



infas



Unternehmer als unverzichtbare Partner der beruflichen Integration behinderteter Menschen

Tagung „Beschäftigung sichern durch Kooperation“
im Rahmen der Initiative „Jobs ohne Barrieren“

Oberhausen, 20. April 2009

- **Fokus des Vortrags:**
Berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen nach Arbeitslosigkeit bzw. beruflicher Rehabilitation.
- **Ausgeklammert:**
Fragen des betrieblichen Eingliederungsmanagements bzw. der Arbeitsverhältnisse von behinderten Menschen in den Betrieben.
- **Im Mittelpunkt der Betrachtung:**
Hemmende und förderliche Bedingungen der Beschäftigung behinderter Menschen - speziell aus der Perspektive von Unternehmen.

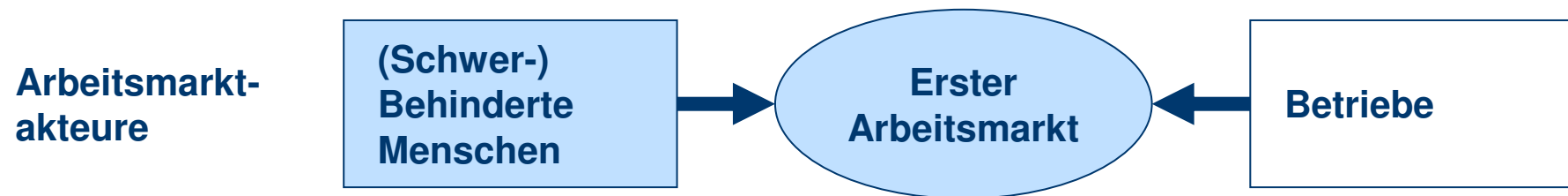
- **Faktoren der Eingliederung: bei den Betroffenen und den Unternehmen**
- **Berufliche Integration von behinderten Menschen als Handlungssystem**
- **Ansatzpunkte für Kooperationen mit Betrieben**



**Förderliche und hemmende Faktoren
der beruflichen Integration
behinderter Menschen**

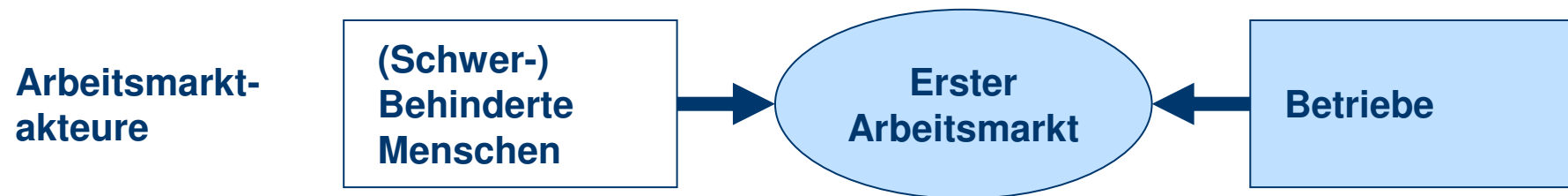
- **Bedingungen für eine erfolgreiche berufliche (Wieder-)Eingliederung von behinderten Menschen sind in den letzten Jahren wenig beforscht.**
Neuere, methodisch gesicherte Studien über das komplexe Zusammenwirken von „Erfolgsfaktoren“ sind rar.
- **Bezug hier: infas-Studien aus Ende der neunziger Jahre, 2001, 2003.**
Gegenstand: mehrdimensionale Untersuchungen der förderlichen und hemmenden Faktoren bei den behinderten Menschen, den Betrieben und den Förderinstitutionen.
(Schartmann, Schröder, Steinwede 1999; Schröder, Steinwede 2001, 2003)
- **Vergleichsstudien: infas-Studien zur Arbeitslosigkeit und Hartz-Evaluation (1992, 1997, 2000, 2004ff).**

