vortrag hielt.

Darin betonte sie auch, dass im Wirtschaftszweig Pflege und Soziales im Jahr 2022 laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit die beeindruckende Zahl von 84.000 Menschen mit Schwerbehinderungen

beschäftigt war. Im Branchenvergleich belegte dieser Bereich mit einer Quote von 48 Prozent vollständig erfüllter Beschäftigungspflicht den Spaltenplatz unter allen Wirtschaftsbereichen. Lediglich 15 Prozent der meldepflichtigen Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen beschäftigten keine Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Großes Interesse weckten die Informationen zu den vielfältigen Förder- und Unterstützungs möglichkeiten, mit denen sich nahezu alle Barrieren bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen überwinden lassen.

Die finanziellen Angebote reichen von Lohnkostenzuschüssen bei behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen bis hin zur Förderung personeller Unterstützung durch Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzte. Besonders attraktiv sind die zusätzlichen Förderprogramme in Hessen: Dort werden unter anderem Prämien für Praktika zur Arbeitserprobung, für Einstellungen sowie für Ausbildungen gezahlt. Zudem können Unternehmen Zuschüsse von bis zu 70.000 Euro für Investitionskosten beantragen – auch dann, wenn diese nicht direkt mit der Behinderung der Beschäftigten zusammenhängen.

Doch die Unterstützungsangebote gehen weit über finanzielle Hilfen hinaus. Begleitende Betreuung durch den Integrationsfachdienst, individuelles Jobcoaching oder digitale Lösungen wie eine Coaching-App sind nur einige Beispiele für praxisnahe Unterstützung, damit Inklusion gelingt – und langfristig Bestand hat. Gerade kleinere und mittlere Betriebe verfügen häufig nicht über die zeitlichen und fachlichen Ressourcen, um sich angemessen mit diesem komplexen Thema auseinanderzusetzen. Dafür und für alle sonstigen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen, die mit Behinderungen leben und arbeiten oder neue Stellen suchen, stehen ihnen die Fachberater und Fachberaterinnen der EAA jederzeit gern zur Verfügung – und das gänzlich kostenfrei! ■



Ein Erfahrungsbericht
ist auf Seite 22 zu
lesen.