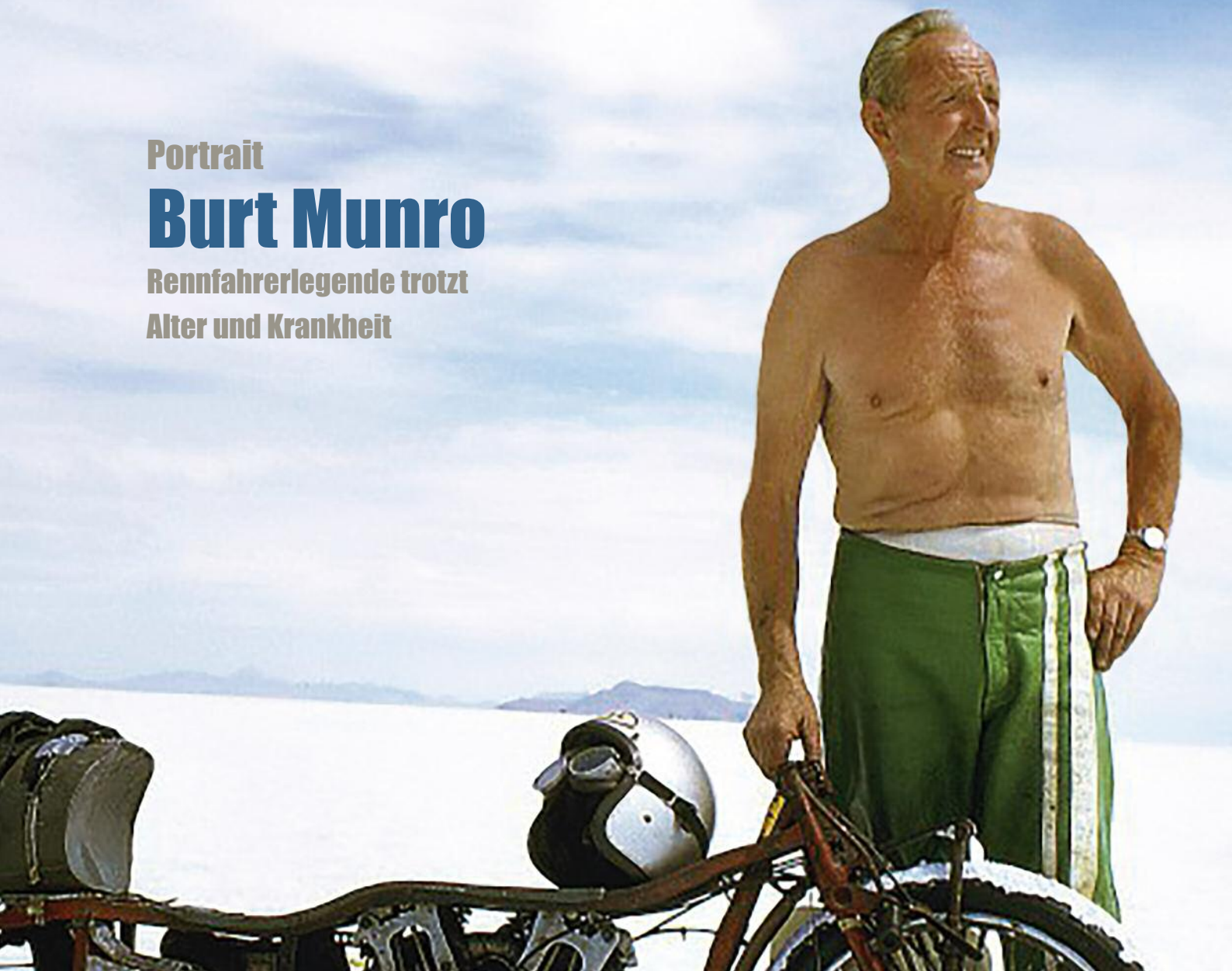


Portrait

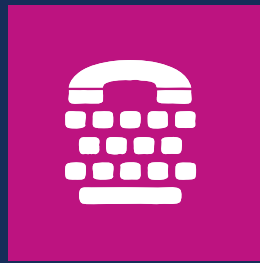
Burt Munro

Rennfahrerlegende trotz Alter und Krankheit



Kooperationspartner





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



(inhalt) Themenübersicht	3
(grußwort) Richard Nürnberger	4
(impressum) HCP Journal	5
(editorial) Volker Ravenhorst	5
(intern) Ansprechpartner im Vorstand	6
(redaktion) Redaktionstermine 2014/2015 HCP Journal	6
(intern) Aktuelle Mitteilungen aus dem Vorstand	7
(inklusion) Inklusion von Menschen mit Behinderung gelingt!	8
(arbeit) Gemeinsam mit Unternehmen Arbeitsplätze bereitstellen	10
(fortbildung) Barrierefreie Veranstaltungen im schönen Bad Bevensen	11
(arbeit) Helikom – das Netzwerk wächst!	12
(jobs) Ihre kostenfreie Jobvermittlung: Stellengesuche und -angebote	12-13
(portrait) Burt Munro: Rennfahrerlegende trotz Alter und Krankheit	14-15
(arbeit) Zehn Jahre Betriebliches Eingliederungsmanagement: eine Bestandsaufnahme	16-17
(recht) Interview: Die politisch Verantwortlichen müssen sich stärker beteiligen	18
(arbeit) Hamburger Budget für Arbeit: aus Sicht der BIHA eine Erfolgsgeschichte	19
(mobilität) Fahrhilfen für mehr Mobilität für Beruf, Freizeit und Familie	20-21
(gesundheit) Psychische Belastungen in der modernen Arbeitswelt	22
(gesundheit) Interview: Wichtig ist es, den ersten Schritt zu tun	23
(gesundheit) Die Rolle der Unternehmenskultur für die Gesundheit	24-25
(arbeit) Integrationsamt: Rückblick Messe Personal Nord 2014	26
(cartoon) Phil Hubbe: Behinderung ist kein Tabu	27

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



„Etappensiege – gemeinsam auf dem Weg zur Inklusion“

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

das Bewusstsein dafür, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt an der Arbeitswelt teilhaben sollen und können, hat in den letzten Jahren glücklicherweise spürbar zugenommen. Nicht zuletzt die UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 hat der Sache starken Auftrieb verliehen. Inklusion - vor wenigen Jahren noch ein Fachterminus, ist heute in der Berichterstattung der großen Medien angekommen. Aber auch in der beruflichen Praxis?

Die Situation von schwerbehinderten Menschen hat sich in den letzten Jahren verbessert. Die Zahl der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, wächst. Aber weiterhin haben sie geringere Beschäftigungschancen und sie sind überdurchschnittlich lang arbeitslos. Auf dem Weg zur Inklusion in der Arbeitswelt haben wir wichtige Etappenziele erreicht, aber bis zum Ziel haben wir noch einen langen Weg vor uns.

Damit dies gelingt, bleibt es wichtig, sowohl über das Thema zu informieren, als auch Inklusion in Unternehmen Wirklichkeit werden zu lassen. Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft und die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW), das Hamburger Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR), ziehen dazu seit Jahren am selben Strang. Ein besonders erfolgreiches Beispiel dieser Zusammenarbeit ist die Kampagne ...und es geht doch: gerade konnte mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) die Ausrichtung der nächsten Veranstaltung für den 17.9.2014 zum Thema „Psychische Erkrankungen“ vereinbart werden.

Die ARGE SBV - Hamburger Wirtschaft verbindet eine enge Zusammenarbeit mit der Beratungsinitiative BIHA der FAW, die sich gemeinsam mit der Arbeitgebervereinigung UV Nord und dem Integrationsamt Hamburg seit über 12 Jahren für die Belange von schwerbehinderten Menschen einsetzt. Die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen kann für die Um-

setzung von Inklusion gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Und nicht zuletzt ihrem Engagement ist es zu verdanken, dass Hamburg eine Vorreiterrolle in Sachen Inklusion einnimmt und über die Grenzen der Hansestadt hinaus Beachtung findet.

Die BAG abR hat es sich zur Aufgabe gemacht, Inklusion bundesweit gemeinsam mit Unternehmen Wirklichkeit werden zu lassen. Mit dem neuen Projekt "Wirtschaft inklusiv" wollen wir in den nächsten Jahren in Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in acht Bundesländern Unternehmen verstärkt für die Ausbildung und Beschäftigung von (schwer-) behinderten Menschen bewegen und das Engagement der Wirtschaft für Inklusion verstärken.

Die erfolgreiche Zusammenarbeit von Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitgebern, Politik und BIHA in Hamburg ist aus meiner Sicht vorbildlich auch für unsere bundesweite Arbeit. Sie als Vertrauenspersonen spielen dabei eine wichtige Rolle in unserem Netzwerk - ein wichtiger Baustein auf dem gemeinsamen Weg zur Inklusion.

Richard Nürnberger
Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V.



„Gemeinsam viel(e) erreichen“

Liebe Vertrauenspersonen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die diesjährige Fortbildungsveranstaltung des Integrationsamtes und die Jahreshauptversammlung der Vertrauenspersonen in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft, am 9. Mai 2014, war in jeder Hinsicht ein großer Erfolg. Dieses Jahr konnten wir die hohe Teilnehmerzahl aus dem vorherigen Jahr noch einmal steigern. Ebenso haben viele Organisationen und Firmen die Gelegenheit genutzt, ihre Beratungsdienstleistungen an unseren Informationsständen zu präsentieren.

Das Integrationsamt und der Vorstand der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft bedanken sich bei den Vertrauenspersonen ganz herzlich für ihr Interesse. Allen Beraterinnen und Beratern an den Informationsständen und den Referentinnen und Referenten ein Dankeschön für ihr Engagement und ihre Vorträge.

Die Vertrauenspersonen sind die Multiplikatoren in den Betrieben für ein Gelingen des „Inklusionsgedankens“. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber (insbesondere Geschäftsführung, Personalabteilung und Führungskräften) und den Vertrauenspersonen ist unabdingbar, um sich diesem Thema zu nähern und Positives in den Betrieben zu bewirken. Es ist daher auch unbedingt notwendig, dass der Vorstand seine Kontakte zu den Arbeitgeberverbänden intensiviert. Einen guten Kontakt haben wir bereits zum UV Nord Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. – lesen Sie hierzu den Artikel des Aktionsbündnisses Schleswig-Holstein: „Gemeinsam mit Unternehmen Arbeitsplätze bereitstellen!“.

Ferner haben wir Kontakt zum BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, aufgenommen. Wir freuen uns auf eine intensive Zusammenarbeit und einen regen Informationsaustausch. Frau Nora Fasse schreibt zum Thema: „Inklusion von Menschen mit Behinderung gelingt!“.

Veränderungen sind notwendig, um Chancen zu nutzen. Wir trauen uns! Dass der Begriff „Schwerbehinderung“ nicht mehr zeitgemäß ist, wird auch in Berlin intensiv diskutiert. Der ARGE-Vorstand handelt! Wir freuen uns, dass die Vertrauenspersonen aus den Betrieben der Hamburger Wirtschaft auf der Jahreshauptversammlung 2014 unseren Vorschlag unterstützen, den Namen der ARGE in Hamburg zeitgemäß anzupassen. Der Name der ARGE wird, nach Änderung der Satzung durch den Vorstand, wie folgt lauten:

ARGE der Vertrauenspersonen - Hamburger Wirtschaft
(Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der betrieblichen Interessenvertretungen für die Belange von Menschen mit Behinderungen in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft)

Herzliche Grüße

Volker Ravenhorst
Vorsitzender des Vorstandes

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: © 2014 by Einhorn-Pressen Verlag Verwaltung GmbH. Bezugsbedingungen: Der Bezug für Mitglieder der ARGE SBV – Hamburger Wirtschaft ist kostenfrei. Einzelheft: 3 Euro zzgl. Versand. Verlag/Anzeigen: Einhorn-Pressen 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

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 2014/2015

Heft 03/2014 (Sept.): 15.08.2014

Heft 04/2014 (Dez.): 14.11.2014

Heft 01/2015 (März): 13.02.2014

Heft 02/2015 (Juni): 15.05.2014

Verlag: Einhorn-Press Verlag, Überseeallee 1, 20457 Hamburg

Tel. (040) 36 15 75 -55, Telefax (040) 36 15 75 -15

Versandservice: Postfach 1204, 21452 Reinbek

E-Mail: redaktion@hcp-journal.de

Intern

Aktuelle Mitteilungen aus dem Vorstand

Wahl der Vertrauenspersonen 2014

Liebe Vertrauenspersonen, bitte denken Sie daran, uns nach der Wahl zu informieren, wer zukünftig in Ihrem Betrieb Vertrauensperson ist. Nur so stellen Sie sicher, dass ihr Betrieb und ihre Kolleginnen und Kollegen auch weiterhin das HCP Journal zur Kenntnis erhalten. Wichtig ist insbesondere die Email-Adresse der gewählten Vertrauensperson. Senden Sie die neuen Daten bitte an: adresse@hcp-journal.de

Vorstand (2015 - 2019)

2015 steht die nächste Wahl des Vorstandes der ARGE an. Wir haben mit Ihnen gemeinsam viel (e) erreicht! Haben Sie Interesse sich als Vertrauensperson / 1. Stellvertreter in der ARGE zu engagieren? Melden Sie sich bei uns.