Faktoren beruflicher Integration: Auf Seiten der behinderten Menschen



- Die „Erfolgsfaktoren“ der Wiedereingliederung entsprechen weitgehend denen nicht behinderter Arbeitnehmer.
Wesentliche Variablen: Alter, Qualifikation, Suchverhalten, Dauer der Erwerbslosigkeit, bedingt auch soziales Netzwerk (social support).
- Darüber hinaus behinderungsspezifische Faktoren: Art und Schwere der Beeinträchtigung (nicht Grad der Schwerbehinderung!!), gesundheitlicher Status, bedingt auch subjektive Bewältigung der Behinderung (Coping).
- Hohe Beschäftigungsrisiken tragen z.B. Schwerbehinderte ab Mitte/Ende dreißig, Personen mit geringer Berufsqualifikation und geringer Weiterbildungsteilnahme, Personen mit psychischen Beeinträchtigungen oder mit Mehrfachbehinderung.

Faktoren der beruflichen Integration: Auf Seiten der Betriebe



Faktoren der beruflichen Integration: Auf Seiten der Betriebe: Förderliche Bedingungen

- **Angaben der Betriebe über förderliche Bedingungen für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer.**
- **Die Anforderungen der Betriebe lassen sich zu vier Faktoren verdichten (zu drei Zeitpunkten stabil gemessen, Faktorenanalyse, Anteil: „sehr wichtig/wichtig“):**

Faktor 1: Optimale Integration von behinderten Menschen am Arbeitsplatz (rd. 90 %)

Faktor 2: Leistungsfähigkeit des behinderten Arbeitnehmers (rd. 80 %)

Faktor 3: Finanzielle Beschäftigungsförderung (rd. 60 %)

Faktor 4: Soziale Verantwortung (rd. 40 %)

Faktoren der beruflichen Integration: Betriebliche Forderung: Funktionale Einsetzbarkeit behinderter Arbeitnehmer



- **Unternehmen wollen ein Allokationsproblem lösen: es wird eine Arbeitskraft für eine betriebliche Aufgabe und Arbeitsanforderung gesucht.**
- **Der Arbeitnehmer muss in erster Linie diese Anforderungen erfüllen können. Deshalb: Einsatz am richtigen Arbeitsplatz, gute Einarbeitung, Möglichkeit zur Entwicklung der vollen Leistungsfähigkeit.**
- **Temporäre Unterstützung im Bedarfs-/Krisenfall: Hilfen und Intervention durch vermittelnde Dienste (speziell Integrationsfachdienst, Nachbetreuung).**
- **Finanzielle Anreize (Lohnkostenzuschuss, Minderleistungsausgleich) unterstützen die Vermittlung, sind aber im Vergleich zweitrangig.**

Faktoren der beruflichen Integration: Auf Seiten der Betriebe: Hemmende Bedingungen

Auch die Vorbehalte / Stereotype gegenüber der Beschäftigung behinderter Menschen sind zeitlich stabil – unabhängig von ihrer faktischen Richtigkeit:

- **Besonderer Kündigungsschutz für behinderte Menschen**
- **Vermeintlich fehlende Einsatzmöglichkeiten für behinderte Menschen**
- **Einschränkung der betrieblichen Spielräume für Veränderungen**
- **Erwartung unzureichender Unterstützung bei der Umrüstung von Arbeitsplätzen und Unterstützung im Problemfall**

