

Wie Behinderte Betriebe bereichern

Seit 25 Jahren bringt die **Hamburger Arbeitsassistenz** Unternehmen und Menschen mit Handicap zusammen. Ein Erfolg für beide Seiten

KATHRIN KELLER UND
ALEXANDRA BÜLOW

⚡ Noch hängt feiner Morgentau über dem Wald hinter der Villa, in der die Hamburger Kindertagesstätte Kinderpropeller eingerichtet ist. Albrecht Hafner macht sich auf den Weg zur Arbeit. Um halb sieben ist er meist in der Kita, obwohl sein Arbeitstag erst um acht Uhr beginnt. „Mich juckt es morgens einfach in den Fingern“, erklärt er. „Entweder stelle ich schon mal die Stühle runter oder fülle die Getränkekeulen auf.“ Der 55-Jährige ist froh, dass es mit der Stelle als Hausmeister geklappt hat. Trotz seines fortgeschrittenen Alters – und weil Hafner ein Mensch mit Lernschwierigkeiten ist. Eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu finden, ist nicht einfach.

Unterstützung gibt es von der Hamburger Arbeitsassistenz. Der Fachdienst zur beruflichen Eingliederung ist seit 25 Jahren Mittler und Begleiter von erwerbslosen Menschen mit Behinderung und Unternehmen der Region. Das Angebot richtet sich an Menschen, die eine anerkannte Schwerbehinderung haben. Auch Arbeitssuchende, die einen Anspruch auf eine Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben oder dort bereits tätig sind, wird bei der beruflichen Eingliederung geholfen. Bis heute haben die Mitarbeiter der Hamburger Arbeitsassistenz mehr als 1000 Menschen vermittelt.

Betriebe, die einmal mit Menschen mit Behinderung gearbeitet haben, setzen die Kooperation meistens fort



Dominic Dober, 25, hat über die Hamburger Arbeitsassistenz eine Ausbildung zur Küchenhilfe gemacht. Heute arbeitet er in der Kita Kinderpropeller Michael Rauhe (2)

Achim Ciolek, Geschäftsführer der Hamburger Arbeitsassistenz

Experten, die Arbeitsassistenten, begleiten die Arbeitssuchenden mit Behinderung. Gemeinsam überlegen sie, welche Talente der Bewerber hat und welche Aufgabe passen könnte. Sie setzen auch Bewerbungen auf.

Die Orientierungs- und Qualifizierungsphase dauert zwei Jahre, innerhalb derer die Arbeitssuchenden sich bei Praktika in Betrieben umschauchen können. Denn nicht immer ist jedem klar, welches Arbeitsumfeld passt. „Diesen Weg gehen wir gemeinsam und können so schnell reagieren, wenn es mit einem Betrieb mal nicht funktionieren sollte“, erklärt Arbeitsassistent Volker Doozentz. „Wichtig ist, dass nicht nur die Chemie, sondern auch die Rahmenbedingungen in den Betrieben stimmen.“

Laut Sozialgesetzbuch sind Arbeitgeber mit mindestens 20 Mitarbeitern verpflichtet, fünf Prozent ihrer Stellen an Menschen mit Schwerbehinderung zu vergeben. Aber: Im Berichtsjahr 2015 stellten von den rund 156.300 Unternehmen in Deutschland mehr als 40.100



Engagierter Kollege: Albrecht Hafner hat einen Job als Hausmeister gefunden

keinen Menschen mit Schwerbehinderung ein. Das geht aus einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit hervor. Im Schnitt waren demnach lediglich 4,7 Prozent der Stellen mit schwerbehinderten Menschen im Alter von 15 bis 65 besetzt. Bei privaten Unternehmen liegt die Quote mit 4,1 Prozent unter den geforderten fünf Prozent, bei den öffentlichen Arbeitgebern mit 6,6 Prozent deutlich darüber. Im öffentlichen Verwaltungssektor werden mit sieben Prozent vergleichsweise viele Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt.

