



UN-KONVENTIONELL

Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

www.un-konventionell.info

Wenn unser Newsletter bei Ihnen nicht richtig dargestellt wird, können Sie ihn auch [online](#) lesen.
Sie können unseren Newsletter auch als [PDF Dokument](#) zum weiter versenden oder drucken herunterladen.

Zehn Gründe, Menschen mit Behinderung auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen zu beschäftigen

Die Themen dieses Newsletters

1. [Argumente für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen](#)
 2. [Neu: Online-Diskussionsforen bei UN-Konventionell](#)
 3. [Jahrestagung 2021: Bildung in der betrieblichen Eingliederung](#)
-

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

gerade haben wir die erste Corona-Krise mit irrsinnigem Aufwand irgendwie überstanden, da drohen steigende Infektionszahlen (die Kanzlerin spricht von über 19.000 potenziellen Infektionen Weihnachten 2020) mit erneuten Restriktionen.

Im Thema "Arbeiten in Coronazeiten in der betrieblichen Eingliederung" gibt es also keine Entspannung, SARS Cov2 wird uns weiter beschäftigen, nicht nur in diesem Newsletter.

Den beginnen wir heute ganz optimistisch gestimmt mit zehn handfesten Argumenten, die Sie in Ihrer Arbeit, Menschen mit Behinderung auf betriebliche Arbeitsplätze zu vermitteln, unterstützen werden.

Dieter Basener hat sie zusammengestellt, übrigens Argumente, die zu allen, nicht nur Coronazeiten zielführend sind:

Zehn Argumente für die Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung

1. Behinderte Menschen werden im Betrieb dort eingesetzt, wo sie ihre Stärken haben. Sie übernehmen oft Teilaufgaben und entlasten damit die Kolleginnen und Kollegen.
2. Der Betrieb gewinnt einen motivierten Mitarbeiter. Wenn der Arbeitsumfang und die Schnelligkeit auch geringer ausfallen als bei anderen Beschäftigten, liegt der Gewinn in der Sorgfalt und Verlässlichkeit.
3. Die schwierige Einarbeitungsphase übernimmt ein Arbeitsbegleiter oder Jobcoach. Er bleibt solange im Betrieb, wie die Einarbeitung es erfordert, und steht auch später noch als Berater oder Krisenmanager zur Verfügung.
4. Es besteht kein finanzielles Risiko. Der Betrieb zahlt die erbrachte Leistung. Scheitert die Integration oder treten massive Probleme auf, sorgt der Arbeitsbegleiter für eine passendere Arbeitsalternative.
5. Die Kollegen machen die Eingliederung eines behinderten Menschen häufig zu einer gemeinsamen Aufgabe, die ein Team zusammenschweißt.
6. Behinderte Beschäftigte sind ein Korrektiv für eigene Befindlichkeiten, den eigenen Missmut, die Unzufriedenheit mit bestimmten Bedingungen. Gerade Menschen mit Lernschwierigkeiten sind oft positive Beispiele für Fröhlichkeit, Offenheit und Herzlichkeit. Das alles wirkt auf den Betrieb zurück und verbessert das Klima.
7. Die Beschäftigung behinderter Menschen signalisiert: Hier herrscht ein menschliches Klima, soziale Verantwortung wird großgeschrieben, die Arbeitsbelastung ist erträglich. Bei der Akquisition von Mitarbeitern kann dies ein entscheidendes Plus sein.
8. Der Betrieb leistet einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Menschlichkeit, mehr Vielfalt und besserem Verständnis füreinander.
9. Für eine gewisse Zeit bedeutet die Einarbeitung eines behinderten Kollegen eine Umstellungsleistung, die aber durch die Unterstützung der Integrationsbegleiter schnell überwunden ist. Danach sind die Betriebe meist überrascht von der Leistungsfähigkeit behinderter Menschen. Die Behinderung verliert an Bedeutung. Man sieht die Persönlichkeit mit ihren Eigenarten, nicht mehr "den Behinderten". Die Kollegen spüren die positiven Auswirkungen von Inklusion an sich selbst.
10. Schließlich erleben die Mitarbeiter des Betriebs häufig auch beglückende Veränderungen bei ihren neuen Kollegen: Die machen persönliche Entwicklungen durch, werden selbständiger und selbstbewusster. Eine gelungene Integration im Arbeitsbereich wirkt für sie selbst und für ihr Umfeld wie ein Signal. Sie prägt die Sichtweise der Person und den Blick auf die Person. Die Inklusion überträgt sich auch auf andere Lebensbereiche.

