



**BRÜCKENBAUEN** e.V.  
FÖRDERUNG VON **INKLUSION**

# Inklusion - Wie man Menschen mit Behinderung erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert

Constantin Carl<sup>®</sup>, Gründer **BRÜCKENBAUEN** e.V.  
Würzburg, 24. Februar 2016

# Inhalt

1. Ausgangspunkte
2. Inklusion
3. Beschäftigungsmodelle
4. Beweggründe
5. Risiken
6. Beispiele
7. Eine kühne These
8. Ein Trugschluss
9. Weitere Annahmen
10. **BRÜCKENBAUEN e.V.**
11. Handlungsempfehlungen
12. Kontakt

# 1. Ausgangspunkte

1. Alle Inhalte meines Vortrages basieren auf meinen persönlichen Erfahrungen und sind meine eigenen Rückschlüsse.
2. Basis meiner Überlegungen in meinem Vortrag ist die Chancengleichheit aller für eine Aufgabe in Frage kommenden Menschen.

## 2. Inklusion

Inklusion bedeutet für mich, dass alle Menschen also

- behinderte Menschen und
- ältere Menschen und
- Personen aller Kulturen und Herkunft

ein Recht haben auf vollständige gesellschaftliche Teilhabe.

# 3. Beschäftigungsmodelle

- Arbeit in der Werkstatt
  - z.B. Briefe Kuvertieren in einer Behindertenwerkstätte
- Arbeit per ‚Entsendung‘
  - z.B. Lager sortieren bei einem Unternehmen vor Ort (Behindertenteam + Betreuer)
- Arbeit in der virtuellen Werkstatt (Patenschaft)
  - z.B. Mitarbeiter arbeitet im Außendienst mit, aber ist weiterhin Angestellter einer Behinderten Einrichtung
- Vollintegration im 1. Arbeitsmarkt
  - Mitarbeiter hat Angestelltenvertrag

# 4. Beweggründe

- Arbeitsmarktangebot von Arbeitnehmern zu klein
- Menschen mit Behinderung haben oft auch besondere Fähigkeiten/Eigenschaften
- Hoher Grad der Zuverlässigkeit
- Hoher Grad der Dankbarkeit
- ‚Unpolitische‘ Menschen
- Grundgesetz – Artikel 12 – freie Berufswahl
- Steigerung der sozialen Integrität
- Umgangssensibilität der Kollegen steigt
- hohe Motivation
- Besonderheit im Sanitätshaus: hohes Produktverständnis und u.U. besondere Kundenorientierung

# 5. Risiken

- Überforderung
- Mobbing
- Krisensituationen
- Potentielles Risiko eines längeren krankheitsbedingten Ausfalls
- Kommunikation

Nichts desto trotz sind das alles keine echten Hinderungsgründe, wenn man dies mit der Realität im Arbeitsmarkt vergleicht. Auch der herkömmliche Mitarbeiter hat Ansprüche und will geführt werden.

# 6.1 Beispiele: 'Manfred'

- Hat sich im Unternehmen selbst vorgestellt
- Wurde anfänglich nicht therapeutisch begleitet
- Fuhr im Außendienst mit
- Wurde von Kunden sehr positiv empfunden
- Wurde von Kollegen sowie von Manfred selbst sehr positiv empfunden
- War selten krank
- Kollege hat sich sehr eingesetzt für Manfred allerdings auch zu viel, weil er dachte, dass er ihm nicht so klar die Regeln sagen darf und ihn schützen wollte - > das war falsch => Manfred hat sich mehr ‚Frechheiten‘ herausgenommen, wurde weniger dankbar, gipfelte in für Kunden nicht zumutbaren Äußerungen => die ‚Paten‘ bzw. Bezugskollegen müssen ebenfalls geschult werden, wie sie mit einem behinderten Menschen als Arbeitnehmer/Kollegen umzugehen haben
- Dann hat sich das private (ohne dass wir Kenntnis davon hatten ) verändert und Manfred wurde nachlässig in seiner Zuverlässigkeit, war oft krank, kam zu spät, hat sich nicht zumutbar für Kunden geäußert
- Erfahrung: besonders im ersten Jahr des Kennenlernens sollte auf jeden Fall seitens der betreuenden Einrichtung ebenfalls eine Person dabei sein, da viele Veränderungen besonders der ‚therapeutische/psychologische Betreuer