Insbesondere bei der Inklusion von Menschen sowohl geistiger wie auch körperlicher Behinderung gebe es noch Schwierigkeiten, sagt Elke Sonntag von den Elbe-Werkstätten. Nicht alle Firmen seien mit Hinblick auf Barrierefreiheit dafür ausgestattet.

Viele Betriebe zeigten Interesse, Menschen mit Behinderung einzustellen, sagt Achim Ciolek, Geschäftsführer der Hamburger Arbeitsassistenz. Doch wissen sie nicht, wie sie dies bewerkstelligen können. Denn es braucht geeignete Aufgaben für Menschen, die durch ihre Behinderung in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Dabei spielt auch der Gedanke eine Rolle, ob es sich wirtschaftlich auswirkt, wenn Mitarbeiter weniger leisten können.

In manchen Firmen mag es stimmen, dass es keine Aufgaben für Menschen mit Behinderungen gibt oder eine Tätigkeit nicht angepasst werden kann. Die Hamburger Arbeitsassistenz berät dazu, auch kommen Unternehmen auf den Fachdienst zu, um sich begleiten zu

lassen. Offenbar mit Erfolg. „Betriebe, die einmal mit Menschen mit Behinderung gearbeitet haben, setzen die Kooperation meistens fort“, so Ciolek.

Jeder Mensch hat Talente, Stärken und Schwächen

Denn kleine ebenso wie große Unternehmen, die auf Inklusion setzen, ziehen oft dieses Fazit: In Zeiten des Fachkräftemangels muss man sich bewegen. Jeder Mensch, ob mit oder ohne Behinderung, hat bestimmte Fähigkeiten und Talente, Stärken und Schwächen, auf die seine Aufgaben abgestimmt werden. Öffnen sich die Firmen und geben einem Bewerber mit Behinderung eine Chance, gewinnen sie einen hochmotivierten und loyalen Kollegen.

Zuschüsse und Ehrungen für Unternehmen

Unterstützung Das Modellprojekt „Budget für Arbeit“ startete zunächst in einzelnen Bundesländern – in Hamburg im Jahr 2012. Arbeitgeber können einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss aus den Mitteln der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen beantragen, wenn sie Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte

Menschen sozialversicherungspflichtig einstellen. Die Mitarbeiter werden am Arbeitsplatz durch Integrationsfachdienste unterstützt. Ab Januar 2018 tritt das „Budget für Arbeit“ bundesweit in Kraft.

Preis Seit 2012 wird der Inklusionspreis für die Wirtschaft ausgelobt, mit dem Unternehmen für Ausbildung und

In den 25 Jahren des Bestehens der Hamburger Arbeitsassistenz ist ein Netzwerk mit Unternehmen als Kooperationspartner gewachsen. Auch empfehlen Betriebe das Angebot an andere weiter. Für die Integration von Menschen mit Behinderung und das Miteinander im Team gibt es kein Patentrezept, es wird immer individuell ein Weg gesucht. Falls es zu Schwierigkeiten kommt, ist der Arbeitsassistent zur Stelle, der vermitteln kann. Jährlich bringt der Fachdienst im Schnitt 80 Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Betriebspraktika und Ausbildungsmaßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt.

Zu ihnen gehört Dominik Dober. Der 25-Jährige hat das Down-Syndrom und arbeitet, wie Albrecht Hafner, seit vier Jahren im Kinderpropeller. Über

die Hamburger Arbeitsassistenz machte er eine zweijährige Ausbildung zur Küchenhilfe und fand nach zwei weiteren Praktika eine tariflich entlohnte Arbeit in der Kita. Schon früh wollte er Verantwortung in seinem Beruf übernehmen. Jeden Freitag ist er für die Zubereitung der Suppen in der Kita zuständig.