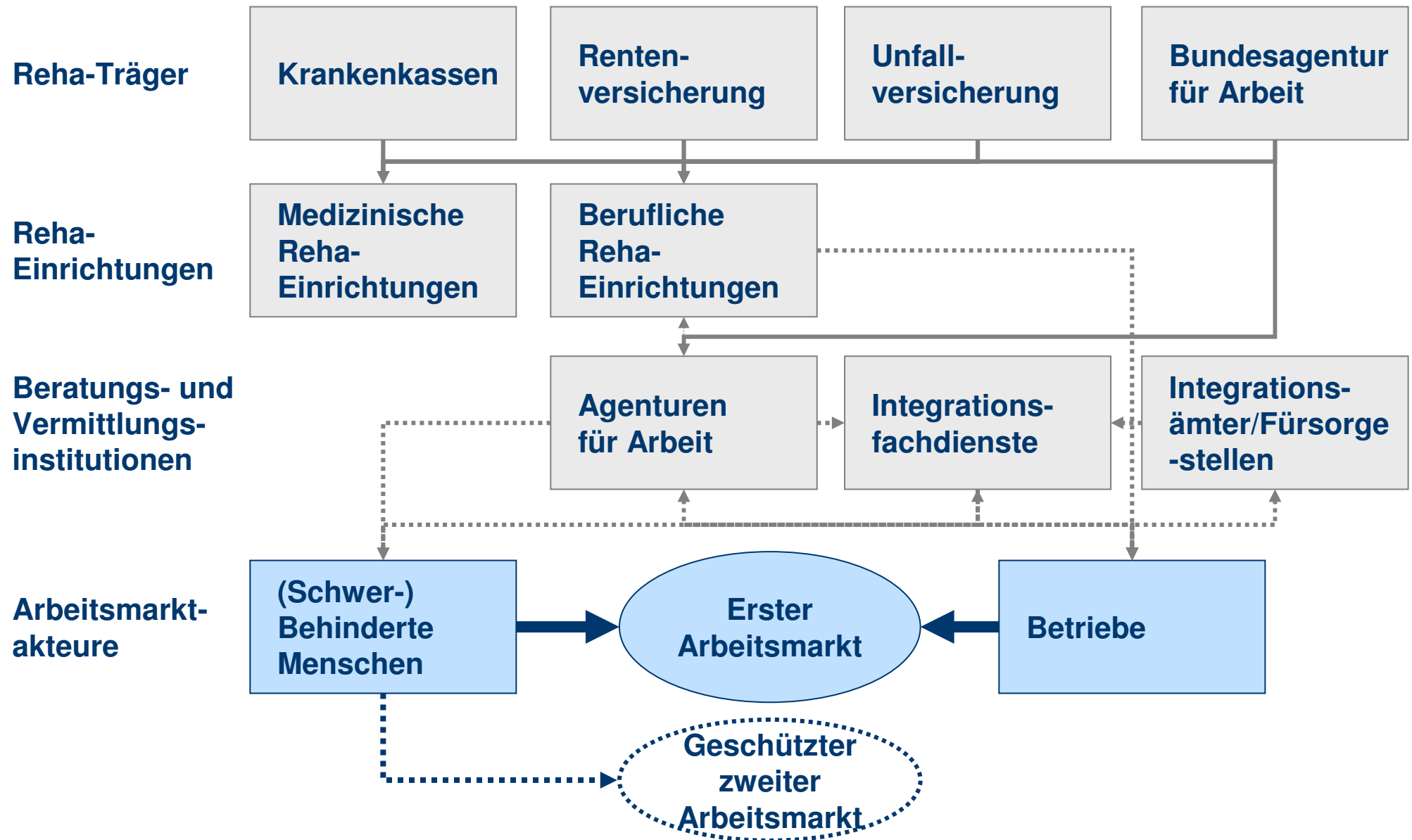
Faktoren der beruflichen Integration: Fazit für die Vermittlung und Förderung von behinderten Menschen

- **Vermittlung / Eingliederung behinderter Menschen ist mehr als eine Stellenvermittlung.**
- **Erste und wichtigste Voraussetzung: die Qualifikation muss stimmen.
Wenn nicht ausreichend: Qualifizierung erforderlich!**
- **Bedarf des behinderten Menschen: Sozialemotionalen Kontext mit berücksichtigen. Coping mit der Behinderung ist eine extrafunktionale Qualifikation.
Gesundheitliche Beschwerden angehen.**
- **Bedarf der Betriebe: Entfaltung der Leistungsfähigkeit**
 - durch Einsatz am richtigen Arbeitsplatz,
 - ggf. durch technische Anpassung des Arbeitsplatzes,
 - durch Einarbeitung oder betriebsnahe Qualifizierung des behinderten Arbeitnehmers
 - bei Bedarf: beschäftigungsbegleitende Nachversorgung.



