ARGE SBV
Hamburger Wirtschaft
Offizielles Organ der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft

ARBEIT | GESUNDHEIT | SOZIALES | RECHT

hcp journal

www.hcp-journal.de
4. Jahrgang Nr. 04-2013 ISSN 2190-0930 Heftpreis: 3 €

Portrait
Jean-Dominic Bauby

Kooperationspartner

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Integrationsamt

Center for Disability and Integration
Universität St.Gallen

HK Handelskammer Hamburg

HBS

BERGEDORFER impuls

ifb

handicap Beratungsstelle Arbeit und Leben Hamburg

BIHA Beratungsinitiative Hamburg

fow

© Zeit4men - Fotolia.com

Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH
Bildung und Qualifizierung für
betriebliche Interessenvertretungen
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
www.arbeitundleben-bildungswerk.de

Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH

Bildung und Qualifizierung für betriebliche Interessenvertretungen

Im nächsten Jahr finden BR- und SBV-Wahlen statt. Wir bieten Ihnen gezielte und effektive Fortbildung an, um optimal auf die anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgabe in der Interessenvertretung vorbereitet zu sein. Wir vermitteln nicht nur Fachwissen, sondern wir fördern alle Kompetenzen, die erfolgreiche Interessenvertretungen auszeichnen. Sie lernen:

- welche Rechte Sie haben und wie Sie diese am wirkungsvollsten einsetzen;
- wo Sie Unterstützung und Informationen bekommen;
- wie Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen optimal beraten und unterstützen können;

Sie können sich ganz aufs Lernen und auf den Erfahrungsaustausch mit den Teilnehmenden anderer Betriebe und Branchen konzentrieren. Alles Organisatorische regeln wir – von der Anmeldung bis zur Abrechnung mit dem Arbeitgeber.

Unsere Referentinnen und Referenten haben enge Bezüge zum Arbeitsleben, sie arbeiten praxisorientiert und wissen auf was es ankommt.

Auszug aus unserer Themenpalette:

- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement
- Das Betriebsverfassungsgesetz 1,2,3,4
- Arbeitsrecht 1 + 2
- Wirtschaftsausschuss 1,2,3
- Protokollführung im Betriebsrat
- Konfliktbearbeitung im Betrieb
- Die SBV im betrieblichen Alltag

Und viele weitere Themen sowie Seminare auf Wunsch. Zum Beispiel für BR-Gremien, die als geschlossene Gruppe ein Thema bearbeiten möchten.

Anrufen und ein Angebot erstellen lassen – schon kann es losgehen! Für Fragen, Wünsche und Anregungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Kontakt:
Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Angela Hopmann: 040 / 28 40 16-32
angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de
www.arbeitundleben-bildungswerk.de

FAX 040 / 28 40 16 41 Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

Bildungsprogramm 2014

ABSENDER
Betriebsrat / SBV der Firma (mit Anschrift und Telefon)

PROGRAMMHEFT BESTELLEN
Anzahl Programmhefte: _____

_____

_____

_____

(inhalt) Themenübersicht 3

(grußwort) Dörte Maack 4

(impressum) HCP Journal 4

(editorial) Volker Ravenhorst 5

(intern) Ansprechpartner im Vorstand 6

(redaktion) Redaktionstermine 2014 HCP Journal 6

(soziales) Inklusion in Hamburg: Was zu tun ist! 7

(gesundheit) Stress: Die Dosis macht den Unterschied 8

(arbeit) Zehnte Veranstaltung der Kampagne "...und es geht doch" bei Airbus 10

(arbeit) Menschen mit Autismus bei Vodafone 14

(arbeit) Ansätze zur beruflichen Inklusion 15

(portrait) Jean Dominic Bauby: Aus einer anderen Perspektive 16-17

(arbeit) Autismus als Stärke – nicht als Behinderung 18

(arbeit) Hamburger Budget für Arbeit – erfolgreiches erstes Projektjahr 19

(arbeit) Neu bei handicap: Die Praxisrunde BEM 21

(cartoon) Cartoon von Phil Hubbe 22

Leserbriefe
meinung@hcp-journal.de

Neue Adresse
adresse@hcp-journal.de
bei Adressänderungen

Redaktion
redaktion@hcp-journal.de

Stellenmarkt
jobs@hcp-journal.de
von Privat kostenfrei

Anzeigen
werbung@hcp-journal.de
Tel. (040) 36 15 75 - 55

„Die einzige Form zu lernen, **besteht in der Begegnung**"

(Martin Buber: Ich und Du - das dialogische Prinzip)

Sehr geehrte Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser des HCP Journals,

in den vergangenen vierzehn Jahren erlebten eine Million Menschen in der Hamburger Speicherstadt den DIALOG IM DUNKELN. Der Rollentausch zwischen blinden Guides und sehenden Besuchern in der lichtlosen Installation ermöglicht einen eindrucksvollen Perspektivwechsel, der die Basis ist für einen Dialog zwischen Menschen, die sehen können und Menschen, die eingeschränkt oder gar nicht sehen können. Die überraschenden Erfahrungen und offenen Gespräche im DIALOG IM DUNKELN helfen, Barrieren in den Köpfen abzubauen und innere Bilder und Haltungen zu verändern. Im alltäglichen Leben und auch am Arbeitsplatz ist ein solch offener, vorurteilsloser Dialog zwischen blinden und sehenden Menschen keineswegs selbstverständlich. Als sehende Menschen haben wir oft Mitleid mit blinden Menschen, trauen ihnen wenig zu und erwarten, dass sie ständige, umfangreiche Hilfe benötigen. Vielleicht ändern wir diese Haltung durch oberflächliche Beobachtungen und vielleicht bestärken uns die Medien darin, anzunehmen, dass blinde Menschen außergewöhnliche Fähigkeiten haben. Wir fangen dann an blinde Menschen gerade wegen der vermeintlichen Talente zu respektieren und zu bewundern. Beide Haltungen schaffen Distanz und vermeiden Nähe. Beide Haltungen sind Ausdruck davon, dass wir die Behinderung sehen und zugleich für den Menschen mit dieser Behinderung blind sind. Auf der anderen Seite fügen wir uns als blinde Menschen oft den Erwartungen der sehenden Mehrheitskultur. Unser Selbstwertgefühl gerät immer wieder ins Wanken, weil wir uns selbst gemessen an einer vermeintlichen Norm als weniger effizient, weniger mobil oder weniger attraktiv wahrnehmen. Vielleicht verlangen wir aber auch vehement nach umfangreicher Barrierefreiheit und allumfassenden Nachteilsausgleich in allen Lebensbereichen. Vielleicht werden wir trotzig und zornig auf die egoistischen und ignoranten „Guckies" um uns herum und fühlen uns ihnen überlegen. Wiederum schaffen beide Haltungen Distanz und vermeiden Nähe. Beide Haltungen sind Ausdruck davon, dass wir die Menschen hinter dem Merkmal „nicht behindert" oft gar nicht wahrnehmen. So verpassen wir – behindert oder nicht-behindert – allzu oft echte Begegnungen, in denen wir uns selbst nicht verstellen und mit unverstelltem Blick unser Gegenüber sehen – die seltenen magischen Momente, aus denen soviel entstehen könnte.

„Unsere Vision ist eine Welt, in der ein Dialog auf Augenhöhe zwischen blinden und sehenden Menschen selbstverständlich ist."
So lautet das Mission Statement des DIALOG IM DUNKELN. Dabei verstehen wir die Merkmale „blind" und „sehend" beispielhaft und durch andere Begriffspaare austauschbar. Trotz aller Widrigkeiten auf diesem imperfekten Planeten möchten wir mit unserer Arbeit dazu beitragen, dass dieser Dialog auf Augenhöhe zwischen allen Partnern mit unterschiedlichen Voraussetzungen in Bezug auf Alter, Kultur, soziale Herkunft und eben insbesondere in Bezug auf körperliche, kognitive und emotionale Voraussetzungen für alle selbstverständlich wird. Dabei wissen wir, dass wirkliche Begegnungen und offener Dialog nicht nur bereichernd, sondern auch aufreibend, mühsam, kompliziert, anstrengend und zeitintensiv sind, aber im DIALOG IM DUNKELN erfahren wir täglich, dass Begegnung tatsächlich die einzige Form ist, mit- und voneinander zu lernen.