Beratung durch Experten, die eigene Erfahrung mitbringen

Doch es kommt vor, dass nach den Praktika kein Angebot für einen festen Job vorliegt. Eine große Enttäuschung. Dann sind die „Peer-Experten“ der Hamburger Arbeitsassistenz zur Stelle. Peer-Counseling bedeutet, dass Menschen ihre Erfahrungen in einem Bereich an andere weitergeben, die in einer vergleichbaren Situation sind. Die Experten sind selbst Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten und kennen die Stolpersteine bei einer Beschäftigung – oder auf dem Weg dorthin.

Dass man mit Rückschlägen rechnen muss, das wissen auch Albrecht Hafner und Dominik Dober. Deshalb die Flinte ins Korn werfen? Das kommt für sie nicht infrage. Außerdem haben ihre Kollegen im Kinderpropeller immer ein offenes Ohr. Auf die Unterstützung der Beiden möchten sie nämlich nicht mehr verzichten. Und damit zeigt sich, was Inklusion noch bedeutet: Die Mitarbeiter erleben ihre Firma als menschlich, gesellschaftlich engagiert – und auch sie selbst lernen dazu, bauen Berührungsängste ab, man unterstützt sich gegenseitig. Miteinander statt nebeneinander.

BUCH DER WOCHE

Kompakter Ratgeber für agile Führung

MARK HÜBNER-WEINHOLD

Inhalt: ●●●●● „Agil“ ist ein Etikett, das jeder trendbewusste Berater, Trainer oder Autor auf seine Dienstleistungen klebt. Denn sich flexibel auf neue Situationen einstellen zu können und schnell zu handeln, gilt als Kernkompetenz in der modernen Arbeitswelt. Die Management-Coaches Katrin Greßer und Renate Freisler haben einen kompakten Ratgeber vorgelegt, in dem sie Führungskräften agile Methoden für die Mitarbeiterführung



„Agil und erfolgreich führen“ von Katrin Greßer und Renate Freisler. Edition Manager-Seminare, 144 Seiten, 24,90 Euro

vorstellen und eine entsprechende Mentalität vermitteln. Zu Beginn des Buches werden die Bedingungen der di-

gital vernetzten Arbeitswelt beschrieben und erläutert, was agiles Führen bedeutet. Im dritten Kapitel arbeiten die Autorinnen heraus, welche Kompetenzen erfolgreiche Führungskräfte haben sollten. Die drei folgenden Kapitel werden vom Begriff „Empowerment“ geklärt: Wie führt man sich selbst, wie seine Mitarbeiter, wie ein Team? Dafür liefert das Buch praxisbewährte Werkzeuge und Methoden.

Präsentation: ●●●●● Das Buch ist sinnvoll aufgebaut und

flüssig lesbar. Die wesentlichen Punkte werden verständlich herausgearbeitet, erklärt und mit Checklisten praktisch anwendbar gemacht. Ein Stichwortverzeichnis hilft bei der Suche. Die optische Aufbereitung ist erstklassig: angenehme typografische Gestaltung, prägnante Schaubilder und eine klare Symbollogik. Einige Handouts und ergänzendes Material können kostenlos online heruntergeladen werden.

Praxiswert: ●●●●● Hier haben zwei Coaches ihre Trainings

für Führungskräfte in ein schlüssiges Buch umgewandelt. Das ist gut gelungen, wenn es um darum geht, praktische Werkzeuge für die eigene Führungsarbeit zu erhalten. Der kompakten Darstellung geschuldet ist allerdings der Verzicht auf jegliche Fallbeispiele. Und gerade aus der Trainingspraxis weiß man, wie wichtig anschauliche Geschichten sind, um Inhalte emotional zu transportieren und zu verankern. Hier würde ein größerer Umfang durch überzeugende Beispiele die Praxistauglichkeit des Buches deutlich heben.