**Die berufliche Integration behinderter
Menschen – als Handlungssystem**

Berufliche Integration behinderter Menschen – die Akteure im Handlungssystem





**Ansatzpunkte für Kooperationen mit
Betrieben /Unternehmern**

Bereits praktizierte Beispiele:

- **Ausbildungsmodule mit betriebsnaher Qualifizierung**
- **Training-on-the-Job-Modelle**
- **Längere Praktika als Qualifizierungs- und Vermittlungsstrategie**
- **Modelle ortsnaher Qualifizierung von Rehabilitanden,
im Einzelfall: ambulante Rehabilitationen.**

- **Vorteile: betriebsnahe Qualifizierung, verlängerte Probephase für
potenzielle neue Mitarbeiter, unterstützte Fachkräftegewinnung,
Reha-Einrichtung übernimmt Qualifizierungs- und Sozialisationsleistungen.**

Als erfolgreich beschreiben Vermittlungsdienste eine schrittweise Eingliederung:

- **Arbeitserprobung bzw. Praktikum**
- **Probebeschäftigung bzw. befristete Beschäftigung**
- **bezuschusste Einstellung.**

- **Wesentlich: die Betriebe haben die Möglichkeit, Bewerber im laufenden Betrieb kennen zu lernen, Vorbehalte abzulegen, ggf. Defizite zu erkennen und mit Hilfe von Reha-Trägern und -Einrichtungen zu beheben.**

Kooperation mit Betrieben: Engere Vernetzung der Reha-Einrichtungen und Vermittlungsdienste

- **Betriebe erwarten mehr Koordination der Vermittlungsdienste:
„Leistungen aus einer Hand“**
- **Trotz vielfältigster Informationsmöglichkeiten: die Betriebe sind relativ wenig über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten informiert.**
- **Empfehlung. Informationsflut drosseln, stattdessen gezielte aufsuchende Beratung und gezielte Information bereit stellen.
Mehr Aufklärung über die Leistungsfähigkeit behinderter Menschen.
Pauschalierende Images differenzieren; die unterschiedliche Einsetzbarkeit und Leistungsfähigkeit verdeutlichen.**
- **Betriebe bei der Lösung von Beschäftigungsproblemen unterstützen.**

Kooperation mit Betrieben: bei betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)

- **Der demographische Wandel rückt zunehmend ins Bewusstsein der politischen Akteure und der Unternehmen:**
 - Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials (bis 2050: ca. 10-12 Mio. Personen)
 - Verlängerung der Lebensarbeitszeit zum Dämpfen der Rentenbelastungen
 - Durchschnittsalter der Belegschaften in den Betrieben steigt (drastisch bis 2020; aber auch danach!)
 - damit wächst die Wahrscheinlichkeit, altersbedingter Gesundheits- und probleme.

- **Erforderlich: Betriebliche Strategien für Prävention, Qualifizierung und betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM).**

- **Hier gibt es Kooperationsbedarf: bei Qualifizierung (Umschulung/Einarbeitung) von Arbeitnehmern nach Eintritt einer chronischen Erkrankung oder Behinderung. Ziel: Sicherung erfahrener Arbeitskräfte für den Betrieb.**

Ansatzpunkte für die Kooperation mit Betrieben: Anregung

- **Die Betriebe haben eine Schlüsselposition bei der beruflichen Integration von behinderten Menschen. Ihre Mitwirkung ist unabdingbar.**

Empfehlungen an die Reha- und Vermittlungseinrichtungen:

- **Rollendistanz zu eigenen Systemegoismen herstellen!**
- **Einmal „mit dem Kopf von Unternehmern denken!“**
- **Nur wer die Beweggründe und Vorurteile ernst nimmt, kann die Unternehmen zur Mitwirkung gewinnen!**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Helmut Schröder

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 18
53113 Bonn
www.infas.de