Wir freuen uns auf den Dialog mit Ihnen in unserer Ausstellung und in unseren Veranstaltungen und Workshops!

Ihre Dörte Maack

Dörte Maack

Leiterin des Bildungsbereichs des DIALOG IM DUNKELN und selbst seit 15 Jahren blind

Impressum

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft). **Schriftleitung (ehrenamtlich):** Volker Ravenhorst, Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, E-Mail: v.ravenhorst@hcp-journal.de. **Manuskripte:** Erbeten an die Schriftleitung. **Rechte:** Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit der Annahme des Manuskriptes gehen alle Verwertungsrechte für Zeitschriften, wie Nachdruck, auch von Abbildungen, Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, auf den Herausgeber über. Vortrag, Funk, Tonträger- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, auch auszugsweise, behält sich der Urheber vor. **Gestaltungs- und Produktionsrechte:** © 2013 by Einhorn-Presse Verlag Verwaltung GmbH. **Bezugsbedingungen:** Der Bezug für Mitglieder der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. **Einzelheft:** 3 Euro zzgl. Versand. **Verlag/Anzeigen:** Einhorn-Presse Verlag Verwaltung GmbH, Überseeallee 1, 20457 Hamburg, Tel. (040) 36 15 75 -0, Fax: -15, E-Mail: info@hcp-journal.de. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 6 vom 02.01.2013. Druck auf chlorfrei gebleichtem und umweltfreundlichen Papier. Printed in Germany. ISSN 2190-0930

„Gemeinsam viel(e) erreichen“

...und es geht doch

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das Airbus Congress Center war im September Veranstaltungsort der Kampagne „und es geht doch“. Dr. Georg Mecke, Vice President Site Management Hamburg and External Affair, von Airbus Operations GmbH in Finkenwerder hat der zehnten Veranstaltung dieser Kampagne als Gastgeber einen besonderen Rahmen verliehen. Hierfür bedankt sich der Vorstand der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft auf das aller Herzlichste bei Dr. Mecke. Lesen Sie mehr zu dieser Veranstaltung für die Hamburger Arbeitgeber in dieser Ausgabe ab Seite 10.

Einen ganz herzlichen Dank möchten wir an Frau Veronika Schwartau richten. Als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung bei Airbus hat sie mit ihrem Engagement maßgeblich zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen.

Lesen Sie den Beitrag von Prof. Dr. Stephan Böhm, Direktor des Centers for Disability and Integration (CDI-HSG) an der Universität St. Gallen, Schweiz, zum Thema „Ansätze und Beispiele zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung“ (Seite 15). Dem Personalmanagement kommt eine entscheidende Rolle zu. Dieses schafft durch Anpassungen in den Bereichen Rekrutierung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitmodelle, Karrieremanagement, Gesundheitsmanagement sowie Führung und Kultur die entscheidenden Grundlagen für eine gute Personalpolitik in den Unternehmen.

Mit Herrn Hubert Hübbe, MdB, und Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, habe ich zwischenzeitlich telefoniert. Einerseits haben wir über die Notwendigkeit der Abschaffung des stigmatisierenden Begriffs der „Schwerbehinderung“, andererseits über eine notwendige Novellierung des Sozialgesetzbuches IX gesprochen. Wir haben vereinbart, dass wir uns in Kürze hierüber weiter austauschen. Die ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft ist in den beratenden Gremien des Bundes bisher nicht vertreten. Wir gehen jedoch davon aus, dass wir bei zukünftigen Beratungen über diese entscheidenden Thematiken, die insbesondere die Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft und insgesamt die Vertrauenspersonen in allen Bundesländern betreffen, hinzugezogen werden.

Das HCP Journal geht 2014 ins 5. Jahr – unglaublich. Die Vertrauenspersonen in der Hamburger Wirtschaft haben sich ein Medium geschaffen, welches dazu beiträgt, positive Beispiele der Unterstützung und Informationen für Beratungen für die Belange von Menschen mit Behinderungen in der Hamburger Wirtschaft einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Mit ca. 400.000 Kontakten über gedruckte und digital zugänglichen Ausgaben, insbesondere über die Verteilung der Vertrauenspersonen in den Hamburger Betrieben an die Kolleginnen und Kollegen, haben wir zwischenzeitlichen einen weitreichenden Leserkreis.

Haben Sie, liebe Geschäftsführer/innen einmal daran gedacht, für sich und Ihre Führungskräfte das HCP Journal zu abonnieren? Wir als Vertrauenspersonen möchten mit unseren Beiträgen und unseren Aktivitäten dazu beitragen, dass wir gemeinsam die gleichen Ziele verfolgen und erreichen. Hierfür benötigen wir auch Ihre Unterstützung! Geben Sie gern dem Verlag Ihre Bestellung auf: Einhorn-Presse Verlag, E-Mail: info@hcp-journal.de, Tel. (040) 361 575-55.

Für die bevorstehenden Feiertage wünscht Ihnen der Vorstand der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft besinnliche Weihnachten und ein glückliches Neues Jahr 2014. Vor allem Gesundheit und viel Erfolg.

Herzliche Grüße
Volker Ravenhorst

ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft
Vorsitzender des Vorstandes

Ihre Ansprechpartner im Vorstand der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft

Martina Bondzio
Tchibo GmbH
Tel. (040) 6 36 89 - 830
martina.bondzio@arge-sbv.de

Jürgen Ehlers
KLE Klinik Logistik
Eppendorf GmbH
Tel. (040) 74 10 - 5 46 89
juergen.ehlers@arge-sbv.de

Herbert Fritsch
Deutsche Angestellten-
Akademie GmbH
Tel. (040) 3 50 94 - 172
herbert.fritsch@arge-sbv.de

Jens Nübel
Deutsche Telekom
Accounting GmbH
Tel. (040) 30 600 - 41 90
jens.nuebel@arge-sbv.de

Bernd Perthun
Vattenfall Europe
Nuclear Energy GmbH
Tel. (040) 27 18 71 15
bernd.perthun@arge-sbv.de

Volker Ravenhorst
Vertrauensperson bei der
Aon Holding Deutschland GmbH
Tel. (0151) 19 45 62 39
volker.ravenhorst@arge-sbv.de

Holger Tamke
Hermes Logistik Gruppe
Deutschland GmbH
Tel. (040) 5 37 54 -502
holger.tamke@arge-sbv.de

Manuela Winkler
OLYMPUS Europa
Holding GmbH
Tel. (040) 2 37 73 - 58 70
manuela.winkler@arge-sbv.de

Heike Wolf
Axel Springer AG
Tel. (040) 3 47 - 2 19 83
heike.wolf@arge-sbv.de

Gabriele Rohr
Allianz Global Corporate
& Specialty AG
Tel. (040) 36 17 - 29 52
gabriele.rohr@arge-sbv.de

HCP Journal – Redaktions- und Anzeigenschlusstermine 2014

Heft 01/2014 (März):	14.02.2014	**Verlag:**	Einhorn-Presse Verlag, Überseeallee 1, 20457 Hamburg
Heft 02/2014 (Juni):	16.05.2014		Tel. (040) 36 15 75 -55, Telefax (040) 36 15 75 -15
Heft 03/2014 (Sept.):	15.08.2014		Versandservice: Postfach 1204, 21452 Reinbek
Heft 04/2014 (Dez.):	14.11.2014	**E-Mail:**	redaktion@hcp-journal.de

Inklusionsbüro Hamburg

Inklusion in Hamburg: Was zu tun ist!

Inklusion ist kein Fremdwort mehr: Fast überall, wo es um behindertenpolitische Aktivitäten geht, ist Inklusion mit im Spiel. Meistens ist die Absicht der Handelnden von großem Engagement und viel Optimismus geprägt – in wenigen Fällen aber wird der Begriff Inklusion „nur" über alte Verhaltensmuster gelegt und damit tatsächlich inklusives Verhalten eher verhindert. Besonders von staatlicher Seite gibt es eine Reihe von konkreten Aufgaben, um die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention – und damit auch den Geist der Inklusion umzusetzen.