Der Verein UN-Konventionell verfügt nun - als eine Folge aus dem Lockdown - über eine zoom-Lizenz. Sie vereinfacht das Netzwerken des Vereins deutlich und lässt sich für eine bessere regionale, themenbezogene und/oder überregionale Zusammenarbeit nutzen. Das erste Mal - neben virtuellen Vorstandssitzungen - hat der Verein das mit einem Diskussionsforum Ende Juni ausprobiert, zu dem alle Mitglieder und auch interessierte Nichtmitglieder eingeladen waren. Das Thema widmete sich der aktuellen Arbeit in Coronazeiten: Was hat sich bewährt und bleibt aus dieser Zeit? Zugleich richtete sich der Blick nach vorn: Was nehmen wir für den Fall eines erneuten Lockdowns mit?

Knappes Fazit: Die Krise war zum einen ein großer Einschnitt, den in dieser Art wahrscheinlich niemand jemals erlebt hat. Andererseits es eine große Herausforderung, die aber viele Menschen sehr motiviert hat: Viel Energie und Kreativität wurden freigesetzt, um unter einschneidenden Bedingungen den Betrieb in irgendeiner Form sinnbringend weiter zu ermöglichen. Besonders im elektronischen Bereich und in der Unterstützung im Lern- und Unterrichtsbereich gab es erfolgreiche Neuerungen. Also: Es war nicht einfach nur die reine Katastrophe, sondern manches hat uns offensichtlich auch ein Stück nach vorn gebracht. In einem potenziellen zweiten Lockdown werden uns inzwischen alltäglich genutzte Videokonferenzen oder auch digitales Lernmaterial sehr von Nutzen sein, wir stehen nicht mehr bei Null wie im März dieses Jahres. Allerdings, einhellige Meinung, es muss nun auch weitergehen und wir dürfen nun nicht stehenbleiben.

Als Folge dieses ersten Aufschlags haben wir beschlossen, in regelmäßigen Abständen - möglichst zweimonatlich - weitere Diskussionsforen zu verschiedenen Themen folgen zu lassen. Das **erste dieser Art wird am 12. November 2020** (14-16 Uhr) stattfinden, es wird sich mit der Frage nach den Grundlagen von Sozialraumarbeit beschäftigen: Was braucht es für eine gute Arbeit in der betrieblichen Eingliederung im sozialräumlichen Kontext? Also: Was wollen wir - jeder einzelne und auch der Verein -, wofür stehen wir und wie arbeiten wir? Mit unseren Mitgliedern und interessierten Nichtmitgliedern wollen wir an diesem Tag über Grundsätze unserer Arbeit diskutieren. Die „Früchte dieser Diskussion“ werden anschließend in kleineren Gruppen weiterverfolgt und am Schluss zu Grundaussagen verdichtet, die dann der Mitgliederversammlung im nächsten Jahr vorgestellt und von ihr als Leitsätze verabschiedet werden.

Wer Interesse an diesem Diskussionsforum hat, kann sich gern in der [Geschäftsstelle](#) formlos anmelden. Rechtzeitig vor dem Termin erhält jeder Teilnehmer den Zugangslink. Ein Herunterladen des Programms ist nicht nötig.

Mitgliederversammlung und Jahrestagung 2021

Dieses Jahr konnte Corona bedingt unsere Mitgliederversammlung nur online stattfinden und die Jahrestagung musste komplett ausfallen.

Aber abgesagt ist allenfalls verschoben, haben wir uns gedacht, und sie nun erneut unter dem Titel "Betriebsintegrierte Berufsbildung – das Tor zur Vermittlung. Wie sie gelingt und was sie bringt" ins Programm gehoben.

Sie findet am 21. und 22. Juni 2021 wieder in Frankfurt am Main statt. Die Teilnahme kostet für Mitglieder 220 Euro (zzgl. MwSt.) und für Nichtmitglieder 250 Euro (zzgl. MwSt.)

Mehr Informationen und die Online-Anmeldung finden Sie [auf unserer Internetpräsenz](#).

Kommen Sie gut durch diese Zeiten und bleiben Sie gesund!

UN-Konventionell Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

Seewartenstr. 10 - Haus 2 • 20459 Hamburg

Vertreten durch:

Erster Vorsitzender Hans-Günter Kripko, Hephata Hessisches Diakoniezentrum e.V., Schwalmstadt

Eintragung im Vereinsregister.

Registergericht: Amtsgericht Bamberg - Registergericht. Registernummer: VR 200445

Ansprechpartnerin: Grid Grotemeyer

Telefon: 0171 - 75 24 3031 • E-Mail: info@un-konventionell.info

Sie möchten unseren **UN-Konventionell Newsletter abbestellen?**

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link: [UNSUBSCRIBE]