Vorstand (2014)

Wir sind derzeit etwas „schmal“ aufgestellt. Aufgrund verschiedener Umstände hat sich die Zahl der aktiven Vorstände, insbesondere leider durch Krankheit, sehr reduziert. Wer hat Interesse auch vor 2015 den Vorstand der ARGE zu unterstützen? Liebe Vertrauenspersonen und 1. Stellvertreter/Innen, auf der diesjährigen Jahreshauptversammlung haben bereits einige unserer Kolleginnen und Kollegen Interesse an einer Mitwirkung bekundet. Im Juli 2014 plant der Vorstand eine Informationsveranstaltung für Interessierte. Bitte meldet Euch bei mir, damit ich Euch rechtzeitig über den Termin der Informationsveranstaltung informieren kann. v.ravenhorst@hcp-journal.de oder volker.ravenhorst@arge-sbv.de

Der Vorstand gratuliert Ingrid Heinsen




Frau Ingrid Heinsen, 1. Vorsitzende und Mit-Gründerin der Stiftung Klingelknopf (Hilfe für Kinder und Jugendliche mit

Neurofibromatose), wurde das Bundesverdienstkreuz verliehen. Eine großartige Anerkennung des unermüdlichen Wirkens von Ingrid Heinsen. Am 08.04.2014 hat es aus diesem Anlass einen Senatsempfang zur Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland im Hamburger Rathaus gegeben. Über die Arbeit der Stiftung hatte wir bereits im HCP Journal berichtet. Weitere Informationen über die Arbeit von Ingrid Heinsen finden Sie unter www.stiftung-Klingelknopf.de

Das neue Logo der ARGE:



Ingrid Heinsen (2. v.l.) mit Familie

Der **Bergedorfer Impuls** bietet berufliche Rehabilitation und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischer Erkrankung oder Handicaps in folgenden Trainingsbereichen an:

- Büroservice
- Tischlerei
- Wäscherei
- Media
- Catering

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

- Theaterkompanie
- Provida Kulinarica
- 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 ...



BDA / Arbeitgeberverbände

Inklusion von Menschen mit Behinderung gelingt!

Die Arbeitgeberverbände unterstützen mit Nachdruck das Engagement der Arbeitgeber bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Deutlich mehr als eine Million schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung belegen diesen Einsatz. Menschen mit Behinderung sind - richtig eingesetzt - voll leistungsfähige Mitarbeiter, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen. Noch mehr Inklusion zu ermöglichen, ist nicht nur gesellschaftspolitisch erwünscht, sondern für Arbeitgeber auch aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels betriebswirtschaftlich sinnvoll und volkswirtschaftlich notwendig. Überregulierung und Bürokratisierung des Schwerbehindertenrechts erschweren Arbeitgebern jedoch oftmals die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

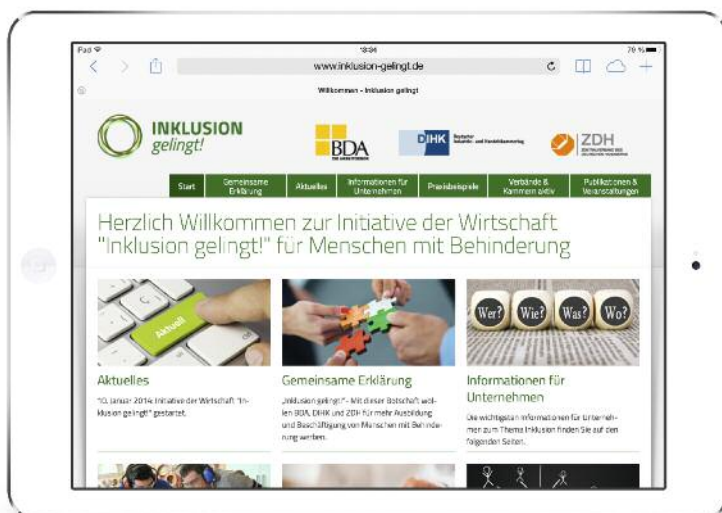
Um das bestehende Engagement der Unternehmen bekannter zu machen, Hilfestellungen zu geben und zum Nachahmen anzuregen, hat die BDA gemeinsam mit

dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) die Initiative "Inklusion gelingt!" gestartet. Damit möchten die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft die Inklusion von Menschen mit Behinderung vorantreiben und Brücken in Ausbildung, Arbeit und Gesellschaft bauen. Auf der Website www.inklusion-gelingt.de finden sich umfassende Informationen für Unternehmen, wie z. B. eine Übersicht der Förderinstrumente und zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden, aber auch Praxisbeispiele, Aktivitäten von Verbänden und Kammern, Publikationen und Veranstaltungen sowie die gemeinsame Erklärung der Spitzenverbände. Die Botschaften der Initiative „Inklusion gelingt“ werden auch durch das Ausgleichsfondsprojekt WIRTSCHAFT INKLUSIV, das die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V. und die hier zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft durchführen, in die Regionen und zu den Betrieben vor Ort getragen.

Die BDA hat zudem den Leitfaden „INKLUSION UNTERNEHMEN“ herausgebracht. Die Broschüre soll Unternehmen gezielt informieren und unterstützen, um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten zu können. Der Leitfaden enthält ermutigende und ideengegebende Beispiele aus der Praxis, hilfreiche Tipps und weist auch auf wichtige Ansprechpartner hin.



Gemeinsam mit dem Unternehmens Forum, der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt verleiht die BDA in diesem Jahr den „Inklusionspreis 2014 - Unternehmen setzen auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“. Die Gewinner der letzten Jahre - vom Klein- bis zum Großunternehmen - haben gezeigt, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderung erfolgreich gelingen kann und welcher Mehrwert für alle Beteiligten dabei entstehen kann. Auch in Zukunft werden sich die deutschen Arbeitgeber auf vielfältige Weise für eine inklusive Arbeitswelt einsetzen und sich dafür stark machen, die Potenziale von Menschen mit Behinderung noch besser zu fördern.



Kontakt:

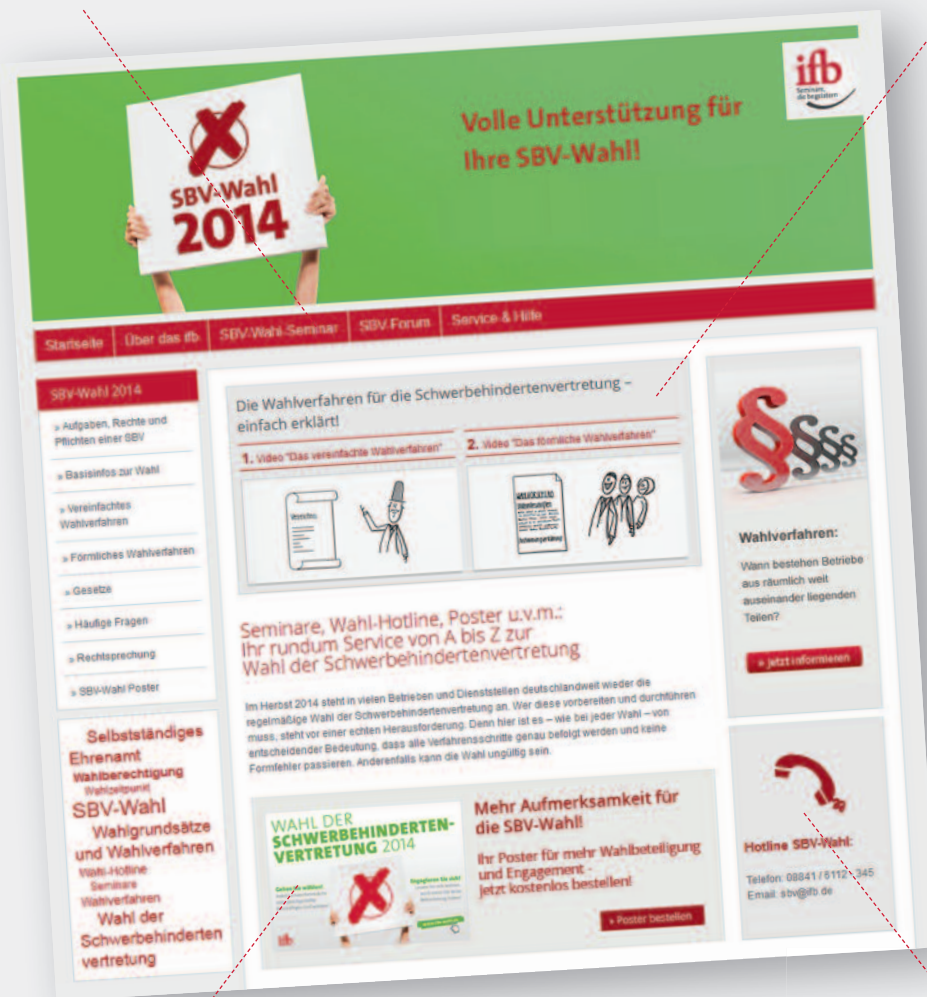
Nora Fasse
BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Breite Straße 29, 10178 Berlin
Tel.: (030) 20 33-1414
Fax (030) 20 33-1405
n.fasse@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Volle Unterstützung für Ihre Wahl der Schwerbehindertenvertretung!



► Seminare zur SBV-Wahl:
So funktioniert's!

► Video-Clips zur SBV-Wahl:
Wahl-Wissen mal anders!



► Wahl-Poster kostenlos bestellen:
Mehr Aufmerksamkeit für
Ihre SBV-Wahl!

► SBV-Wahl-Hotline:
Ihr direkter Draht zu uns!
Tel. 0 88 41 / 6112-345
E-Mail: sbv@ifb.de

Jetzt informieren!
www.sbv-wahl.de



Aktionsbündnis Schleswig-Holstein

Gemeinsam mit Unternehmen Arbeitsplätze bereitstellen



Maßarbeit: Optimierung des Integrationsprozesses in einem Workshop

Schleswig-Holstein erprobt im Bereich der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt neue Wege. Das Aktionsbündnis Schleswig-Holstein will gemeinsam mit den Unternehmen mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze speziell für schwerbehinderte Menschen bereitstellen. Auftraggeberin des aus der Ausgleichsabgabe finanzierten Projekts ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung.

Die Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. - UVNord, die Agentur für Arbeit - Regionaldirektion Nord sowie die Kreise Schleswig-Flensburg und Nordfriesland sind Projektpartner. Da in den Regionen Herzogtum Lauenburg, Lübeck, Ostholstein, Pinneberg und Schleswig-Flensburg die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung besonders hoch ist, hat das Aktionsbündnis SH dort seinen Schwerpunkt. In diesen „Modellregionen“ wohnen 2.460 der insgesamt in Schleswig-Holstein lebenden 5.672 arbeitslosen Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Das Aktionsbündnis SH setzt auf die Beratung und Information der Unternehmen,

einen gemeinsam getragenen Integrationsprozess sowie die Verzahnung der vorhandenen Unterstützungsstrukturen und Kompetenzen in den Regionen. Die bei UVNord und e.s.a. - Verein zur Förderung der Betrieblichen Eingliederung im Handwerk e.V. angesiedelten Fachberatungen unterstützen Unternehmen bei der Identifikation geeigneter Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, der Personalsuche und bei der Beantragung von Fördermitteln. Integrationscoaches beraten und coachen die Teilnehmer mit einer Schwerbehinderung, unterstützen bei der Klärung beruflicher Perspektiven und im Bewerbungsverfahren. Die Integrationscoaches sind bei der Brücke Schleswig-Holstein, Integra und dem Integrationsfachdienst Schleswig-Flensburg ange stellt. Zu den Angeboten des Aktionsbündnis SH gehört auch die Beratung und Unterstützung von Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements für Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung. Erste Erfolge kann das Aktionsbündnis bereits nachweisen. Zwischen Juni 2012 und Januar 2014 wurden 862 Unternehmen durch die Fachberatungen informiert und beraten. Akquiriert wurden rund 160 Arbeits- und Ausbildungsplätze.