Dabei wurden verschiedene solche Vorkehrungen bereits getroffen: Ein Focal Point wurde eingerichtet, ein Landesaktionsplan wurde beschlossen, eine Behörden übergreifende Arbeitsgruppe kümmert sich um das Thema innerhalb der Verwaltung und ein Inklusionsbüro wurde eingerichtet. Aber es geht zentral auch darum, die Konvention bekannt zu machen und ein Bewusstsein für ihre Inhalte und Anforderungen zu schaffen. Hierzu gibt es eine Reihe guter Ideen:

- Ein behindertenpolitisches Leitbild entwickeln, das die Anforderungen und Leitgedanken der Konvention berücksichtigt;
- Eine Analyse vornehmen, von welchen Themenfeldern der Konvention sie selbst betroffen sind und prüfen, welche Anforderungen die Konvention dazu formuliert;
- Eine Bestandsaufnahme von den Maßnahmen machen, die zu dem Themenfeld bereits durchgeführt werden; Prüfen, ob dabei die unterschiedlichsten Arten von Beeinträchtigungen/Behinderungen berücksichtigt werden; Querschnittsthemen wie Barrierefreiheit beachten;
- Anhand des Ergebnisses der Bestandsaufnahme und des Abgleichs mit der Konvention Defizite identifizieren und ggf. Handlungsbedarf feststellen, Schnittstellen benennen und Themenfelder koordiniert bearbeiten;
- Ein Arbeitsprogramm für die Themenfelder erstellen, das folgende Aspekte berücksichtigt: Leitbild/Ziele für das Themenfeld; konkrete Maßnahmen; Verantwortlichkeit; Zeitraum; Auswertung und Fortschreibung;
- Maßnahmen können u.a. sein: Änderung von Gesetzen, Verordnungen, Satzungen; Durchführung von Fachtagungen; Sammlung/Erhebung von Daten; Vergabe von Gutachten oder Forschungsaufträgen; Entwicklung von Modellprojekten; Evaluierung bestehender/laufender Maßnahmen; Fortbildung; Öffentlichkeitsarbeit;
- Gibt es übergreifende Themen, die koordiniert bearbeitet werden müssen (z.B. Barrierefreiheit als Kriterium bei der Vergabe von Leistungen und Zuwendungen)?
- Überlegen, wann und wie die Zivilgesellschaft einzubeziehen ist. Wer kommt neben den Betroffenen und ihren Verbänden als Kooperationspartner in Betracht (Wirtschaft, Wissenschaft, Medien, Kirchen, Sozialpartner)? In welcher Form sollen sie beteiligt werden? Wie können ihre Erfahrungen oder Vorschläge in den Prozess einfließen?
- Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene im Blick haben und ggf. auf Erfahrungen zurückgreifen;

Das Inklusionsbüro hat dabei eine Reihe von Aufgaben: es soll bestehende Projekte zur Inklusion fördern und begleiten, neue Projekte und Kampagnen initiieren, Bewusstseinsbildung herstellen, Netzwerke aufbauen. Und das über möglichst alle gesellschaftlichen Bereiche. So entstehen derzeit Netzwerke zum Thema „Inklusive Arbeitswelt", runde Tische in der Kulturpolitik und verschiedene Initiativen zur Barrierefreiheit, zum Thema Wohnen und Freizeit. Was die Stadt allerdings auch braucht ist ein „Leitgedanke Inklusion". Hieran muss weiter intensiv gearbeitet werden.

Kontakt:
Inklusionsbüro Hamburg, Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg
Klaus Becker, Tel. (040) 4 28 63 - 57 31
klaus.becker@basfi.hamburg.de, www.hamburg.de/inklusion

Wir, der Bergedorfer Impuls, bieten berufliche Rehabilitation und Arbeit für Menschen mit psychischer Erkrankung oder körperlicher Beeinträchtigung in unseren Trainings- und Arbeitsbereichen wie:

■ Büroservice ■ Tischlerei ■ Media ■ Catering ■ Wäscherei

Eine Chance, Ihre Leistungsfähigkeit im eigenen Tempo zu erproben und zu steigern, bietet Impuls Provida mit:

■ Theaterkompanie ■ Provida Kulinara ■ Provida *direkt*

Bergedorfer Impuls GmbH
Nagelsweg 10 • 20097 Hamburg
Tel: 040 8079196-78 • www.bergedorfer-impuls.de

Berufliches Training und Beschäftigung für Menschen mit psychischer Erkrankung

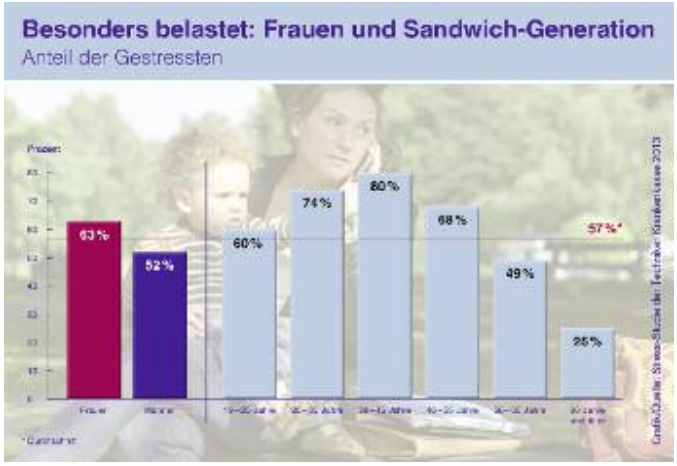
Gemeinsam machen wir es möglich ...

BERGEDORFER impuls

TK Techniker Krankenkasse

Stress: Die Dosis macht den Unterschied

Wie steht es um das Stressempfinden der Deutschen? Was zerrt an den Nerven der Menschen? Und wie gehen sie mit Stress um? Mit ihrer aktuellen Stressstudie hat die Techniker Krankenkasse (TK) gemeinsam mit dem ehemaligen Skisprungweltmeister Sven Hannawald die Antworten auf diese Fragen in Berlin vorgestellt. Das Ergebnis: Fast sechs von zehn Deutschen empfinden ihr Leben als stressig - jeder Fünfte steht sogar unter Dauerdruck. Und das Stressempfinden nimmt zu. So gibt jeder zweite der Befragten an, dass sein Leben in den letzten drei Jahren anstrengender geworden ist.



Stresstreiber Nummer Eins der Menschen in Deutschland ist der Job. Fast jeder zweite der Befragten gibt an, sich durch Beruf oder Studium gestresst zu fühlen. Auf Platz zwei der Stressfaktoren landet der persönliche Perfektionismus. Vier von zehn Befragten in Deutschland fühlen sich durch die hohen Ansprüche an sich selbst unter Druck gesetzt. Zahlreiche medizinische Studien haben allerdings belegt, dass sich Stress auf den Menschen nicht automatisch negativ auswirkt. Im Gegenteil: eine gewisse Portion gehört sogar dazu, treibt ihn voran. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Forsa-Umfrage wider: Zwar fühlen sich vier von zehn Berufstätigen oft abgearbeitet und können sogar am Wochenende nicht richtig abschalten – dennoch gibt fast jeder Zweite gleichzeitig an, sich vom beruflichen Stress angespornt zu fühlen. Die Arbeitszeiten scheinen dabei kaum Auswirkungen auf die eigene Stresswahrnehmung zu haben. So wurden im Norden doppelt so viele Schichtarbeiter wie in ganz Deutschland befragt. Im Ergebnis sind die Menschen dort trotzdem gelassener als Befragte in den anderen Bundesländern.