KOMPASS



Entschlacken Sie Ihren Joballtag

EIN KOMMENTAR VON
MARKUS BAUMANN'S

⚡ „Das operative Tagesgeschäft erdrückt mich.“ „Nur zu Hause kann ich mal in Ruhe konzeptionell arbeiten. Im Büro bekomme ich nichts geregelt.“ Stoßseufzer dieser Art gehören zu unserem Joballtag. Anderthalb Stunden konzentriert unsere Kundenliste priorisieren? Tagsüber ausgeschlossen, das geht nur in den Abendstunden. Mit Kollegen darüber diskutieren, wie wir den Außendienst schlagkräftiger aufstellen können? Angesichts der „Feuerlöscharbeiten“, der hektischen Bearbeitung akut auftretender Probleme, wird das nichts.

Mancher hat den Eindruck, dass es immer schwieriger wird, einen klaren Gedanken zu fassen im täglichen Aufgabenstress: Ständig kommen neue E-Mails an. Meetings mit quälenden Richtungsdiskussionen ohne Entscheidungen werden nicht nur mehr, sie dauern auch immer länger.

Wenn wir „nichts geregelt bekommen“: Was machen wir denn dann eigentlich den lieben langen Tag? Meine drei Vorschläge für eine Entschlackung des operativen Tagesgeschäfts:

Erster Schritt: Werden Sie sich im Team klar darüber, worauf es in diesem Monat besonders ankommt. Denn: Je unklarer die Orientierung darüber, worauf es ankommt, desto höher das Aufkommen des internen E-Mail-Verkehrs. Legen Sie ein Schwerpunktthema fest und teilen Sie sich im Team die Aufgaben klar zu: Diesen Monat konzentrieren wir uns auf die überfällige Bereinigung unseres Kundenportfolios. Diese Maßnahme ist einer der wichtigsten Bausteine unserer Unternehmensstrategie. Also stellen wir vieles andere zur Seite.

Zweiter Schritt: Stellen Sie an zentraler Stelle und für alle sichtbar ein White Board auf. Jedes Teammitglied trägt darauf mit gelben Post-its knapp den Status der Abarbeitung seiner Aufgabe laufend ab. Auf grünen Post-its bitten Sie um Unterstützung in einer Frage, bei der Sie ohne Hilfe eines Kollegen nicht weiterkommen. Virtuell können Sie die laufende Abstimmung durch interne Kurznachrichtendienste wie Slack unterstützen. Im besten Fall beginnen Sie jeden Morgen mit einer Tasse Kaffee im Kreis der Teamkollegen zur halbstündigen Abstimmung an einem Stehtisch.

Dritter Schritt: Richten Sie Ihren Tag kompromisslos an Ihrem Schwerpunktthema aus. Stellen Sie alles andere hinten. Nehmen Sie sich Zeiträume von je anderthalb Stunden, in denen Sie sich durch nichts und niemanden in der Arbeit stören lassen. Die übrigen Zeitfenster dienen der Bearbeitung von E-Mails.

Sie denken: Leicht gesagt, aber bei mir geht das alles so nicht? Faule Ausrede. Fangen Sie am Montag damit an, damit das Tages- nicht zum Nachtgeschäft wird. Da hat es nämlich nichts zu suchen.

Der Autor ist Unternehmer, Unternehmensberater und Bestsellerautor. Zu erreichen ist er unter baumanns@companycompanions.com.

Wer verdient wie viel?

Geschäftsentwickler/in (Business Development Manager)
Jahresbrutto in Euro, ohne Personalverantwortung

Gesamt	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil
€	50.022	64.741	85.218
Frauen	44.703	54.674	69.597
Männer	53.284	70.867	91.135

Nach Alter	25 Jahre	35 Jahre	45 Jahre
	39.440	54.601	68.590
	45.000	68.143	84.225
	52.078	83.669	117.809

Nach Unternehmensgröße	Bis 100 Mitarbeiter	101 – 1000	> 1000
	42.000	50.410	61.403
	51.600	64.392	78.478
	66.595	82.850	101.130

* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25% besser oder schlechter.
** Median = 50% verdienen mehr, 50% weniger
Grafik: fh
Quelle: gehalt.de