250 arbeitsuchende Menschen mit einer Schwerbehinderung wurden durch die Integrationscoaches in intensiven Coachingprozessen auf eine sozialversicherungs pflichtige Beschäftigung vorbereitet. Babette Dunker, Gesamtkoordinatorin des Projekts, zieht ein erstes Resümee: „Der Integrationsprozess ist Maßarbeit - ein ‚aufeinander hin entwickeln‘ von Unternehmensinteressen, Stellenprofil und Teilnehmerfähigkeiten.“ Der Zugang der Teilnehmer ins Projekt erfolgt i.d.R. über die Arbeitsagenturen und die Job- oder Sozialcenter, die ihre Kunden über das freiwillige und kostenlose Angebot des Aktionsbündnis SH informieren.

„Erfreulich ist, dass mittlerweile vermehrt Unternehmen mit Beratungs- und Personalbedarf aktiv auf die Fachberatungen zukommen“, so Gesamtkoordinatorin Babette Dunker. Im Aktionsbündnis SH stehen sowohl Stellen für Fachkräfte als auch Nischenarbeitsplätze im Fokus der Beratungen. Peer Gillner, Projektleiter bei der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung, die mit der Projektevaluation beauftragt ist, hat festgestellt: „Die Teilnehmer im Aktionsbündnis SH haben teilweise einen längeren Weg mit Krankheitsphasen und Arbeitslosigkeit durchlaufen. Trotz guter Ausbildung und hoher Mobilität haben diese Bewerber oftmals nur geringe Chancen, in Facharbeiterstellen vermittelt zu werden, vielmehr geht es in diesen Fällen eher um die Übernahme von Helfertätigkeiten.“

Unternehmen und arbeitsuchende Menschen mit einer Schwerbehinderung finden auf der Internetseite weiterführende Informationen und Ansprechpartner.

Kontakt:

gefas - Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik - Institut der Unternehmensverbände Nord - e.V.

Babette Dunker

Gesamtkoordinatorin Aktionsbündnis SH
Paradeplatz 9, 24768 Rendsburg

Tel.: (04331) 13 19-14

E-Mail: b.dunker@gefas-uv.de

www.aktionsbuendnis-sh.de

Fürst Donnersmarck-Stiftung

Barrierefreie **Veranstaltungen** im schönen Bad Bevensen

Erfolgreiche Tagungen in barrierefreier Umgebung sind im Gästehaus Bad Bevensen der Fürst Donnersmarck-Stiftung selbstverständlich. Ob Urlaub oder Tagung – hier finden Gäste eine Auszeit vom Alltag. Körper, Geist und Seele erholen sich, um mit neuer Kraft und frischem Elan an Tagungen teilzunehmen.

Das Gästehaus Bad Bevensen ist komplett barrierefrei gestaltet. Ganz neu ist das Vital-Zentrum mit Bio-Sauna, Sauna, Dampfbad, Entspannungsräumen und Gymnastikraum. Hier können die Gäste in

ansprechendem Ambiente entspannen und etwas für ihre Gesundheit tun. Dazu bietet die Physiotherapiepraxis ein fachlich fundiertes Spektrum verschiedener Gesundheitsanwendungen. Ob es eine physiotherapeutische Behandlung ist, eine manuelle Therapie, eine Wohlfühlmassage oder Wärmebehandlungen – hier ist man immer in guten Händen. Vielseitige Entspannungs- und Aktivitätsprogramme sorgen für das Wohlbefinden.

Das gemütliche Tagungs- und Urlaubshotel verfügt über 43 Einzel- und 35 Doppelzimmer, die geschmackvoll, kom-

fortabel und rollstuhlgerecht eingerichtet sind. Es befindet sich in ruhiger Waldrandlage in der Kurstadt Bad Bevensen. Großzügige Gasträume, eine Sonnenterrasse und ein schöner Waldgarten ermöglichen Erholung in gepflegter Atmosphäre. Die gute Küche des Hauses bietet morgens und abends ein reichhaltiges Buffet und mittags Wahlmenü, auf Wunsch mit Diätkost. Zudem wird ein umfangreiches Freizeit- und Kulturprogramm angeboten.

Kontakt:

Gästehaus Bad Bevensen
Fürst Donnersmarck-Stiftung
Alter Mühlenweg 7
29549 Bad Bevensen
Tel: (05821) 9 59-0
Fax: (05821) 9 59-160
gaestehaus@fdst.de
www.gaestehaus-bad-bevensen.de

GÄSTEHAUS BAD BEVENSEN

Das barrierefreie Hotel 
in der Lüneburger Heide

Entspannte Tagungen und Seminare im Gästehaus:

- nur eine Bahnstunde von Hamburg entfernt
- Seminar- und Gruppenräume mit Tagungstechnik
- 78 barrierefreie Zimmer mit Dusche/WC, Telefon, TV, Notruf
- Vital-Zentrum mit Sauna, Bio-Sauna, Dampfbad und Gymnastikraum
- vielfältiges Gastronomieangebot, auch Diätkost
- Parkplatz und Tiefgarage



Gästehaus Bad Bevensen

Alter Mühlenweg 7, 29549 Bad Bevensen, Telefon: 05821-959 0
Telefax: 05821-959 160, E-Mail: gaestehaus@fdst.de, Internet: www.gaestehaus-bad-bevensen.de

HeLiKom.de

Das Netzwerk wächst!

Seit HeLiKom.de im Internet zu erreichen ist, haben sich viele Menschen im Netzwerk angemeldet, um hierüber zu einem Freizeitziel eine Begleitung zu finden, oder sich als Begleitung anzubieten. Jetzt erweitert sich das Netzwerk auch in anderer Hinsicht!

München, Berlin, Leipzig, Hannover und Münster sind nur einige Städte, aus denen sich Menschen neu bei HeLiKom angemeldet haben. Aber nicht nur die Mitgliederzahl wächst kontinuierlich und verbreitet sich überregional, auch die Anbieter von Freizeitveranstaltungen zeigen ein großes Interesse im Netzwerk dabei

zu sein. Das ist eine großartige Entwicklung, denn durch die Veranstaltungen gewinnen die Mitglieder viele neue Anregungen für mögliche Freizeitaktivitäten.

Neben diesen Erweiterungen ist HeLiKom seit kurzem auch für Menschen nutzbar, die nicht über einen Internetanschluss verfügen. Jetzt endlich ist das Netzwerk für alle zugänglich und ist somit dem Inklusionsgedanken wieder einen Schritt näher gekommen.

Seit Beginn des Jahres gibt es ein Service-Telefon bei HeLiKom. Unter der Rufnummer: (04532) 40 89 122 ist jeweils Dienstag und Donnerstag das HeLiKom

Service-Team in der Zeit von 15:00 bis 17:00 Uhr für interessierte Menschen erreichbar. Am Service-Telefon betreut ein engagierter Mitarbeiter von HeLiKom die Anrufenden rund um Registrierung, Verabredungswünsche und wird somit im Namen des Mitglieds im Netzwerk aktiv.

Wer es lieber noch persönlicher mag, der findet eine Unterstützung bei Frau Erika Rassing. Frau Rassing, wohnhaft in Bargtheide, hat über viele Jahre ehrenamtliche Tätigkeiten ausgeübt und ist immer noch voller Energie. Sie möchte diese dazu nutzen, Menschen bei der Handhabung des HeLiKom-Portals zu unterstützen. Dazu steht Frau Rassing immer mittwochs in der Zeit von 15:00 bis 16:00 Uhr im Foyer des Seniorendorfes Bargtheide mit Rat und Tat zur Verfügung.

Einer der größten Veränderung ist auch, dass die bisher erhobene Mitgliedsgebühr

*Ihre kostenfreie Jobvermittlung

Technische Kundenbetreuung*

Sofort verfügbar!
Stellenanzeige-Nr. 247.14

Ich möchte mich Ihnen vorstellen:

Ich (m/32) habe Groß- und Außenhandelskaufmann gelernt und war 12 Jahre als „Technischer Kundenbetreuer“ in der Produktberatung tätig.

Ich habe im Bereich des gesamten Haushalts-, Gesundheits- und Sportsortiments beraten. Nach 12 Jahren suche ich eine neue Herausforderung! Ich bringe sehr gute kommunikative Fähigkeiten mit. Durch meine vielfältigen Erfahrungen im Umgang mit Kunden, meinen guten EDV-Kenntnissen und meinem sicheren Umgang mit den Neuen Medien möchte ich Ihr Team verstärken.

HCP Journal Job-Service

Kontakt zu Bewerbern/Stellenanbietern erhalten Sie als kostenfreien Service. Nennen Sie uns die Nummer der Stellenanzeige und wir vermitteln umgehend den Kontakt.

Wir bitten alle Vertrauenspersonen, ihre Personalabteilung über die Stellenangebote zu informieren!

Wir behalten uns vor, eingesendete Angebote bzw. Gesuche zu kürzen bzw. zu modifizieren. Mit Einsendung von Jobangeboten oder -gesuchen wird der Veröffentlichung zugestimmt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

jobs@hcp-journal.de

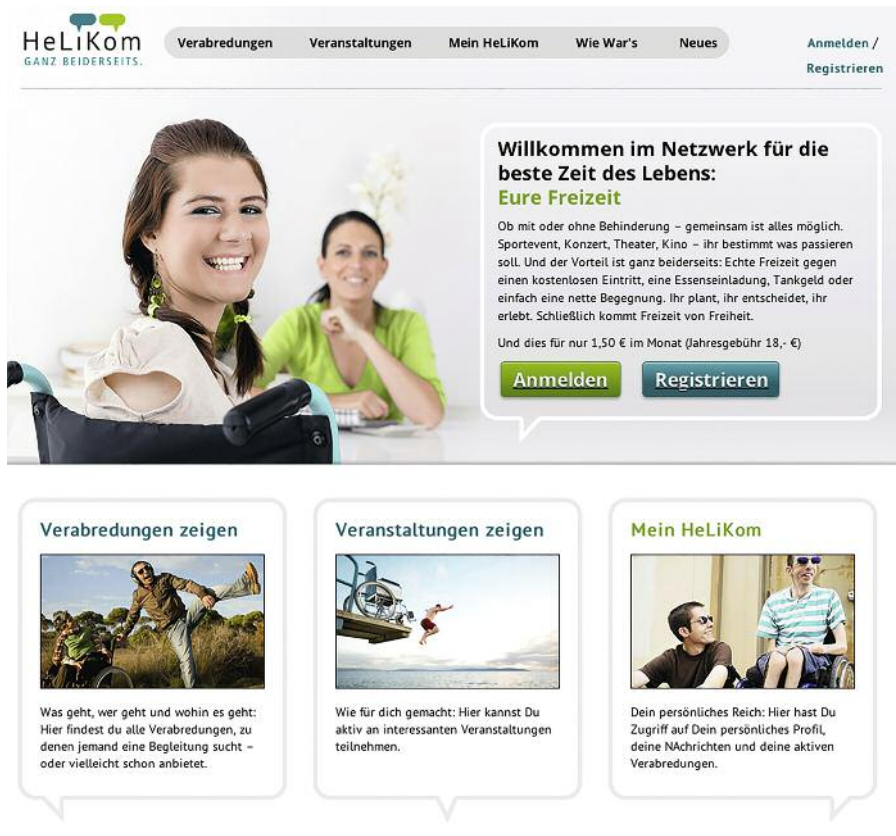
entfällt. Jetzt kann sich interessierte Menschen kostenlos im Netzwerk registrieren und an den Möglichkeiten teilhaben.