Vielmehr sind es Arbeitspensum, Termindruck, Unterbrechungen und die Informationsüberflutung, etwa durch E-Mails oder interne Anweisungen, die an den Nerven der Berufstätigen zerren. Ausschlaggebend für den persönlichen Stresslevel sind außerdem schlechte Arbeitsplatzbedingungen und ungerechte Bezahlung. Vier von zehn Befragten klagen über hohe Lärmbelästigung, Hitze, Kälte oder schlechte Beleuchtung am Arbeitsplatz; jedem Dritten fehlen Anerkennung und ein fairer Lohn. Auch das Bedürfnis nach Bewegung ist groß: In einer Forsa-Umfrage zum Bewegungsverhalten der Menschen in Deutschland äußerten 55 Prozent der Berufstätigen den dringenden Wunsch, dass ihr Arbeitgeber ausreichend Bewegungsmöglichkeiten schafft oder zumindest die sportliche Betätigung der Mitarbeiter fördert. Ebenso viele Beschäftigten wünschen sich einen ergonomischen Arbeitsplatz (z.B. Stehtisch, Gymnastikball oder Balancekissen). Nur 15 Prozent der Beschäftigten finden solche Bedingungen tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz vor.

Unabhängig davon, um welchen Stressfaktor es sich handelt – wichtig ist, die persönliche Belastung als solche zu identifizieren und die persönliche Balance dazu zu finden. Unter den richtigen Umständen kann Stress nämlich nachweislich gesund sein. Gefährlich wird es aber, wenn die Stressdosis zu groß wird oder zu lange anhält. Anders ausgedrückt: Steht man vor einer Herausforderung, wirkt sich kurzfristiger Stress leistungsfördernd aus. Man überwindet eine Hürde und empfindet ein Erfolgserlebnis. Chronischer Stress dagegen kann zum gesundheitlichen Risiko für Psyche und Körper werden. Er entsteht dann, wenn Menschen dauerhaft belastet sind und sich ständig überfordert fühlen. Untersuchungen haben gezeigt, dass Menschen, die permanent unter Strom stehen, anfälliger für Krankheiten sind und langsamer gesund werden als ausgeglichene Menschen.

Um zu mehr Gelassenheit zu finden, gibt es viele Wege: Sport, Musik oder Bewegung lenken ab und können einfache Mittel sein, um sich zu entspannen. Doch was tun, wenn der Kopf nicht frei wird? Entscheidend dafür, ob es mit der Entspannung klappt, ist die eigene innere Einstellung und die Frage, wie man seinen persönlichen Stressoren begegnet. Optimismus und Selbstvertrauen aber auch die Akzeptanz von gelegentlichen Misserfolgen sind hier die Schlüsselbegriffe.

Mit ihrem AntiStressCoach unterstützt die TK ihre Versicherten in der Bewältigung von "stressigen Zeiten" und hilft, den alltäglichen Belastungen mit der nötigen Gelassenheit zu begegnen.

Informationen:
Weitere Informationen zum AntistressCoach der TK gibt es im Internet unter www.tk.de (Webcode: 190414)

ifb
Seminare,
die begeistern

Werden Sie zum Profi in der Schwerbehindertenvertretung

**Wählen Sie jetzt aus unserem neuen Seminarprogramm:
26 SBV-Themen an knapp 200 Terminen deutschlandweit!**

Das sollten Sie sich unbedingt vormerken:

Im Fokus 2014:
Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung
www.sbv-wahl.de

Bewährt:
3. Tag der Schwerbehindertenvertretung
www.ifb.de/sbv-tagung

Live dabei:
SBV-Seminare mit Gerichtsbesuch
www.ifb.de/sozialgericht

Neues Seminar:
SBV-Aktionsplan: Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Betrieb
www.ifb.de/943

**Bestellen Sie kostenlos das neue Seminarprogramm!
Tel. 0 88 41 / 61 12-0
www.sbv.ifb.de**

ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG | Prof.-Becker-Weg 16 | 82418 Seehausen a. Staffelsee
Telefon 0 88 41 / 61 12-0 | Fax 0 88 41 / 61 12-151 | Internet www.ifb.de

Besichtigung bei Airbus Airbus Fotos: Bengt E. Lange

Kampagne "...und es geht doch"

10. Veranstaltung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung zu Gast bei Airbus

„Ich bin blind, das hat Vor- und Nachteile für mich: ich kann nicht sehen, wenn Sie mich anlächeln, ich sehe aber auch nicht, wenn Sie die Augen verdrehen." So eröffnete Doris Maack als Moderatorin die 10. Veranstaltung der Kampagne „…und es geht doch" zum Thema „Inklusion gelingt" – und damit hatte Sie die über 200 Gäste im Auditorium des Airbus Congress Center überrascht und gewonnen, auch Sozialsenator Scheele, der die Airbusveranstaltung besuchte und das Engagement seiner Behörde für Inklusion vorstellte.

Zum 10. Mal hatte die Kampagne „…und es geht doch", die von der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft gemeinsam mit der PHH Personaldienstleistung GmbH, dem BFW Vermittlungskontor gGmbH und dem Projekt BIHA in der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH getragen wird, eingeladen, um Unternehmen für die Inklusion von Menschen mit einer Behinderung zu gewinnen.

In der Vergangenheit hatten die Unternehmen Gruner + Jahr, Eurogate, der Spiegel-Verlag, Hamburg Airport, das Auswanderermuseum Ballinstadt, der NDR, die HHLA, Hamburg Wasser und Beiersdorf die Veranstaltungen ausgerichtet, deren Vertreter jetzt als Ehrengäste an der Veranstaltung teilnahmen.

Airbus richtete als Gastgeber am 25.09.2013 die Jubiläumsveranstaltung aus. Standortleiter Dr. Georg Mecke begrüßte Senator Scheele und die Gäste persönlich und schaffte es mit einem kurzweiligen, informativen und gleichzeitig unterhaltsamen Vortrag, die Faszination und Begeisterung zu vermitteln, mit der bei Airbus Flugzeuge entwickelt und gebaut werden.

v.l.n.r.: Dr. Georg Mecke (Airbus), Sozialsenator Detlef Scheele, Manfred Otto-Albrecht (Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH)

Die vielen unterschiedlichen Redner, Referenten und Podiumsteilnehmer vermittelten den Gästen an diesem Abend auf anschauliche und eindrückliche Weise, wie in Unternehmen inklusive Arbeitswelten geschaffen werden können, wenn mit Herz und Verstand daran gearbeitet wird.

Für die Veranstalter wies Manfred Otto-Albrecht (Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmb) eingangs auf die Notwendigkeit hin, Inklusion ethisch zu untermauern. Mit Empowerment und Selbstbestimmung der Betroffenen und mit der reinen Akzeptanz von Behinderungen sei es nicht getan: Achtsamkeit, care, Sorge und Wertschätzung müssten hinzutreten. Nur so könne erreicht werden, dass inklusive Arbeit dauerhaft funktioniere. Prof. Dr. Hans Wocken (Expertenkreis der Deutschen UNESCO-Kommission) und Prof. Dr. Stephan Böhm von der Uni. St. Gallen (Direktor Center for Disability and Integration) wiesen darauf hin, dass Inklusion einerseits Fragen nach dem ökonomischen Nutzen der Inklusion beantworten müsse (und könne), dass aber die Frage nach der Rendite nicht die einzige „Leitplanke" für unternehmerisches Handeln und Führung sein kann.

Marc Ruckebier (Vodafone Düsseldorf) und Dirk Müller-Remus (Geschäftsführer

v.l.n.r.: Marc Ruckebier, Marianela von Schuler Alarcon, Dirk Müller-Remus, Doris Maack, Prof. Dr. Hans Wocken, Prof. Dr. Stephan Böhm

auticon GmbH Berlin) betonten die Notwendigkeit, Führungskräfte über Workshops zu „Inclusive leadership" auf ihre Aufgaben bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vorzubereiten.