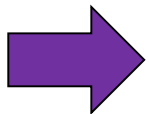


## 6.2 Beispiele: 'Berti'

- Findet jahrelang keinen Job bis Eltern entscheiden ihn in eine Einrichtung zu geben
- Allerdings hat Berti eine Ausbildung und bereits Erfahrungen im Berufsleben über viele Praktika
- Warum er keinen Job findet, weil er erst einmal einen introvertierten, verschüchterten Eindruck hinterlässt und auch von den Eltern sehr ‚bemuttert‘ wird
- Sein Selbstbewusstsein ist sehr klein
- Mit dem Tag, dass er wieder in einem Unternehmen begonnen zu arbeiten zeigten sich mehr und mehr positive Überraschungen; es wurden Kenntnisse freigesetzt, die er zwar immer in sich trug, aber aus ‚Angst‘ nie gezeigt hat oder nicht zeigen konnte weil die Aufmerksamkeit für ihn nicht vorhanden war => alle Menschen wollen Ansprache => mit der Aufmerksamkeit durch die Kollegen und Vorgesetzten entsteht Selbstbewusstsein, damit Motivation und damit lösen sich ‚Verkrampfungen‘ und eben auch Ängste => Berti lässt seinen Geist, sein Wissen frei und es wird durch sein Handeln sichtbar für die Umwelt

## 7. Eine kühne These

- In einem Unternehmen entsteht mit einem nicht behinderten Menschen genauso viel Personalaufwand wie mit einem behinderten Menschen  
oder
- der behinderte wie der nicht behinderte Mensch bringt seine Eigenheiten mit ins Unternehmen.

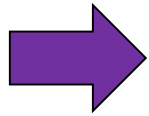


Die Kunst der Führungskraft ist es die Mitarbeiter mit ihren Eigenheiten im Unternehmen zu integrieren.

Das macht ein erfolgreiches Unternehmen aus.

## 8. Ein Trugschluss

„Menschen mit und ohne Behinderung müssen unterschiedlich behandelt werden.“



Menschen sollten alle gleich behandelt, aber je nach Charakter unterschiedlich geführt werden.

Voraussetzung:

- Keine Überforderung:
- Kein Ausnutzen der Schwächen
- Keine Strukturlosigkeit
- Keine ‚Sonderbehandlung‘

# 9. Weitere Annahmen in der Praxis

## Behinderte Menschen

## Nicht Behinderte Menschen

Vorteile

- ‚unpolitisch‘
- direkt
- zuverlässig
- konzentriert
- feine Antennen
- dankbar
- hoch motiviert

- vertraute Reaktionen
- ‚normaler‘ Mitarbeiter
- Selbst verantwortliches Handeln
- Flexibel
- Hohe Belastbarkeit

Nachteile

- leicht ausnutzbar
- ungewohnte Reaktionen
- psychische Krisen
- andere Belastbarkeitsgrenzen

- ‚politisch‘
- Wechselwillig
- Neidisch
- Motivation

## 10. BRÜCKENBAUEN e.V.

- Förderung des im Arbeitsmarkt zu integrierenden Menschen
- Anlaufstelle für interessierte Unternehmen
- Kontakte zu Einrichtungen, Therapeuten, etc. herstellen
- Erfahrungen von Unternehmern an Unternehmer weitergeben

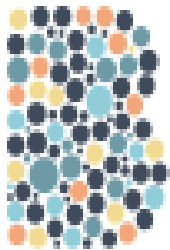


**BRÜCKENBAUEN** e.V.  
FÖRDERUNG VON **INKLUSION**

# 11. Handlungsempfehlungen

- Einsatzplanung
- Gespräch mit betreuender Einrichtung
- Einstellung ist Chefsache
- Unternehmensinternen Paten suchen
- Team um den behinderten Menschen entsprechend vorbereiten
- Kommunikation im Unternehmen
- Praktika
- Regelmäßige Feedbackgespräche mit der betreuenden Einrichtung, dem Paten und dem Team im Unternehmen

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**BRÜCKENBAUEN** e.V.  
FÖRDERUNG VON INKLUSION

**Spendenkonto:**

Sparkasse Mainfranken Würzburg

**IBAN** DE22 7905 0000 0047 7581 80

**BIC** BYLADEM1SWU

**Constantin Carl®**

Paradiesstraße 1

97288 Theilheim

[constantin.carl@gmx.de](mailto:constantin.carl@gmx.de)

+49 173 3162563