HeLiKom ist nun ein ganzes Jahr online. In dieser Zeit ist das Netzwerk in vielfacher Hinsicht gewachsen und hat neue Möglichkeiten für die Teilnahme an Freizeitaktivitäten geschaffen. HeLiKom wird weiter daran arbeiten, diese Angebote noch zu erweitern und neue Ideen umzusetzen.

In diesem Sinne: Zum Mitmachen empfohlen!

Kontakt:

HeLiKom GmbH
 Hans Lechner
 Manhagener Allee 13
 22926 Ahrensburg
 Tel.: (0171) 2 05 40 23
 E-Mail: h.lechner@helikom.de
 www.helikom.de



The screenshot shows the HeLiKom website with a navigation bar containing 'Verabredungen', 'Veranstaltungen', 'Mein HeLiKom', 'Wie War's', and 'Neues'. On the right, there are buttons for 'Anmelden / Registrieren'. The main content area features a large image of two women, one in a wheelchair, with a text box that reads: 'Willkommen im Netzwerk für die beste Zeit des Lebens: Eure Freizeit'. Below this, it states: 'Ob mit oder ohne Behinderung – gemeinsam ist alles möglich. Sportevent, Konzert, Theater, Kino – ihr bestimmt was passieren soll. Und der Vorteil ist ganz beiderseits: Echte Freizeit gegen einen kostenlosen Eintritt, eine Essenseinladung, Tankgeld oder einfach eine nette Begegnung. Ihr plant, ihr entscheidet, ihr erlebt. Schließlich kommt Freizeit von Freiheit. Und dies für nur 1,50 € im Monat (Jahresgebühr 18,- €)'. There are 'Anmelden' and 'Registrieren' buttons. Below the main image are three smaller sections: 'Verabredungen zeigen' with an image of people hiking, 'Veranstaltungen zeigen' with an image of a person jumping over a wheelchair, and 'Mein HeLiKom' with an image of two men, one in a wheelchair. Each section has a short descriptive text.

Stellengesuche und -angebote

Personalführung/Bürotätigkeit*

Sofort verfügbar!
 Stellanzeige-Nr. 037.14

Ich möchte mich Ihnen vorstellen:

Ich (w/38) konnte bereits fundierte Erfahrungen in den Bereichen Personalführung und allgemeine Bürotätigkeiten sammeln. Zu meinen Aufgaben gehörte u.a. die Bearbeitung und Überwachung der ordnungsgemäßen Abwicklung aller personellen Einzelmaßnahmen, von der Erstellung der Arbeitsverträge bis zu deren Beendigung und Zeugniserstellung sowie die Erledigung des damit zusammenhängenden Schriftwechsels, auch mit den Mitarbeitervertretungen. Außerdem gehörte das eigenständige Bearbeiten und Erstellen von Stellanzeigen, einschließlich der damit verbundenen Bewerberkorrespondenz zu meinen Tätigkeiten.

Ich bin zuverlässig, flexibel, gewissenhaft und arbeite mich mit Freude in neue Arbeitsabläufe und Aufgabengebiete ein. Außer meinen oben genannten Kenntnissen biete ich Ihnen guten Dienst am Kunden, Belastbarkeit und Kenntnisse in MS Office. Da ich taub bin, habe ich eine anerkannte Schwerbehinderung. Gerne stelle ich mich neuen Herausforderungen. Die Kommunikation mit mir funktioniert gut, wenn Sie langsam sprechen oder schreiben. In der Einarbeitung begleitet mich eine Gebärdensprachdolmetscherin. Über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, zu dem ich eine Gebärdensprachdolmetscherin organisieren würde, würde ich mich natürlich ganz besonders freuen.

Burt Munro

Rennfahrerlegende trotz Alter und Krankheit

Seine Lebensgeschichte ist so faszinierend, dass man sie festhalten möchte und zum Weitererzählen anregen. Sie handelt von einem Mann, der einen Traum hat und diesen nie aufgegeben hat. Der Traum von einem Rennfahrer, der den Geschwindigkeitsrekord für Motorräder bricht. Im Alter von 67 Jahren gelang es ihm - trotz etlicher Wiedrigkeiten.

Burt Munro lebt in "Down Under" und ist ein sympathischer Mann. Er strahlt Gelassenheit aus und in ihm ruht die Kraft eines

erfahrenen Mannes und zugleich das Temperament eines Kindes. Beides zusammen lässt sich vielleicht als Triebfeder für eine unvergleichbare Geschichte identifizieren.

Burt Munro kaufte sich in den 1920er Jahren ein Motorrad der Marke "Indian", die in den USA hergestellt werden. Seine Begeisterung für den Motorsport auf zwei Rädern fand kaum Grenzen und so nahm er an zahlreichen Rennveranstaltungen teil. Einen Traum hatte er sich aber noch nicht erfüllt: einmal im Leben auf den Salzsee bei Bonneville in Amerika. Dies war der Ort, wo

Rennfahrer ihre Fahrzeuge auf einem ausgetrockneten Salzsee zur Höchstgeschwindigkeit ausfahren konnten. Burt war überzeugt, seine Indian soweit umbauen zu können, dass er damit den Weltrekord in der Höchstgeschwindigkeit brechen könnte. Trotz seiner überaus sympathischen Art waren die Menschen in seiner Umgebung zwar durchaus angetan von diesem Vorhaben, nur zutrauen mochten sie es ihm dann doch nicht. Doch als Burt Munro bereits über 60 Jahre alt war, wurde bei ihm eine schwere Herzerkrankung festgestellt, die den behandelnden Arzt ihn auffordern ließ, sich künftig keine Belastungen mehr zuzumuten. Angetrieben vom ungebrochenen Willen eines sturen Kindes wollte Burt es nicht zulassen, seinen Traum aufzugeben. Stattdessen begann er, die verbleibende Zeit dafür zu nutzen, diesen einen Traum erst recht zu realisieren. Doch die Hürden fingen jetzt erst an! Burt Munro war kein wohlhabender Mann und so war er auf den Kredit seiner Bank angewiesen. Doch sein



Burt Munro bei seinen letzten Start im August 1971 (© by Richard Menzies, www.rdmenzies.com)

Bankberater blickte etwas mitleidig zu ihm – schließlich sei er alt und krank und den Kredit könne er ihm unmöglich geben!

Burt ließ sich auch davon nicht abhalten, seinen Traum dennoch zu realisieren. Er heuerte auf einem Frachtschiff als Koch an, um die Überfahrt für sich und sein Motorrad zu finanzieren. Ob als Schiffskoch, oder Rennfahrer - wo Burt auf Menschen traf, waren sie von seiner sympathischen Art angetan. Sein Blick richtete er stets auf den Menschen und ließ sich vom gesellschaftlichen Stand nicht im geringsten beeinflussen. Und so wurde aus flüchtigen Begegnungen bleibende Erlebnisse und Erinnerungen. Endlich in Bonneville angekommen, muss Burt abermals feststellen, dass sein Traum sich nicht einfach realisieren lässt. Die Veranstalter verlangten eine vorherige Anmeldung, was ihm weder bekannt noch bewusst war. Er konnte sich nicht damit abfinden, dass der Anmeldetermin abgelaufen war und seine lange Reise damit umsonst. Er gewann unter den anderen Teilnehmern nicht nur Sympathie, sondern auch Fürsprecher, die ihren Einfluss auf die Veranstalter geltend machten. Und so sollte es dann doch noch zur ersehnten Teilnahme kommen.

Wir schreiben das Jahr 1967. Das Motorrad von Burt Munro ist zu diesem Zeitpunkt schon über 40 Jahre alt und dessen Fahrer ging auf die 70 zu. Dieses Gespann also ist nach Bonneville gekommen, um einen Geschwindigkeitsweltrekord aufzustellen. Burt Munro legte keinen großen Wert auf



Mit der stark modifizierten Indian Scout von 1919 gelang Munro 1967 der Weltrekord

Außere - seine Kleidung war nicht mehr zeitgemäß, aber zweckdienlich. Es störte ihn nicht, dass sich kaum jemand vorstellen konnte, dass dieses Vorhaben gelingen könnte. Eine Petition unter den Rennfahrern führte schließlich dazu, dass Burt teilnehmen konnte. Auf der ersten Proberunde überraschte er die Teilnehmer und Zuschauer bereits mit einer nicht erwarteten Schnelligkeit. Statt der ursprünglichen Höchstgeschwindigkeit von 60 Meilen in der Stunde erreichte er knapp 160 Meilen. Doch sein Traum war es, die 200 Meilen-Grenze zu überschreiten. Im nächsten Anlauf fuhr er die Indian bis an ihre Grenze und passierte tatsächlich die 200 Meilen. Sein ungebrochener Wille und Mut machten außergewöhnliche Ergebnisse möglich. Burt wurde von den Teilnehmern gefeiert

und zum Ehrensieger der Veranstaltung erklärt. Statt Pokal sammelten alle Rennfahrer für Burt Munro, damit ihm die Rückreise möglich würde. Dieses außerordentliche Erlebnis verlieh Burt Munro viel Zuspruch und Motivation, seinen Traum zu wiederholen. Insgesamt fuhr er neun Mal nach Bonneville und stellte zuletzt 1967 einen Weltrekord auf, der bis heute noch Gültigkeit besitzt!

In der Geschichte von Burt Munro spiegeln sich unterschiedliche Aspekte der Inklusion wieder. So musste er einst Krankheit, Alter, mangelnde finanzielle Mittel und Unterstützung mit Mut, Sympathie und unbändiger Tatkraft überwinden, um zu seiner gesellschaftlichen Teilhabe zu gelangen.

von Alexander Främcke



© by Richard Menzies (www.rdmenzies.com)

Burt Munro aus Invercargill (Neuseeland) wurde 1899 geboren und stellte 1967 in der Salzwüste in Utah mit seiner modifizierten 1920er Indian Scout den Land-Geschwindigkeitsweltrekord auf. Er hatte bereits 1926 damit begonnen, sein Motorrad weiterzuentwickeln und umzubauen. Zu seiner Rekordfahrt trat er mit einer abenteuerlich anmutenden Konstruktion aus selbstgebauteilen an, die nach jeweils 10 Minuten Fahrt auseinandergebaut und wieder in Stand gesetzt werden musste. Die „Munro Special“ war dazu gebaut, hohe Geschwindigkeiten zu erzielen. Er stellte mit diesem Gefährt den offiziellen Land-Geschwindigkeitsrekord von 295,453 km/h (183,586 mph) auf und erzielte eine inoffizielle Spitzengeschwindigkeit von 330,98 km/h (205,67 mph). Munros legendäre Hartnäckigkeit inspirierte zum 2005 gedrehten Film „The World’s Fastest Indian“. Acht Jahrzehnte, nachdem Burt Munro seinen ehrgeizigen Plan anging, mit seiner geliebten, eigentlich für eine Höchstgeschwindigkeit von 90 km/h (55 mph) gebauten Indian einen Geschwindigkeitsweltrekord aufzustellen, wurde er zur Würdigung dieser Leistung 2006 in die „AMA Hall of Fame“ (Ehrgalerie des US-Motorradverbandes) aufgenommen. Burt Munro verstarb 1978 im Alter von 79 Jahren.

Beratungsstelle handicap

Zehn Jahre Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): eine Bestandsaufnahme

Die demografische Entwicklung in der Bundesrepublik wirkt sich inzwischen deutlich auf die Arbeitswelt aus. Und mit der Steigerung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz nehmen die Langzeiterkrankungen zu. Deutschland ist das einzige Land in Europa, das die Eingliederung von langzeiterkrankten Beschäftigten in ein Gesetz gefasst hat. Alle Beschäftigten, die länger als 6 Wochen am Stück oder unterbrochen arbeitsunfähig erkrankt sind, haben das Recht auf Unterstützung innerhalb eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Zehn Jahre BEM - ein Grund zum Feiern!

Seit dem 15. April 2004 gibt es den § 84 II SGB IX - seit 10 Jahren also. Nach bisherigen Erfahrungen scheint sich das BEM langsam als betriebliche Handlungsoption durchzusetzen: In einer zunehmenden Zahl von Betrieben werden BEM-/Integrationssteams gebildet und entsprechende Betriebsvereinbarungen getroffen.