Wie dies gelingen kann, verdeutlichte Marc Ruckebier (Leiter Issue- und Reputation Management Vodafone Düsseldorf). Vodafone beschäftigt gezielt Menschen mit Asperger Syndrom (Autismus) im IT-Bereich und sorgt parallel mit den Workshops „Inclusive Leadership" dafür, dass Führungskräfte ihre Teams dementsprechend führen. „Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und individuellen Besonderheiten in einem Team einfach nur zusammenzuwürfeln, bringt noch keinen benefit", betonte Ruckebier. „Es liegt an der Kompetenz der Führungskräfte, ob das Potenzial, das in der Vielfalt steckt, tatsächlich genutzt wird." Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle, wenn Inklusion gelingen soll.

Genau dies konnte Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen mit wissenschaftlichen Studien und Forschungsprojekten belegen. Und er berichtete von einem großen Automobilhersteller, bei dem in die Zielvereinbarung für Führungskräfte die Integration ihrer gesundheitlich eingeschränkten Teammit-

v.l.n.r: Marc Ruckebier, Marianela von Schuler Alarcon, Manfred Otto-Albrecht, Doris Maack, Dirk Müller-Remus, Prof. Dr. Hans Wocken, Dr. Georg Mecke, Prof. Dr. Stephan Böhm

glieder im eigenen Team aufgenommen wurde. Ein einfaches Instrument, das Führungskräfte wirksam und erfolgreich in die Verantwortung nimmt.

Von einem völlig anderen Beispiel berichtete mit ansteckender Begeisterung die Zahnärztin Marianela von Schuler Alaercón. Noch nie wurden in Deutschland gehörlose junge Frauen zu zahnmedizinischen Fachangestellten ausgebildet – und genau das macht sie. In ihrer Praxis gibt sie gleich zwei hörbehinderten jungen Frauen die Chance, ihren Traumberuf zu ergreifen, der ihnen bislang verwehrt wurde. In der Praxis selbst, in der Berufsschule, in der Zusammenarbeit mit der Kammer – überall gibt es Hindernisse, zusätzliche Aufgaben und unerwartete Herausforderungen. Für viele Fachbegriffe gibt es beispielsweise in der Gebärdensprache keine Gebärden. Die muss sie dann selbst „erfinden“ und ein Handbuch daraus erstellen. „Warum machen Sie all das“, wurde sie von der Dörte Maack gefragt. „Weil es sonst keiner macht“, antwortete sie spontan und mit größter Selbstverständlichkeit. Und sie will andere Menschen dafür gewinnen und begeistern – das ist ihr an diesem Abend gelungen, immer wieder erhielt sie für ihre Beiträge Beifall von den faszinierten Gästen.

Beim abschließenden Feierabend gab es dann viele Nachfragen und Diskussionen, zu der inklusiven Zahnarztpraxis und zu den autistischen IT-Profis – vor allem aber zu der faszinierenden Moderation von Dörte Maack, die an diesem Abend alles „im Blick“ hatte.

Prof. Dr. Stephan Böhm von der Uni. St. Gallen (Direktor Center for Disability and Integration; Mit-Hrsg. der Publikation "Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung") und Volker Ravenhorst, Vorsitzender des Vorstandes der ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft und Autor des Kapitels 4 Teil I "Bewusstseinsbildung als Voraussetzung erfolgreicher Inklusion"

…und es geht doch ist eine Kampagne von:

- PHH Personaldienstleistung GmbH
- BFW Vermittlungskontor gGmbH
- Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft (ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft)
- Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Kontakt:
“…und es geht doch”
Manfred Otto-Albrecht
Manfred.otto-albrecht@faw.de
Veronika Schwartau (Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung bei Airbus)
veronika.schwartau@airbus.com

Kampagne "...und es geht doch"

Menschen mit Autismus bei Vodafone

– neues Verständnis von Diversity

Vodafone hat sich bereits 2012 dazu entschieden, Menschen mit Autismus im Unternehmen zu beschäftigen. Grundlage hierfür ist eine Kooperation mit der Berliner Firma auticon, die gezielt Mitarbeiter aus dem Autismus-Spektrum als IT-Consultants beschäftigt. Wir bringen damit Menschen, die bisher eher im sozialen Abseits standen, in den Mittelpunkt der Gesellschaft. Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Sicht- und Denkweisen ist eine Bereicherung für Vodafone.

Wenn wir von Vielfalt sprechen, dann geben wir uns nicht mit Toleranz und Akzeptanz zufrieden. Anti-Diskriminierungsmaßnahmen allein führen allenfalls zur Duldung, nicht aber zur Förderung von Vielfalt. Wertschätzung hingegen bedeutet für uns, den Wert von Vielfalt zu erkennen und sie genau deswegen auch zu fördern.

Es geht Vodafone in der Zusammenarbeit mit den IT-Consultants mit Autismus nicht um die Ausnutzung einer vermeintlichen Genialität dieser Menschen, sondern um einen kulturellen und gesellschaftlichen Wandel. Wir möchten erfolgreiche Praxisbeispiele für Inklusion schaffen. Was bei Menschen mit Handicap funktioniert, entfaltet auch Potenziale in den Themen Interkulturalität, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht.

Die Beschäftigung von Menschen mit Autismus ist deutlich mehr als ein soziales Engagement. Unser Projekt macht deutlich, dass bereits minimale Veränderungen in Führungsstil und Arbeitsumfeld verborgene Potenziale freilegen können. Genau darum geht es in der Diversity Diskussion. Vielfalt für sich genommen schafft keinen Mehrwert, sondern kann im Gegenteil auch zu Konflikten und Meinungsverschiedenheiten führen. Es braucht Führungskräfte, die Teams inkludierend managen, um Diversity zu einem Erfolgsthema zu machen.

Dieses Projekt ist für uns eine Möglichkeit, diesen Erfolg von Inklusion anschaulich zu machen. Die persönlichen Erfahrungen aus der direkten Zusammenarbeit sprechen für sich und strahlen über die interne Kommunikation in das ganze Unternehmen. Darüber hinaus wird bei Vodafone das gesamte Management in „Inclusive Leadership" Workshops mit den richtigen Führungsfertigkeiten ausgestattet, um gemischte Teams zum Erfolg zu führen. Wir schaffen Vielfalt nicht zum Selbstzweck, sondern setzen die Rahmenbedingungen, in denen vielfältige Teams ganz einfach erfolgreicher sind als homogene.

Die Kooperation mit auticon hat eine Vorgeschichte. Seit 2011 haben wir uns mit den unterschiedlichsten Integrationsansätzen beschäftigt, insbesondere mit dem Thema Autismus. Wir haben uns international ähnliche Projekte angeschaut und mit verschiedenen Kooperationspartnern verhandelt. Es war uns wichtig, das Thema nicht für uns zu vereinnahmen, sondern einen Ansatz zu wählen, der auch auf andere Unternehmen übertragen werden kann.

Wir sind heute stolz darauf, die ersten Mitarbeiter mit Autismus eingestellt zu haben. Und wir sind stolz darauf, diesen Weg seit der Gründung von auticon gemeinsam beschritten zu haben. Wir hoffen, dass unser gemeinsames Projekt als eine Art „Best Practice" gesehen wird und freuen uns über jedes weitere Unternehmen, das wir durch unseren Schritt ermutigen können, ähnliche Kooperationen zu schließen!

Inklusion ist ein Schlüssel zu Vielfalt!

Kontakt:
Marc Ruckebier
Leiter Issue- und Reputation Management, Konzernkommunikaton
Vodafone GmbH
Ferdinand-Braun-Platz 1
40549 Düsseldorf
Tel. (0211) 5 33-27 32
E-Mail: marc.ruckebier@vodafone.com

Kampagne "...und es geht doch"

Ansätze zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung

Am 25. September 2013 veranstalte die BIHA Beratungsinitiative Hamburg zum zehnten Mal eine Veranstaltung zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Unter dem eingängigen Slogan „…und es geht doch" trafen sich Interessierte und Experten aus den unterschiedlichsten Bereichen und Branchen bei der Airbus Operations GmbH in Hamburg. Auf Einladung der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft, die Projektpartner dieser Kampagne ist, durfte ich selbst einen Vortrag zu „Ansätzen und Beispielen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung" beisteuern. Im Folgenden werden einige Kernpunkte dieses Vortrags dargestellt (vgl. auch Böhm, Baumgärtner, & Dwertmann, 2013).