Welche Ziele verfolgt das BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement begründet eine Initiativpflicht des Arbeitgebers. Das BEM stellt die Mitarbeiter/innen ins Zentrum unterstützender Maßnahmen, die das Ziel haben, den Arbeitsplatz und die Arbeitskraft möglichst zu erhalten oder geeignete Alternativen zu ermitteln und umzusetzen. Das BEM selbst macht nicht gesund, aber die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz können verbessert werden. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird der Druck wachsen, die Menschen im Betrieb zufrieden, gesund und leistungsfähig zu erhalten. Die Umsetzung des BEM ist komplex und geht einher mit Fragen, Stolpersteinen und Grenzen. Aber es eignet

sich als Instrument zur Lösung vieler sensibler, betrieblicher Alltagsprobleme, bei denen es um die Gesundheit und die Einsetzbarkeit erkrankter Beschäftigter geht. Am Ende stehen win-win-Situationen, von denen alle Beteiligten profitieren.

Mindestanforderungen an die betriebliche Umsetzung eines BEMs

Konkretisiert werden Anforderungen im BEM-Verfahren durch ein BAG-Urteil vom 10.12.2009, Aktenzeichen 2 AZR 400/08, wie sie in den folgenden drei Orientierungssätzen zum Urteil von Wolfhard Kohte dokumentiert sind:

1. Den Arbeitgeber, der kein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 II SGB IX durchführt, treffen erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber ein Verfahren durchgeführt hat, das nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen entspricht.
2. Das BEM ist ein rechtlich regulierter Suchprozess, mit dem der Anpassungs- und Änderungsbedarf der betroffenen Arbeitsplätze ermittelt und realisiert werden soll.
3. Für ein ordnungsgemäßes BEM-Verfahren ist es erforderlich, dass alle zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezogen werden, dass keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Möglichkeit ausgeschlossen wird und die von Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden.

Ein paar rechtliche Eckdaten

Der § 84 II SGB IX konstituiert einen rechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf unterstützende Maßnahmen durch den Arbeitgeber. Dieser muss eine Einladung zur Aufnahme eines BEM-Verfahrens aus-

sprechen. Die Teilnahme des Arbeitnehmers ist allerdings freiwillig. Aus den Urteilen der Arbeitsgerichte ergeben sich rechtlich abgesicherte Verfahrensweisen zum BEM. Weitgehend geklärt sind die folgenden Kriterien:

Das BEM muss allen (BAG v. 12.07.07) Mitarbeiter/innen angeboten werden, die innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt (ununterbrochen oder durch wiederholte Fehlzeiten) länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren. An einem BEM-Gespräch nehmen in der Regel ein/e Arbeitgeberbeauftragte/r (Vertretung), der/die berechnete Beschäftigte, die Interessenvertretung (BR/PR/MAV), die Schwerbehindertenvertretungsperson (bei Schwerbehinderung und Gleichstellung) und optional Betriebsarzt oder externe Berater/Partner teil.

Das BEM ist keine Grundlage für krankheitsbedingte Kündigungen

Das Gesetz verpflichtet alle Arbeitgeber zur Durchführung eines BEM. Kommen diese dem nicht nach, folgen zwar keine Sanktionen, aber eine krankheitsbedingte Kündigung des Betroffenen würde in einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung wesentlich erschwert. Das BEM ist im § 84 II, S. 1 - 7 SGB IX ein förmlich ausgestaltetes Verfahren. Nur wenn es den gesetzlichen Vorgaben entspricht, kann es als BEM angesehen werden (Hanns-Uwe Richter in: Hahn/ Baumeister Hrsg.: Betriebliches Eingliederungsmanagement im Unternehmen, S. 61, 2008). Das BEM ist eine Verfahrenspflicht und verlangt als solche die Etablierung eines unverstellten, verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozesses. Festzuhalten bleibt, dass das BEM grundsätzlich keine Voraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung ist. Es verlagert vielmehr die Beweislast für deren Begründung stärker auf die Arbeitgeber. Nur in Fällen, in denen ein BEM von vorn-

herein aussichtslos gewesen wäre, muss der Arbeitgeber kein BEM durchführen. Diese Aussichtslosigkeit hat der Arbeitgeber nachzuweisen.

Datenschutz im BEM

Ganz wichtig: Im Rahmen eines jeden BEM-Verfahrens werden äußerst sensible personenbezogene Gesundheitsdaten thematisiert. Der Umgang mit ihnen fällt somit unter die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

- Zur Datenerhebung wird die Zustimmung des Betroffenen benötigt.
- Die Daten dürfen nur zweckgebunden (im Sinne des BEM) verwendet werden.
- Die erhobenen Daten dürfen nicht für arbeitsvertragsrechtliche Zwecke verwendet werden.
- Die BEM-Akte muss von der Personalakte getrennt bleiben.

- In die Personalakte dürfen nur Hinweise darauf aufgenommen werden, dass ein BEM angeboten, angenommen oder abgelehnt wurde und dass es stattgefunden hat und abgebrochen oder beendet wurde.

RESUMÉE

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist gut geeignet für Arbeitnehmer/innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Seine Anwendung ist gerade im Hinblick auf einen prognostizierten Fachkräftemangel und die Folgen des demografischen Wandels sinnvoll. Das BEM - richtig umgesetzt - spart Zeit und Geld, wirkt sich positiv auf die Beschäftigten aus und macht das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver!

Dr. Regina Richter
Beratungsstelle handicap



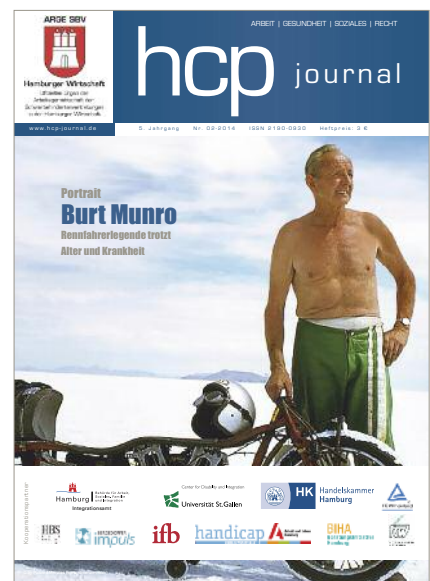
Wir beraten betriebliche Interessenvertretungen in der Metropolregion Hamburg mit dem Fokus auf schwerbehinderte Beschäftigte zu den Themen:

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



Kostenfrei
aber nicht kostenlos

Das HCP Journal wird kostenfrei verteilt und finanziert sich nur durch Werbeeinnahmen. Damit dies möglich ist, möchten wir den Geschäftsführungen in den Hamburger Betrieben die Aufnahme des HCP Journals in den Werbeetat vorschlagen.

Reichweite mit Wirkung

Das HCP Journal wird durch die Vertrauenspersonen an alle Beschäftigten in den Betrieben auf elektronischen Weg verteilt. Per E-Mail oder mittels hausinternem Intranet, wie z.B. bei der Deutschen Telekom, Flughafen Hamburg oder Deutsche Bank. Die Reichweite des HCP Journals beträgt damit bis zu 400.000 Beschäftigte.

Top Ranking bei Google

Bei über 4 Millionen Einträgen für "HCP" bei Google liegt das HCP Journal auf dem Top-Platz 3.

Sprechen Sie uns an!

Wir stehen Ihnen zur Verfügung und freuen uns, ein attraktives Angebot für Sie zu unterbreiten.

HCP Journal

werbung@hcp-journal.de
Tel.: (040) 361 575 55

Deutsches Institut für Menschenrechte

"Die politisch Verantwortlichen müssen sich stärker beteiligen"



Im September prüft der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen erstmals in einem internationalen Verfahren, wie

Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention umsetzt. Valentin Aichele, Leiter der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention, über die Bedeutung dieses Verfahrens für Menschen mit Behinderungen in Deutschland.

Herr Aichele, welche Bedeutung hat das internationale Prüfverfahren für Menschen mit Behinderungen in Deutschland?

Valentin Aichele: In diesem Jahr wird zum ersten Mal in einem internationalen Verfahren geprüft, ob Deutschland die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen achtet und wie es die Verpflichtungen aus der Behindertenrechtskonvention umsetzt. Erstmals muss sich Deutschland dem internationalen Vergleich stellen, das ist schon eine besondere Situation. Die Welt wird auf Deutschland schauen.

Wie kann dadurch die Situation der betroffenen Menschen konkret verbessert werden?

Aichele: Der UN-Ausschuss wird voraussichtlich Anfang Oktober Empfehlungen aussprechen, in welchen Bereichen er akuten Handlungsbedarf in Deutschland sieht. Diese Anregungen - ausgesprochen von einem Gremium mit internationaler Perspektive - werden die Aufmerksamkeit von Politik und Medien auf die Situation von Menschen mit Behinderungen richten und Handlungsdruck erzeugen. Zudem bietet das Verfahren die Chance, Punkte, über die politisch in Deutschland

gestritten wird, beispielsweise inklusive Bildung, vor einem internationalen Gremium zu klären und dadurch neue Impulse für die weitere Umsetzung der Konvention zu bekommen.

Die Monitoring-Stelle fordert die Bundes- und Landesregierungen in einer heute erschienenen Publikation auf, das Verfahren aktiv mitzugestalten. Messen diese der Staatenberichtsprüfung bislang die nötige Aufmerksamkeit bei?

Aichele: Teile der Bundesregierung nehmen die Sache sehr ernst, das weiß ich. Aber ich vermute, dass das UN-Verfahren beispielsweise in den Ländern noch nicht bekannt genug ist. Da sie aber bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention eine zentrale Rolle spielen - für die Bereiche Bildung, Wohnen, Arbeit oder Mobilität sind größtenteils die Länder zuständig - müssen die politisch Verantwortlichen sich stärker beteiligen. Wir fordern deshalb unter anderem die Landesregierungen auf, sich der deutschen Delegation anzuschließen, die im September dem UN-Ausschuss in Genf Rede und Antwort steht.

Welche Rolle spielen Menschen mit Behinderungen im Verfahren?

Aichele: Sie haben eine zentrale Rolle: Alle Mitglieder des UN-Ausschusses haben persönliche Erfahrung mit Behinderungen. Und das Verfahren bietet Selbsthilfeorganisationen, Vereinen und Verbänden von und für Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, den UN-Ausschuss über ihre Sicht der Dinge zu informieren. Von diesem Recht hat die deutsche Zivilgesellschaft in den letzten Monaten engagiert Gebrauch gemacht.

Haben Sie Vermutungen, wie die Kritik der UN an Deutschland ausfallen wird?

Aichele: Gemischt. Der Ausschuss hat in den letzten Jahren schon andere Staaten, beispielsweise Australien und Österreich überprüft und anschließend immer Lob und Tadel geäußert. So hat er die Regierungen für die Bereiche gelobt, in denen sie die UN-Konvention gut umgesetzt haben. Er hat aber auch die kritischen Punkte angesprochen. Das wird vermutlich auch in Bezug auf Deutschland der Fall sein. Wir müssen sehen, dass jedes Land in Bezug auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen große Herausforderungen bewältigen muss, so auch Deutschland. Konkret vermute ich, dass sich der Ausschuss kritisch zur Achtung der freien und informierten Entscheidung äußern und mehr Unterstützung im persönlichen Handeln von Menschen mit Behinderungen fordern wird.

Wie wird sich die Monitoring-Stelle am Verfahren beteiligen?

Aichele: Die Monitoring-Stelle wird alle Möglichkeiten nutzen, sich aktiv an diesem Verfahren zu beteiligen. Bis August erstellen wir einen so genannten Parallelbericht, in dem wir aufzeigen, welche Probleme für Menschen mit Behinderungen unserer Meinung nach dringend angegangen werden müssen. Wenn der UN-Ausschuss im September in Genf den Bericht der Bundesregierung prüft, wird auch die Monitoring-Stelle vor Ort sein. Außerdem planen wir eine große "Follow Up"-Veranstaltung im Frühjahr 2015, auf der wir die Empfehlungen des Ausschusses und konkrete Schritte für ihre Umsetzung in Deutschland diskutieren werden.

(Interview: U. Sonnenberg)

Kontakt:

Deutsches Institut für Menschenrechte
Monitoring-Stelle
Zimmerstraße 26/27, 10969 Berlin
Tel.: (030) 25 93 59-450
Fax: (030) 25 93 59-459
monitoring-stelle@institut-fuer-menschenrechte.de

BIHA – Beratungsinitiative Hamburg

Hamburger Budget für Arbeit – aus der Sicht der BIHA **eine Erfolgsgeschichte**

Menschen aus der Werkstatt für behinderte Menschen leisten gute Arbeit. Das sieht nicht nur die Beratungsinitiative Hamburg (BIHA) so. Offenbar empfinden das auch viele Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen. Immer mehr Arbeitsverträge werden abgeschlossen.