Zunächst scheint es zentral, dass es für Unternehmen verschiedene Motivationen gibt, um Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Zum einen kann durch deren bewusste Rekrutierung der drohende Mangel an Fachkräften abgefedert werden. Zum anderen zeigt die Forschung, dass die entstehenden, durch mehr Vielfalt geprägten Teams, oftmals durch einen breiteren Fundus an Wissen zu kreativeren und besseren Lösungen gelangen können. Neben den Unternehmen profitieren auch Menschen mit Behinderung direkt von einer Anstellung. So sorgt die Teilnahme am Erwerbsleben für positive Effekte, die über die Befriedigung reiner Existenzbedürfnisse (wie den Arbeitslohn) weit hinausgehen. Hierzu zählen z.B. Bedürfnisse nach sozialer Zugehörigkeit oder Selbstverwirklichung durch die Nutzung der eigenen Kompetenzen.

Ein Schlüssel zu einer erfolgreichen Beschäftigung ist die Passung von Mitarbeiter und Stelle aufgrund der Fähigkeiten und Anforderungen. Diese Passung sollte gerade bei Menschen mit Behinderung im Vordergrund stehen. Eine zentrale Rolle kommt hierbei dem Personalmanagement zu. Dieses muss durch Anpassungen in den Bereichen Rekrutierung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitmodelle, Karrieremanagement, Gesundheitsmanagement sowie Führung und Kultur dafür sorgen, dass die Fähigkeiten der Menschen bestmöglich genutzt werden und potenzielle Einschränkungen weniger ins Gewicht fallen.

So muss beispielsweise sichergestellt werden, dass der Rekrutierungsprozess barrierefrei und fair erfolgt (u.a. durch motivierende und zielgruppenspezifische Job-Anzeigen, kompetenzorientierte Job-Interviews sowie die Schulung von Führungskräften und HR-Verantwortlichen). Ebenso muss im Bereich der Arbeitszeitmodelle eine Flexibilisierung erreicht werden, u.a. durch Gleitzeitregeln, Home-Office Möglichkeiten, Job-Sharing, Arbeitszeitkonten oder Sabbaticals. Ferner scheint die Ausbildung einer inklusionsorientierten Führungs- und Unternehmenskultur zentral, die allen Mitarbeitern ein hohes Zugehörigkeitsgefühl vermittelt, dabei aber gleichzeitig ihre individuellen Stärken und Besonderheiten zielgerichtet nutzt. Hierbei konnte in wissenschaftlichen Studien gezeigt werden, dass ein solches Inklusionsklima u.a. die Identifikation und Arbeitszufriedenheit erhöht, während die Kündigungswahrscheinlichkeit oder die Anfälligkeit für physische und psychische Krankheiten reduziert wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Menschen mit Behinderung aufgrund ihrer speziellen Bedürfnisse eine gewisse Flexibilität benötigen. Eine solche Flexibilität in den Unternehmensprozessen zuzulassen, scheint jedoch nicht nur für Menschen mit Behinderung, sondern auch für andere Gruppen, wie etwa junge Mütter und Väter, ältere Mitarbeiter, etc. vorteilhaft zu sein. Wenn es Unternehmen gelingt, diese Flexibilität herzustellen, so können sie damit positive Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter schaffen und somit ihre Arbeitgeberattraktivität gezielt stärken.

Durch die Inklusion von Menschen mit Behinderung können Unternehmen nicht nur positive Effekte für das eigene Geschäft und das jeweilige Individuum erzielen, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes. Der Umgang mit Vielfalt kann dazu beitragen, Barrieren aller Art abzubauen und offener auf andere Menschen zuzugehen. In unserer heutigen, zunehmend durch Diversität geprägten Welt, kann dies ein wichtiger Beitrag zu einem respektvollen Umgang miteinander und somit letztlich zu einer inklusionsorientierten Gesellschaft sein.

Weitere Informationen:
"Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung - Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt" (Verlag: SpringerGabler, Berlin)

Autor:
Prof. Dr. Stephan Böhm
Direktor des Centers for Disability and Integration (CDI-HSG) an der Universität St. Gallen, Schweiz

Portrait: Jean-Dominique Bauby

Aus einer anderen Perspektive

Schmetterling und Taucherglocke ist eine emotional bewegende und filmisch einzigartige Liebeserklärung an das Leben, eine zärtlich poetische und immer wieder überraschend heitere Hymne auf die Liebe und die Menschlichkeit, betrachtet aus der Perspektive eines einzigen Augenaufschlags. Eine wahre Geschichte, die die Augen öffnet für das allgegenwärtige Schicksal des Lebens, das vor niemanden halt macht.

Der 43-jährige Jean-Dominique Bauby, Chefredakteur der französischen Ausgabe der Zeitschrift ELLE und von Freunden nur Jean-Do genannt, erleidet am 8. Dezember 1995 einen Schlaganfall im Bereich des Hirnstamms und fällt ins Koma. Als er nach 20 Tagen erwacht, ist er am ganzen Körper gelähmt und kann nur noch das linke Augenlid bewegen, ist jedoch geistig ohne Einschränkungen und bekommt alles um sich herum mit. Die Ärzte stellen an ihm das sogenannte Locked-in-Syndrom fest.

Die Logopädin Henriette Durand erarbeitet mit ihm eine Kommunikationsmöglichkeit über eine Tafel, auf der die Buchstaben nach deren Häufigkeit in der französischen Sprache aufgereiht sind. Sie liest ihm die Buchstaben vor und sobald der richtige Buchstabe genannt ist, zwinkert er mit dem Auge. Zunächst will Jean-Do jedoch nicht kommunizieren, er fühlt sich in seinem

Schmetterling und Taucherglocke – ein Film von Julian Schnabel (2008)

Jean-Do in unbeschwerten Zeiten

Körper eingeschlossen und will nur möglichst schnell sterben. Die Physiotherapeutin Marie Lopez trainiert mit ihm besonders die Lippen und die Zunge, um ihn zur Sprache zurückzuführen. Mehr als das Bilden von Grunzlauten gelingt ihm jedoch nicht. Die Therapeutinnen bewirken aber, dass er mit seiner Situation einen neuen Lebensweg beschreitet.

Bauby begreift, dass er geistig aktiv und frei ist wie ein Schmetterling. Auch seine Kreativität und seine Erinnerungen sind ihm geblieben. So beschließt er, mit Hilfe seiner neuen Kommunikationsmethode ein Buch zu diktieren. Buchstabe für Buchstabe diktiert er und reflektiert sein Leben und seine Beziehungen zu den Menschen, die ihm nahestehen.

Da ist die Mutter seiner drei Kinder, Céline Desmoulins, die er vor kurzem erst verlassen hat und die ihn zunächst allein, dann mit den Kindern im Krankenhaus besucht. Sein 92-jähriger Vater kann ihn nicht mehr besuchen kommen, da der alte Mann nicht mehr selbst Treppen steigen und seine Wohnung verlassen kann. Seine aktuelle Geliebte kommt ihn auch nicht besuchen - sie lässt ausrichten, dass sie ihn lieber so in Erinnerung behalten möchte, wie er vor dem Gehirnschlag war.

Bauby muss erkennen, dass er zwar ein erfolgreiches Leben geführt hat, doch kein liebenswerter Mensch war, der nun die Zuwendung seiner Nächsten erwarten kann. Sein Buch bringt er schließlich zu Ende. Der Film endet mit der Texteinblendung: „Jean-Dominique Bauby starb am 9. März 1997, 10 Tage nach Erscheinen seines Buches“.

Für die Verfilmung wurde Regisseur Julian Schnabel 2008 für den Oscar nomiert und gewann im selben Jahr den Golden Globe Award in den Kategorien Bester Film und Bester fremdsprachiger Film.

Jean-Do hat ein Buch verfasst, dessen Inhalt erst zustande kam, als er seinen größten Schicksalsschlag hinter sich ließ und das Leben aus einer neuen Perspektive heraus betrachtete. Es zeigt, dass Behinderung jeden betrifft. Und dass die menschlichen Fähigkeiten und Qualifikationen damit nicht verloren gehen.

www.schmetterling-und-taucherglocke.de

Das sagt die Presse...

Ein Wunder von einem Film. Das Ergreifendste, was seit langem zu sehen war!
Frankfurter Allgemeine Zeitung

Überwältigend – Ein Bildersog der Lebenslust!
Der Spiegel

Ein kleines Wunder, ein herzzerreißendes Meisterwerk – Ein echtes Kunstwerk, bei dem alles stimmt!
ZDF Morgenmagazin

Das berührendste Kinowerk des Jahres!
Bunte

Sehenswert, faszinierend, leichtfüßig – Schnabel verfilmt das Unverfilmbare: die Gedanken eines Menschen!
Die Welt

Genial – Dieses Meisterwerk trifft mitten ins Herzu und macht unbändige Lust auf das Leben!
Gala

Ein zutiefst bewegender Film, der nie gesehene Bilder auf die Leinwand zaubert!
Stern.de

Etwas sehr Besonderes – erzählt mit feinem Humor und großer Menschlichkeit vom Glück!
Freundin

Eine atemberaubende Erfahrung!
Tagesspiegel

Wunderbar zartes Kino – in jeder Einstellung anrührend und außergewöhnlich!
Brigitte

Ein Wunderding, eine Kino-Rarität, ein cineastischer Glücksfall. Grandios! Unbedingt hingehen!
Leipziger Volkszeitung

Bewegender und schöner kann Kino nicht sein!
Hörzu

auticon - Jobs für Autisten

Autismus als Stärke – nicht als Behinderung

Wenn man die Flure des Berliner Büros von auticon entlang läuft, fällt vor allem eines auf: dass einem nichts auffällt. Weiße Wände, keine Geräusche, schlichtes Interieur. Das Berliner Unternehmen beschäftigt Autisten auf dem ersten Arbeitsmarkt. Daher geht man besonders auf die Bedürfnisse der Menschen im Autismus-Spektrum ein – und sucht neue autistische Mitarbeiter.

Autisten haben oftmals Schwierigkeiten mit zu vielen Reizen, wie lauten Geräuschen oder grellen Bildern. Auch Small-Talk oder ein Großraumbüro stellen oftmals Stress für sie dar. Das Lesen von Mimik oder Arbeitsumgebungen ohne klare Strukturen bereiten Ihnen extreme Schwierigkeiten. Autisten brauchen Klarheit und geregelte Abläufe. Wenn dies gegeben ist, können Sie zu Höchstleistungen auflaufen. Denn sie haben meist Spezialinteressen auf Gebieten, in denen sie tiefgehendes Expertenwissen besitzen. Zudem bringen Sie gewissermaßen eine „Qualitätssicherungs-Disposition" durch ihren Autismus mit: kleinste Abweichungen von der Norm oder in einem Muster fallen ihnen sofort auf.

Hier setzt das Konzept der Firma auticon an: Diese einzigartigen Stärken setzt das Unternehmen in der IT-Qualitätssicherung ein. Die autistischen Mitarbeiter werden als IT-Consultants beispielsweise beim Software-Testing oder bei großen Daten-Migrationsprojekten eingesetzt. Inzwischen arbeitet auticon mit einer Reihe namhafter Kunden wie Vodafone, Bayerische Landesbank, Telekom oder IAV, einem Autozulieferer, zusammen.

Und weil die Kunden so begeistert sind, sucht auticon derzeit neue Mitarbeiter im Autismus-Spektrum!

Um die passenden zu finden, pflegt auticon auch enge Beziehungen zum Autismus-Verband, der autWorker e.G. aus Hamburg und zu Wissenschaftlern der FU Berlin.

Voraussetzung für eine Bewerbung bei auticon sind zum einen eine Autismus-Diagnose, zum anderen Kenntnisse in Programmiersprachen und Datenbanktools. „Andere Voraussetzungen für eine Bewerbung haben wir erst einmal nicht," sagt Gründer und Geschäftsführer Dirk Müller-Remus. „Wir kennen die typischen Lebensläufe von Autisten, die oftmals im Zickzack verlaufen und nicht selten in einer Krise enden. Aus diesem Grund laden wir jeden unserer Bewerber zu einem ersten Informationsgespräch ein."

Arbeit bei auticon – abgestimmt auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter

Derzeit hat auticon Standorte in Berlin, München, Düsseldorf und seit dem November auch in Frankfurt mit insgesamt 21 autistischen Mitarbeitern. Im nächsten Jahr sollen Hamburg und Stuttgart folgen. „Wir suchen permanent autistische IT-Consultants für alle unsere Standorte," so Müller-Remus. „Für unsere autistischen Mitarbeiter ist auticon oftmals die letzte Chance. Sie haben viele Rückschläge in ihrem Berufsleben erleben müssen. Bei auticon nehmen wir sie zum ersten mal so, wie sie sind: Nicht als Behinderte, sondern als Experten auf ihrem Gebiet." Die auticon-eigenen Job-Coaches unterstützen die autistischen Consultants bei Fragen wie der Kommunikation am Arbeitsplatz. Sie dienen als eine Art „Back-Up" im Hintergrund. „Sollte es zu Fragen oder Schwierigkeiten zwischen Consultant und Kunden kommen, sind unsere Job-Coaches die ersten Ansprechpartner," sagt der auticon-Gründer und betont: „Wir wollen den Autismus nicht wegtherapieren, sondern bieten Sicherheit in Situationen, in denen unsere Consultants bei früheren Jobs oft gescheitert sind."

Bewerbungen an:
jobcoach@auticon.de

Kontakt:
auticon GmbH
Hardenbergstr. 19
10623 Berlin
Tel. (030) 31 80 16 08
Fax (030) 20 05 36 50
www.auticon.de

Integrationsamt

„Hamburger Budget für Arbeit“

– erfolgreiches erstes Projektjahr

Seit November 2012 haben insgesamt 43 Menschen mit Behinderungen bei 39 Hamburger Unternehmen einen Job im allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. Bis auf eine Ausnahme hatten sie vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet. Möglich wurde der Jobwechsel durch das Hamburger Budget für Arbeit, einer Maßnahme im Rahmen des Hamburger Aktions- planes zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen.

„Menschen mit Behinderungen werden häufig aufgrund ihrer Besonderheit immer noch anders behandelt, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt. Das Hamburger Budget für Arbeit ermöglicht es ihnen, einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und so ein selbstbestimmtes Arbeitsleben zu führen. Es reicht nicht aus, nur Barrieren abzubauen. Wir müssen und können mehr tun, damit der Gedanke der Inklusion auch im Arbeitsalltag gelebt wird. Ich freue mich, dass bereits nach einem Jahr 39 Hamburger Unternehmen am Projekt teilnehmen und Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt beschäftigen“, sagt Senator Detlef Scheele.

Bei der Firma J.J.Darboven hat sich Senator Scheele einen Eindruck vom Erfolg und der konkreten Umsetzung des Modellprojektes in einem Unternehmen verschafft.

„Wir beschäftigen bereits seit vielen Jahren Menschen mit Behinderungen, denn wir sehen uns in der unternehmerischen Verantwortung, Menschen, die schwierige Startchancen haben zu integrieren und zu fördern“, so Albert Darboven. „Das Modellprojekt sorgt nun zusätzlich dafür, dass die letzte Barriere zur Gleichberechtigung am Arbeitsplatz fällt. Anders als bei den Außenarbeitsgruppen der Werkstätten sind die Beschäftigten direkt bei uns angestellt und können sich so stärker als bisher mit den Kollegen, dem Un-

Senator Detlef Scheele und Albert Darboven mit der Belegschaft bei der Firma J.J. Darboven

ternehmen J.J.Darboven und dem geschaffenen Produkt identifizieren. Wir haben gemerkt, dass sich dies sehr positiv auf das gesamte Betriebsklima auswirkt."