So konnten in einer Vielzahl von Beratungsgesprächen fast 100 offene Stellen an die Partner des Programmes zur Besetzung entsprechender Vakanzen mitgeteilt werden. Seit Januar dieses Jahres stieg die Zahl dynamisch von 30 auf nunmehr 99 Arbeitsplätze, so Herr Gillmann, Leiter der Beratungsinitiative Hamburg. Nicht alle Positionen konnten dabei mit geeigneten Bewerbern besetzt werden, aber die Zahl verdeutlicht eindrucksvoll die steigende Nachfrage.

„Mit dem Hamburger Budget können wir Menschen, die bislang in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten mussten, langfristig bei uns beschäftigen und wir profitieren sogar davon“, ist die Einschätzung vieler Betriebe. Die Einsatzmöglichkeiten sind dabei vielfältig. Sie reichen von A wie Archivtätigkeiten bis Z wie Zustellung von Sendungen aller Art.

Das UKE (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf) hat sich zum Ziel gesetzt ca. 20 Menschen aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den regulären Arbeitsbetrieb zu integrieren. Mit Erfolg konnten Beschäftigte in den unterschiedlichsten Aufgaben eingesetzt werden. Beispielsweise im Bereich der Gebäudereinigung, für einfache Helfertätigkeiten wie das Leeren von Mülleimern, das Aufsammeln von Papier sowie in der Bettenzentrale, im Küchenbereich und im Bereich der Pflege des Garten- und Außengeländes.

Auch in anderen Unternehmen konnten erfolgreich Vakanzen ermittelt werden. Insbesondere als Hausmeisterhelfer in einem Kindergarten, als Packhelfer für leichte Paket- und Versandarbeiten, als Servicekraft in einem Hotel, als Mechaniker in einer kleinen Fahrradwerkstatt und als Textilpflegerin in einer Wäscherei. Darüber hinaus gab es im IT-Bereich Anfragen eines Unternehmens, das die vorhandenen logisch-analytischen Stärken von Menschen im Autismus-Spektrum bei der Mustererkennung und Fehlersuche mittelfristig für sich gewinnen möchte. Die positive und unkomplizierte Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern des Programmes darf hier besonders hervorgehoben werden. Unter anderem begründet durch die zuverlässige

und professionelle Unterstützung und Begleitung der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse im notwendigen bzw. gewünschten Umfang.

Das Hamburger Budget zeigt: Inklusion ist viel mehr als soziale Verantwortung oder gesetzlicher Auftrag. Inklusion ist ein Gewinn für alle.

Kontakt:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
BIHA - Beratungsinitiative Hamburg
Spohrstraße 6, 22083 Hamburg
Matthias Gillmann, Projektleitung BIHA
Tel. (040) 63 64 62 -72
E-Mail: biha-hamburg@faw.de
www.faw-biha.de

BIHA
Beratungsinitiative
Hamburg



BIHA Beratungsinitiative Hamburg

unterstützt Arbeitgeber der Metropolregion Hamburg kostenlos bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. BIHA arbeitet dabei eng mit **UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.** zusammen. Das sind die Arbeitsschwerpunkte:

- Unterstützung bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter
- Demographischer Wandel und die Auswirkungen für schwerbehinderte Beschäftigte

Kontakt:

Spohrstraße 6, 22083 Hamburg, Telefon 040 636462-71
Fax 040 636462-75, info@faw-biha.de, www.faw-biha.de



Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg

Fahrhilfen für mehr Mobilität

für Beruf, Freizeit und Familie

Auf der diesjährigen Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft am 9. Mai hat die Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg Herrn Frank Rennhack als Ansprechpartner für Fahrzeuge mit Fahrhilfen vorgestellt. Zugleich wurde ein Mercedes-Benz E 250 präsentiert, der mit umfangreichen Fahrhilfen ausgestattet ist. Dieses Fahrzeug wird von Frank Rennhack gefahren, der selbst Rollstuhlfahrer und Spitzensportler im Eishockey (Sledge-Hockey) in der Bundesliga ist. Für die Leser des HCP Journals, die nicht an der Jahreshauptversammlung teilnehmen konnten, stellen wir Herrn Rennhack im Rahmen eines Interviews vor.

Als Aussteller auf der diesjährigen Jahreshauptversammlung haben Sie sich bereits den Vertrauenspersonen vorgestellt. Mögen Sie dies für diejenigen wiederholen, die nicht dabei sein konnten?

Rennhack: Sehr gern. Seit März dieses Jahres bin ich bei der Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg für das Thema More Mobility/Fahrhilfen ab Werk zuständig. Das heißt, dass ich potenzielle Kunden sowie Kostenträger über das Thema informiere, an Veranstaltungen der Zielgruppe teilnehme und unsere Kunden bei der Auswahl der Fahrhilfen berate. Neben dem Thema Beratung zur Auswahl der Fahrhilfen, ist mir wichtig, dass unsere Kunden eine ganzheitliche Beratung bekommen. Das heißt, ich nenne Ihnen die zuständigen Kostenträger, bei denen finanzielle Zuschüsse beantragt werden können, wie läuft das Thema Führerscheinbeantragung und Fahr-

schule ab, welcher Fahrzeugtyp kommt in Frage, wo kann ich Umbauten herbekommen, die Mercedes nicht anbietet usw.. Der Kunde soll bei uns das rundum sorglos Paket vorfinden.

Als Rollstuhlfahrer und Spitzensportler kennen Sie die Bedürfnisse Ihrer Kunden besonders gut – welche Vorteile entstehen dadurch?

Rennhack: Der Vorteil ist auf jeden Fall, dass ich mich sehr gut in die Situation der Kunden hinein versetzen kann und deren Bedürfnisse ganz genau kenne. Darüber hinaus, ist gerade bei „frischen“ Rollstuhlfahrern von Anfang an eine ganz andere Vertrauensbasis da, da man sich neben dem Thema Autofahren auch über Alltagsprobleme usw. austauschen kann.

Fahrzeuge mit Fahrhilfen aus dem Hause Mercedes-Benz: in welchen Modellklassen sind die Fahrhilfen verfügbar?

Rennhack: Die Fahrhilfen ab Werk sind für folgende Modellklassen verfügbar: A-Klasse, B-Klasse, C-Klasse, GLK, E-Klasse, SLK, CLS und die S-Klasse.

Wo liegt der Unterschied zwischen Fahrhilfen ab Werk und nachträglichen Umbauten?

Rennhack: Der Unterschied ist ganz klar, dass der Kunde einen festen Ansprechpartner hat und eine Rechnung bekommt. Somit bekommt er alles aus einer Hand. Ein weiterer Vorteil ist, dass auch auf die Fahrhilfen die volle Werksgarantie gilt. Bei nachträglichen Umbauten, muss eine externe Umbaufirma beauftragt werden, auf deren

Funktionalität Mercedes-Benz keine Garantie geben kann. Das heißt, wenn an den Fahrhilfen etwas defekt sein sollte, muss der Kunde zur Umbaufirma fahren und kann diese nicht durch uns warten bzw. reparieren lassen.

Welche Bedeutung hat Mobilität für Sie persönlich im Arbeitsalltag?

Rennhack: Das Thema Mobilität spielt für mich eine sehr große Rolle. Denn gerade wenn Veranstaltungen bzw. Termine außer Haus stattfinden oder Kunden körperlich oder logistisch nicht in der Lage sind zu uns ins Autohaus zu kommen, muss ich in der Lage sein, dorthin zu fahren und vor Ort zu sein.

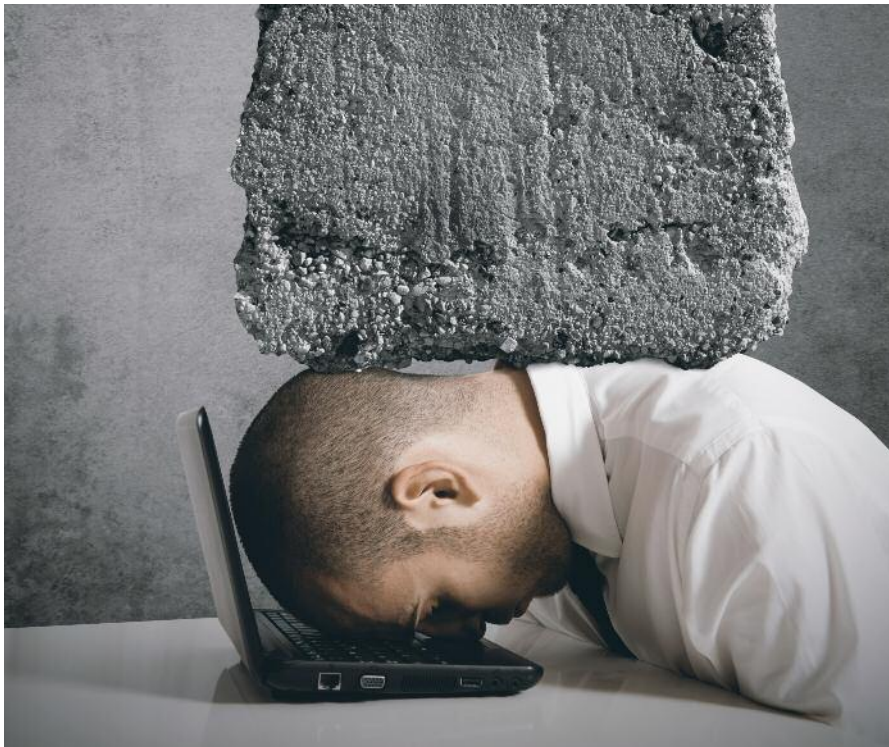
(Interview: A. Främcke)

Kontakt:

Frank Rennhack
Key Account Manager
"Fahrhilfen ab Werk"
Mercedes-Benz Ndl. Hamburg
Kollaustraße 171, 22453 Hamburg
Tel.: (040) 69 41-43 25
Mobil: (0176) 30 90 81 33
E-Mail: frank.rennhack@daimler.com



Aussteller auf der Jahreshauptversammlung: Frank Rennhack (Manager für "Fahrhilfen ab Werk" der Mercedes-Benz Niederlassung Hamburg)



TÜV Rheinland

Psychische Belastungen in der modernen Arbeitswelt

Die Gefährdungsbeurteilung - ein praxisnaher Einstieg zum Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Das wesentliche Instrument, um mögliche Gefährdungen und Belastungen im Unternehmen zu identifizieren, ist die Gefährdungsbeurteilung. Zur Durchführung einer solchen Gefährdungsbeurteilung und zur Umsetzung daraus abgeleiteter Maßnahmen sind alle Unternehmen laut Arbeitsschutzgesetz nun verpflichtet. Wichtig und sinnvoll ist es, bei der Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz die Mitarbeiter eines Betriebes in den Prozess mit einzubinden. Idealerweise werden Mitarbeiter persönlich gehört, sei es mit Hilfe von Fragebögen oder Interviews. Viele Unternehmen sind im Umgang mit dem Thema psychische Belastung unsicher, daher ist es für eine seriöse Analyse hilfreich, diese extern begleiten zu lassen.

So funktioniert es. Methoden und Ablauf der psychischen Gefährdungsbeurteilung:

Eine GBU beginnt mit der Planungsphase, in der zunächst die Methode abgestimmt wird. Anschließend kann die GBU in einem Pilotprojekt, d. h. in einer Abteilung oder stichprobenartig, durchgeführt werden. Eine Risikobewertung der Belastungen dient dazu, im nächsten Schritt geeignete Maßnahmen für deren Vermeidung zu finden. Bei der Umsetzung dieser Maßnahmen besteht für alle Mitarbeiter die Pflicht, daran mitzuwirken. Die abschließende Evaluation und Dokumentation zeigt auf, welche Maßnahmen bereits erfolgreich umgesetzt wurden und an welchen Punkten weiter gearbeitet werden sollte. Entscheidend für eine effiziente GBU ist eine ausreichende Qualität in jedem Schritt. Die Durchführung einer GBU erfolgt federführend durch einen Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Bei der Ana-

lyse psychischer Belastungen garantieren externe Dienstleister, insbesondere Betriebspsychologen, valide Methoden mit anschließender kompetenter Beratung. Die Experten von TÜV Rheinland nutzen verschiedene Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen.

Dazu gehören u. a.:

- Einzelinterviews (Checklisten)
- Gruppeninterviews
- Die Interviews werden getrennt nach Hierarchieebenen, ressourcen- und lösungsorientiert sowie unter Anleitung eines Moderators durchgeführt.
- Fragebogenaktionen
- Hierbei arbeitet TÜV Rheinland mit einem standardisierten, wissenschaftlich geprüften und validen Fragebogen. Eine Datenbank mit Referenzwerten steht zur Verfügung und ermöglicht ein betriebsinternes bzw. externes Benchmarking. Die Befragung kann online oder als Papier-Bleistift-Version durchgeführt werden.

Gemeinsam mit dem jeweiligen Unternehmen legen die Betriebspsychologen von TÜV Rheinland die Vorgehensweise bei der Analyse der psychischen Belastungen fest. Sie unterstützen bei der Kommunikation im Unternehmen, leisten Hilfe bei der Ergänzung unternehmensspezifischer Fragestellungen, übernehmen die Durchführung und Auswertung sowie die Erstellung der Berichte und begleiten bei der Kommunikation der Ergebnisse an Entscheidungsträger und Belegschaft. Zudem unterstützen sie bei der Ableitung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen. Die Ergebnisse und die daraus resultierenden Maßnahmen werden nach ca. 2 Jahren evaluiert.

Typische Maßnahmen sind:

- Seminare zum Stressmanagement und zum gesunden Führen
- Beratungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung
- Teamentwicklungsmaßnahmen
- Hospitationen in anderen Abteilungen des Unternehmens
- Professionalisierung von Teammeetings und ein besseres Zeitmanagement
- Individuelle Coaching-Angebote

Interview

Wichtig ist es, den ersten Schritt zu tun



Iris Dohmen ist Fachgebietsleiterin Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie bei TÜV Rheinland. Die Diplom-Psychologin berät seit 20 Jahren

bundesweit Unternehmen zu betriebspsychologischen Themen. Im Interview erläutert sie die Auswirkungen der Gesetzesänderung zur Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen bei der Arbeit und gibt Tipps zur Durchführung.

Frau Dohmen, gibt es seit der Gesetzesänderung eine verstärkte Nachfrage von Unternehmen nach Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen?

Dohmen: Ja, definitiv. Vor der Gesetzesänderung haben sich Unternehmen eher sporadisch mit dem Thema beschäftigt; meist nur dann, wenn ein gewisser Leidensdruck bestand. Seit September 2013 ist der Wunsch nach Aufklärung groß, um Unsicherheiten im Umgang mit der Thematik auszuräumen. Die Änderung betrifft alle Branchen und Unternehmensgrößen, daher steht jetzt jede Unternehmensleitung in der Pflicht, eine GBU durchzuführen.

Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung, welchen Nutzen hat ein Unternehmen davon, sich mit der Thematik zu befassen?

Dohmen: Mit der Gefährdungsbeurteilung und den daraus abgeleiteten Maßnahmen tragen Unternehmen zur Gesunderhaltung, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter bei. Das bewirkt u.a. eine geringere Fluktuation von Leistungsträgern und mindert generell das motivationsbedingte Fernbleiben vom Arbeitsplatz. Der Einsatz für die

Gesundheit der Mitarbeiter trägt zur Bildung einer attraktiven Arbeitgebermarke bei. Das ist in Zeiten des Fachkräftemangels ebenfalls ein wichtiger Aspekt.

Ist es sinnvoll, die Analyse von externen Dienstleistern begleiten zu lassen?

Dohmen: Dafür sprechen verschiedene Gründe: Ein externer Dienstleister garantiert, dass bei der Durchführung valide Methoden verwendet und die Ergebnisse von den Behörden anerkannt werden. Je nach Größe und Vorerfahrung des Unternehmens stehen quantitative Methoden, wie eine Mitarbeiterbefragung, oder qualitative Ansätze in Form von Interviews zur Auswahl. Da ihre Anonymität gewahrt wird, antworten Mitarbeiter bei einer Befragung durch Externe oft offener. Auch unangenehme Wahrheiten, wie beispielsweise Belastungen durch das Führungsverhalten im Unternehmen, können Außenstehende einfacher ansprechen.

Welche Bedenken oder Befürchtungen haben die Unternehmen im Umgang mit der Thematik?

Dohmen: Vorbehalte beziehen sich oft darauf, dass bei Mitarbeitern Erwartungen geweckt werden, die nicht erfüllt werden können. Ein weiteres Thema sind die Kosten für die Gefährdungsbeurteilung und die daraus abgeleiteten Maßnahmen. Führungskräfte sind zudem unsicher, welche Folgen es für sie hat, wenn das Führungsverhalten kritisiert wird. Die Verpflichtung, den gesamten Prozess zu dokumentieren, schafft eine Verbindlichkeit, an dem Thema nachhaltig weiterzuarbeiten.

Was tun und sagen Sie, um diese Bedenken auszuräumen?

Dohmen: Wichtig ist, dass die Unternehmen den ersten Schritt tun. Dabei lässt sich der Aufwand gut begrenzen, beispielsweise indem im Rahmen eines Pilotprojekts mit der

Analyse einer Abteilung begonnen wird. Auch ist es durchaus legitim, eine Befragung in Form einer Stichprobe durchzuführen und daraus Rückschlüsse auf die gesamte Profession zu ziehen. Sehr praxisorientierte und durchaus kostenbewusste Verbesserungsvorschläge kommen häufig von den Mitarbeitern, da sie die Experten für ihren Arbeitsplatz sind. Eine gute Kommunikation zum Vorgehen und zum Verlauf der Maßnahme motiviert zur Mitarbeit und trägt zu realistischen Erwartungen in der Belegschaft bei. Wir von TÜV Rheinland unterstützen nicht nur bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, sondern beraten auch zum Umgang mit den Ergebnissen und dazu, welche Maßnahmen abgeleitet werden können.

Welche praktischen Tipps können Sie Unternehmen für eine erfolgreiche Analyse psychischer Belastungen geben?

Dohmen: Voraussetzung für den Erfolg ist, dass Unternehmensleitung, Betriebsrat, Personalabteilung und Führungskräfte die Maßnahme mittragen. Darüber hinaus muss eine valide, zum Unternehmen passende Methode gewählt werden. Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, beispielsweise mit der Personalabteilung oder dem Betriebsrat zu beginnen. Erachten diese Gruppen den Prozess als glaubwürdig und sinnvoll, schafft das Akzeptanz bei den Mitarbeitern. Eine klare Zeitschiene zeigt eine Verbindlichkeit auf: Die Mitarbeiter wissen, in welchem Schritt des Prozesses sie sich befinden und an welchen Maßnahmen gearbeitet wird.

Ergänzend zur internen Kommunikation können die Verbesserungsmaßnahmen zudem nach außen dargestellt werden und so zu einem positiven Image des Unternehmens beitragen.

Kontakt:

Diplom-Psychologin Iris Dohmen
 E-Mail: iris.dohmen@de.tuv.com
 TÜV Rheinland Group - AMD TÜV
 Arbeitsmedizinische Dienste GmbH
 Erika Gimnus/Mathias Kasprzack
 Tel. 040/378 7904 - 937 oder 63
 Julius-Vosseler-Str. 42, 22527 Hamburg

Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen

Die Rolle der Unternehmenskultur für die Gesundheit

Die aktuelle Situation in Deutschland

Neueste Zahlen zur Gesundheits- bzw. Krankensituation in Deutschland lassen aufhorchen: So ist nach dem aktuellen Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse fast jeder sechste Krankschreibungstag in Deutschland psychisch bedingt verbunden mit einem großen Anstieg an der Verordnungsmenge von Antidepressiva. 42 Prozent der Fröhrenten sind gemäß Bundespsychotherapeutenkammer inzwischen psychisch verursacht. Als Gründe hierfür werden vor allem drei Ursachen genannt, die seit 2001 markant zugenommen haben: Depressionen (um 96 Prozent), Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen (um 74 Prozent) sowie Suchterkrankungen (um 49 Prozent).

Auch eine Befragung von mehr als 9000 Fach- und Führungskräften zeigt ein besorgniserregendes Bild von der aktuellen Arbeitssituation in Deutschland: 24 Prozent der Fach- und Führungskräfte ver-

spüren deutliche körperliche und seelische Erschöpfungssymptome, die sie auf Arbeitsstress zurückführen, und 32 Prozent der Befragten geht der erhöhte Arbeitsdruck zunehmend an die Reserven. Zwar erleben immerhin 44 Prozent der Befragten keinen Stress bei der Arbeit, die Tendenz ist hierbei jedoch abnehmend. Eine Expertenschätzung geht davon aus, dass ca. neun Millionen Beschäftigte an Burnout leiden mit anfänglichen Symptomen wie Magen-Darm Problemen, Rückenschmerzen und Tinnitus. Dies verursacht geschätzte 6,3 Milliarden Euro Kosten, wobei drei Milliarden Euro auf die Behandlungen zu verbuchen sind und 3,3 Milliarden Euro für den Produktionsausfall. Nach Berechnungen der Welt-Gesundheitsorganisation WHO verursacht ein Burnout-Fall ca. 30,4 Krankheitstage im Jahr. Doch auch während der Arbeitszeit werden aufgrund von psychischen Beschwerden bei einem Achtstundentag ca. 90 Minuten nicht produktiv genutzt.

Mögliche Ursachen

Warum macht Arbeit derart krank mit rasant wachsender Tendenz? Mögliche Gründe liegen in der generellen Verdichtung und Beschleunigung der Arbeit wie auch in dem Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen. Dies kann zu einem hohen erlebten Druck auf Seiten der Beschäftigten führen verbunden mit dem Gefühl, gar nicht mehr abschalten zu können. Dadurch können sich Fehler einschleichen, die auch zu Unfällen führen können. Die bestehende Unternehmenskultur und Art der Führung können hierbei - je nach konkreter Ausgestaltung - verstärkend, aber auch als Puffer gegenüber diesen negativen Auswirkungen agieren.

Unternehmenskultur und Führung als Puffer oder Verstärker

Unter Unternehmenskultur versteht man „die von einer Gruppe gehaltenen grundlegenden Überzeugungen, die deren Wahrnehmung, Denken, Fühlen und Handeln bestimmen und insgesamt typisch für die Gruppe sind.“ D.h. Unternehmenskultur ist ein kollektives Phänomen, das bei größeren Organisationen aus mehreren Subkulturen bestehen kann. Wie die nachstehende Abbildung zeigt, sind Artefakte, Regeln und Werte zwar Ausdruck einer Unternehmenskultur, doch ist das Wesentliche der Unternehmenskultur in den Köpfen der Mitarbeiter und Führungskräfte verankert und damit nicht direkt sichtbar bzw. erfassbar. Diese nicht sichtbaren grundlegenden Überzeugungen wirken handlungsbestimmend. Damit beeinflussen Unternehmenskultur - neben einer Reihe anderer Faktoren - auch die Einstellung bzw. Haltung eines Unternehmens zu Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie die Art und Weise, wie Arbeitssicherheit und Gesundheit in einem Unternehmen konkret gelebt werden.