Im Gespräch wurde deutlich, dass die Inklusion am Arbeitsplatz leichter gelingt, wenn die Beschäftigten zuvor in einer Außenarbeitsgruppe der Werkstätten für behinderte Menschen tätig waren. „Ziel der Werkstätten ist die Qualifizierung und Eingliederung in den beruflichen Alltag. Im Mittelpunkt stehen dabei die individuelle Berufswegeplanung und die Stärkung der Persönlichkeit. Auch ein Einsatz außerhalb der Werkstätten in Außenarbeitsgruppen oder auch auf Einzelarbeitsplätzen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gehört deshalb zum Qualifizierungsprogramm", erklärt Rolf Tretow, Geschäftsführer der Elbe-Werkstätten. Eine Beschäftigung im Rahmen des Hamburger Budgets für Arbeit schließt sich im Idealfall als nächster konsequenter Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an.

Senator Scheele: „Ein erfolgreiches erstes Projektjahr ist kein Grund, sich auszuruhen. Ich appelliere an die Hamburger Unternehmen, sich für die gleichberechtigte Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu öffnen und am Hamburger Budget für Arbeit teilzunehmen."

Hintergrundinformationen

Die 11 Frauen und 32 Männer, die im Hamburger Budget für Arbeit seit November 2013 in 39 Hamburger Unternehmen beschäftigt sind, waren zuvor durchschnittlich 4,75 Jahre in Behindertenwerkstätten beschäftigt. Es handelt sich um 3 qualifizierte Arbeitnehmer/innen und um 40 ungelernte oder angelernte Beschäftigte. Der durchschnittliche Stundenlohn im neuen Arbeitsverhältnis liegt über 8,50 Euro. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit liegt bei 33 Stunden.

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration bezuschusst die Löhne der Beschäftigten, die jeweils sozialversicherungspflichtig in einem Unternehmen angestellt sind. Darüber hinaus finanziert die Sozialbehörde berufliche Assistenzleistungen, die während des Arbeitsverhältnisses bestehen bleiben. Auf Basis der Erfahrungen des zunächst auf zwei Jahre begrenzten Modellprojekts kann das Projekt dauerhaft etabliert werden.

Ansprechpartner zur Beratung sind die Elbe-Werkstätten, Alsterarbeit, Hamburger Arbeitsassistenz und das Arbeitsintegrationsnetzwerk ARINET. Ähnliche Modellprojekte gibt es bereits in Niedersachsen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz.

Informationen:

Weitere Informationen über das Modellprojekt finden Interessenten unter www.hamburg.de/hamburger-budget-fuer-arbeit

handicap

Neu bei handicap: Die Praxisrunde BEM

Sie haben das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) bei sich im Unternehmen eingeführt und es läuft im Prinzip gut, hakt aber immer wieder an bestimmten Stellen?

- **Die Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren klappt nicht?**
- **Das BEM wird von den Mitarbeitern nicht angenommen, weil sie Angst davor haben?**
- **Es gibt komplizierte BEM-Fälle bei denen Sie mit Ihrem Latein am Ende sind?**

In unserem neuen Veranstaltungsformat bekommen Sie Ideen und Anregungen aus dem Erfahrungswissen der Teilnehmenden, die aus unterschiedlichen Hamburger Betrieben kommen. Am 31. Oktober 2013 hat die Beratungsstelle handicap zur Auftaktveranstaltung eingeladen. Es ging um das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Konkreter, um das Fallmanagement für BEM - verantwortliche Interessenvertretungen. Die Anmeldungen waren zahlreich und leider mussten einige Interessierte auf einen späteren Zeitpunkt vertröstet werden.

Für die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebsräte war es ein gelungener Auftakt. Es wurde u.a. eine strukturierende Methode zur kollegialen Beratung vorgestellt. Diese Methode kam sehr gut an und wurde auch gleich erfolgreich ausprobiert. Es gab einen regen Austausch und viele Informationen zu einem konkreten Fall aus der betrieblichen Praxis und es wurden gemeinsam individuelle und umsetzbare Lösungen erarbeitet, die auf den Erfahrungen aller Teilnehmenden basierten.

Wir werden diese Veranstaltungsreihe bei uns etablieren und weitere Methoden für ein erfolgreiches Fallmanagement und die Bearbeitung von Problemen in der BEM-Umsetzung vorstellen, moderieren und anwenden.

Die Anzahl der Teilnehmenden in den einzelnen Gruppen ist jeweils begrenzt. Die Termine für weitere Veranstaltungen werden regelmäßig in unserem Newsletter veröffentlicht, den Sie unter www.handicap-hamburg.de bestellen können. Sie sind herzlich willkommen.

Wenn Sie weitere Informationen benötigen, melden Sie sich bitte.

Kontakt:
Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.
Beratungsstelle handicap
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Iris Kamrath, Projektleitung
Tel. (040) 28 40 16-51
handicap@hamburg.arbeitundleben.de
www.handicap-hamburg.de

handicap BERATUNGSSTELLE — Arbeit und Leben Hamburg

Wir beraten betriebliche Interessenvertretungen in der Metropolregion Hamburg mit dem Fokus auf schwerbehinderte Beschäftigte zu den Themen:

Schwerbehindertenförderung und -politik in den Betrieben
Beratung und Umsetzung: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Qualifizierungsberatung
Demografischer Wandel

Unsere Beratungen sind für die betrieblichen Interessenvertretungen kostenfrei!

handicap wird gefördert durch das Integrationsamt der Freien und Hansestadt Hamburg.

Kontakt:
Arbeit und Leben DGB/VHS e.V.
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Tel. 040/ 284016-50
handicap@hamburg.arbeitundleben.de
www.handicap-hamburg.de

Hamburg

Die Cartoons im HCP Journal sind von Phil Hubbe – Jahrgang 1966, nicht nur behindert, sondern auch Magdeburger, Ehemann und Vater. Er zeichnet für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Nach Abitur, Grundwehrdienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeit im Keramikwerk und Ausbildung zum Wirtschaftskaufmann hat er 1992 aus der Zeichnerei einen Beruf gemacht. 1985 erkrankte er an Multipler Sklerose (MS). Von Freunden ermutigt, machte er schließlich auch seine Krankheit zum Thema der Cartoons. „…Reaktionen auf die Bücher beweisen, dass es vor allem Behinderte selbst sind, die sich daran ergötzen, dass sie statt Mitleid endlich einmal Spott ernten. Auch das scheint ein vermisstes Stück Normalität zu sein.“

Die Resonanz auf die Cartoons ist groß und gerade aus dem Kreis der Betroffenen sehr positiv, da frei von Betroffenheitsgetue. Die Bilder sind in zahlreichen Ausstellungen bundesweit zu sehen. Weitere Infos unter:

www.hubbe-cartoons.de

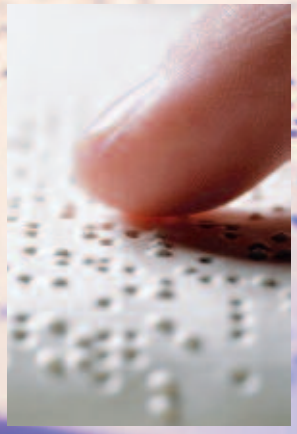
Stephan A. Böhm · Miriam K. Baumgärtner
David J. G. Dwertmann

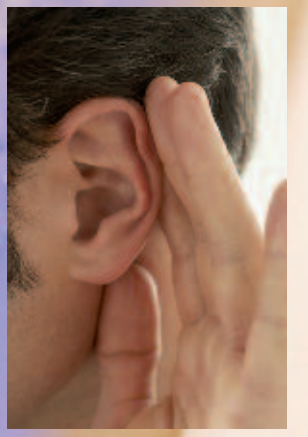
Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung

Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt

Center for Disability and Integration
Universität St.Gallen

Springer Gabler





Beratung | Integration | Prävention

Ihr Ansprechpartner für
Schwerbehinderung
im Arbeitsleben:

Integrationsamt

Hamburger Straße 47
22083 Hamburg
Telefon 040 - 428 63 - 28 59
Fax 040 - 427 31 10 22
integrationsamt@basfi.hamburg.de
www.hamburg.de/integrationsamt

Hamburg