Unternehmenskultur und Arbeitssicherheit

Je nach inhaltlicher Ausgestaltung der Unternehmenskultur kann Arbeitssicherheit für das Unternehmen, seine Arbeitsgruppen und Mitarbeiter eine sehr wichti-

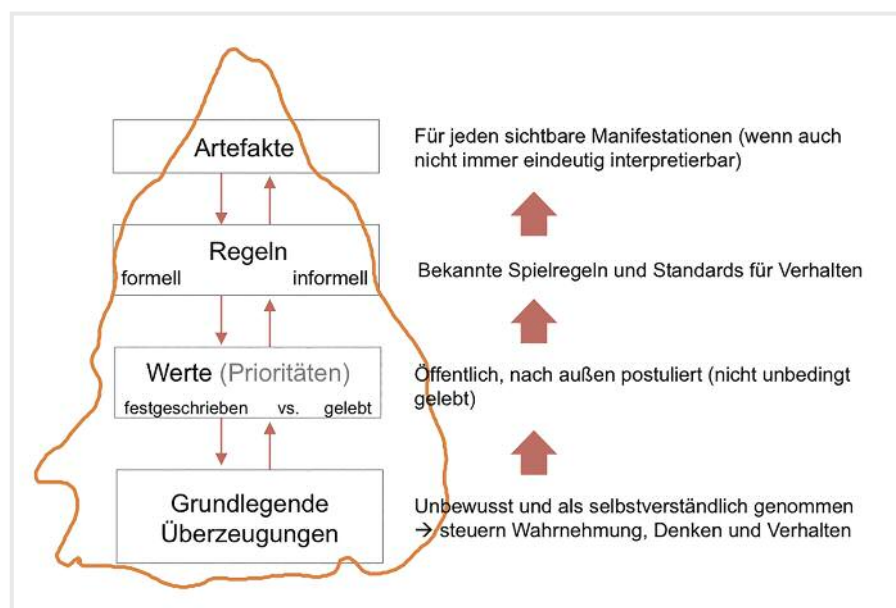


Abb.: Gesundheitskultur im Unternehmen

ge, aber auch unwichtige Rolle spielen – egal, was in Hochglanzbroschüren, Mitarbeitermitteilungen oder Vorschriften schriftlich festgehalten ist. Inwieweit werden die vorhandenen Vorschriften ein- und nachgehalten? Was passiert bei Missachtung vorhandener Vorschriften. Inwieweit und wie werden sie sanktioniert? Wenn ein Unfall passiert, welche Maßnahmen werden eingeleitet, damit nicht nur die Folgen des Unfalls bearbeitet werden, sondern künftig ein solcher Unfall gar nicht mehr passieren kann? Wie verhalten sich die vorhandenen Führungskräfte in Bezug auf die Einhaltung der vorhandenen Vorschriften bei ihren Mitarbeitern, aber auch bei sich selbst?

Unternehmenskultur und Gesundheit

Ähnlich sieht es im Umgang mit Gesundheits bzw. Arbeitsbelastung aus. So hat eine Studie von Badura et al. (2008) aufgedeckt, dass das Ausmaß an Mitarbeiterorientierung und das subjektiv empfundene Führungsverhalten sich direkt im Wohlbefinden der Mitarbeiter niederschlägt. Je höher das Zusammengehörigkeitsgefühl im Team war, desto weniger Fehlzeiten wurden verbucht. Auch die subjektiv empfundene Unternehmenskultur, die wahrgenommene Beteiligung und Einbindung der Mitarbeiter pufferte sie gegenüber psychosomatischen Krankheiten ab: Je besser die gelebte Unternehmenskultur empfunden wurde, desto weniger Mitarbeiter wurden depressiv.

Doch können, je nach konkreter inhaltlicher Ausprägung der Unternehmenskultur und der Art der Führung, auch entsprechend negative Effekte auftreten, die eingangs geschildert wurden. So ergab eine unternehmensinterne Studie im Bertelsmann Konzern (Netta, 2009), dass Mitarbeiter, die sich mit ihrer Firma schwach identifizierten und wenig zufrieden mit der Führung waren, eine 104 Prozent höhere Krankenquote und doppelt so hohe Krankheitstage im Vergleich zu denjenigen Firmen aufwiesen, bei denen Mitarbeiter eine hohe Identifikation mit der Firma und hohe Zufriedenheit mit

der partnerschaftlichen Führung zeigten. Eine Hochrechnung ergab, dass 41 Millionen Euro an Personalkosten eingespart werden könnten, wenn die Krankheitstage ausschließlich von den Firmen des Konzerns in Deutschland auf das Niveau der Firmen mit hoher Identifikation gesenkt werden würden.

Auch die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierte Studie zur Unternehmenskultur ergab, dass bei den besten Arbeitgebern Deutschlands

- 83 Prozent gern ins Unternehmen kommen,
- 77 Prozent an einem Strang ziehen,
- 76 Prozent sich als Person anerkannt fühlen und ein Interesse an der eigenen Person wahrgenommen wird,
- 73 Prozent ihre Arbeitsleistung respektiert sehen,
- 71 Prozent besondere Sozialleistungen erhalten,
- 69 Prozent ihre Bezahlung als angemessen ansehen,
- 69 Prozent sich zu einer soliden Work-Life-Balance ermutigt fühlen,
- 65 Prozent eine angemessene Beteiligung an den Gewinnen erhalten.

Interessanterweise waren die entsprechenden Werte in Unternehmen mit mittelmäßiger Kultur 20-30 Prozent niedriger.

Plädoyer für eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur

Diese Studienergebnisse legen nahe, dass Unternehmenskultur sowie die konkrete Art der Führung präventiv bezüglich psychischer Erkrankungen wirken und den zunehmenden Arbeitsdruck aufgrund von Arbeitsverdichtung und Beschleunigung abfedern können. Eine solche gesundheitsförderliche Unternehmenskultur wäre geprägt von offener, direkter Kommunikation auf Augenhöhe in Verbindung mit konstruktivem Feedback. Vertrauensbasierte Zusammenarbeit, partnerschaftlicher Umgang miteinander sowie partnerschaftlicher Führung wären wichtige Bausteine. Die Mitarbeiter hätten die Möglichkeit, sich sowohl in den Aus- und

Weiterbildungsmaßnahmen wie auch mit Hilfe von Coaching- und Mentoring-Maßnahmen weiterzubilden. Mitarbeiter erleben gegenseitige Wertschätzung und erlebten eine Anerkennung ihrer Leistung auf der Basis eines adäquaten Forderns und Förderns, das weder zu Burn-out durch Überforderung noch zu Bore-out durch Unterforderung führte. In einer solchen gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur könnten die Mitarbeiter die für sie in der jeweiligen Lebensphase als adäquat empfundene Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit leben. Ein solches Unternehmen wäre geprägt von hoher Leistungsfähigkeit auf allen Ebenen – dem einzelnen Mitarbeiter, den Arbeitsgruppen wie auch der Gesamtorganisation auf der Basis eines hohen Ausmaßes an Achtsamkeit und Sensibilität.

Kontakt:



Prof. Sonja A. Sackmann, Ph.D.
 Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen
 Forschungszentrum für Strategie, Führung, Unternehmenskultur und Personalmanagement
 Fakultät für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften
 Universität der Bundeswehr München
 Werner-Heisenberg-Weg 36
 D-85577 Neubiberg
 Tel.: (089) 60 04-26 97
 Fax: (089) 60 04-32 93
 E-Mail: sonja.sackmann@unibw.de

Integrationsamt Hamburg

Rückblick Messe Personal Nord 2014



Zum zweiten Mal nach 2013 waren das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst und die Beratungsinitiative Hamburg (BIHA) angetreten, um auf einem gemeinsamen Stand Unternehmen und deren Personalentscheider über die Themen „inklusive“ Arbeitswelt, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gesundheitsförderung und Prävention zu informieren.

Offene Kommunikation und umfangreiche Ausstellungsschwerpunkte aus den Bereichen Personal- und Unternehmensberatung, Personaldienstleistung, Personalentwicklung u.v.m. prägten neben branchenspezifischen und technischen Zukunftstrends den thematischen Charakter der Messe.

Mit vielen guten Ideen für die Zukunft ihrer Unternehmen im Gepäck, kamen die Personalentscheider aus ganz Norddeutschland zu dieser Messe. Sie nutzten das gebotene Forum um sich über aktuelle Themen der Personalwirtschaft zu informieren und diese zu diskutieren.

Die Schwerpunkte im Personalmanagement liegen aktuell auf einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit und einem präventiven und aktiven Gesundheitsschutz, um eine längere Betriebszugehörigkeit zu erzielen. Thema Nr. 1 ist nach wie vor der Fachkräftemangel. 243 Aussteller zeigten dazu ihre aktuellen Produkte und Dienstleistungen. Daneben wurde zu den genannten Themen eine Vielzahl von Vorträgen in den Praxisforen und verschiedenen Aktionsflächen angeboten.

Nach Aussage des Veranstalters konnte dabei die Teilnehmerzahl gegenüber dem Vorjahr leicht gesteigert werden. Obgleich sich diese Steigerung kaum wahrnehmen ließ, konnten wieder interessante Gespräche zu den unterschiedlichen Themenfeldern der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geführt werden.

Die Gespräche mit Personalverantwortlichen aus Unternehmen, Verwaltungen und Institutionen führten zum Abbau von Barrieren in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Dazu trug

auch der Vortrag „Hamburger Budget für Arbeit - Raus aus der Werkstatt, rein in den Betrieb“ bei, welcher gemeinsam von Charlotte Körner, Mitarbeiterin der Hamburger Arbeitsassistentin und Herrn Matthias Gillmann, Leiter der Beratungsinitiative Hamburg (BIHA), gehalten wurde.

Obgleich die fehlende Bekanntgabe des Vortrages im Veranstaltungsflyer zu einer Reduzierung der Teilnehmerzahl führte, wurde in den dargestellten Beispielen guter Praxis sehr plastisch, die Reichweite des Programmes und die notwendigen Rahmenbedingungen, welche bei der Beschäftigung von Menschen aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in den Betrieben des 1. Arbeitsmarktes vorhanden sein müssen, dargestellt. Besondere Aufmerksamkeit fand dabei der Umstand, dass das Modellvorhaben unter anderem einen dauerhafte Lohnkostenzuschuss von 70 Prozent, mindestens jedoch 50 Prozent an Arbeitgeber gewährt.

Nicht minder interessant waren auch die dargestellten Beispiele, die in eindrücklicher Weise verdeutlichten, wie vielfältig die Einsatzmöglichkeiten von „Werkstattangehörigen“ im regulären Arbeitsbetrieb in sowohl Klein-, Mittel- als auch Großbetrieben unterschiedlichster Branchen sind. Alle Gäste am Messestand erfreuten sich bei der Beratung und den Diskussionen über die Einladung zu einem alkoholfreien Cocktail, der liebevoll an der eingerichteten Bar durch das Integrationsprojekt „Haus 5“ vorbereitet und serviert wurde.

Auch in diesem Jahr konnten neue Kunden für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewonnen und begeistert werden, obwohl im Vergleich zum letzten Jahr der „große“ Besucheransturm ausblieb. Auch die verteilten Freikarten durch das Integrationsamt und die BIHA blieben weitestgehend ungenutzt. Vor diesem Hintergrund prüfen wir derzeit die Teilnahme an der Messe Personal Nord 2015.

Informationen:
www.hamburg.de/integrationsamt

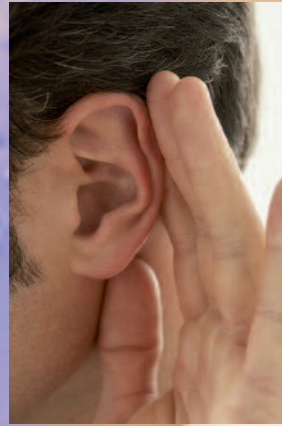
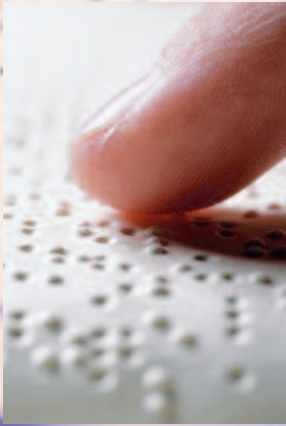


Die Cartoons im HCP Journal sind von Phil Hubbe – Jahrgang 1966, nicht nur behindert, sondern auch Magdeburger, Ehemann und Vater. Er zeichnet für mehrere Tageszeitungen, Zeitschriften und Anthologien. Nach Abitur, Grundwehrdienst, abgebrochenem Mathematikstudium, Schichtarbeit im Keramikwerk und Ausbildung zum Wirtschaftskaufmann hat er 1992 aus der Zeichne-

rei 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



Beratung | Integration | Prävention

Ihr Ansprechpartner für
Schwerbehinderung
im Arbeitsleben:

Integrationsamt

Hamburger Straße 47

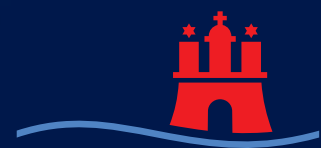
22083 Hamburg

Telefon 040 - 428 63 - 28 59

Fax 040 - 427 31 10 22

integrationsamt@basfi.hamburg.de

www.hamburg.de/integrationsamt



Hamburg