

EMPFEHLUNGEN ZUM ABSCHLUSS EINER INKLUSIONSVEREINBARUNG

Die Inklusionsvereinbarung ist ein wichtiges betriebliches Instrument, um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Die Inhalte der Inklusionsvereinbarung sollten klar definiert, überprüfbar und auf die individuellen Bedingungen im Betrieb oder der Dienststelle abgestimmt sein.

Die Inklusionsvereinbarung sollte „SMART“ sein.

- S** steht für *spezifisch*, das heißt, die Vereinbarungen sind auf die betriebliche Situation abgestimmt. Was soll erreicht werden?
- M** steht für *messbar*, das heißt, die Vereinbarungen sind transparent und nachprüfbar. Woran erkennen wir, dass das Ziel erreicht worden ist?
- A** steht für *akzeptabel*, das heißt, alle Beteiligten stehen hinter den Vereinbarungen. Was haben wir davon?
- R** steht für *realistisch*, das heißt, die anvisierten Ziele liegen im Bereich des Machbaren. Was können wir dafür tun?
- T** steht für *terminiert*, das heißt, es werden regelmäßig Stichtage vereinbart, bis wann was erreicht sein soll. Wann ist das Ziel erreicht?

WEITERE AUSKÜNFTE

Wenn Sie weitergehende Fragen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung haben, rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

KONTAKTE

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt

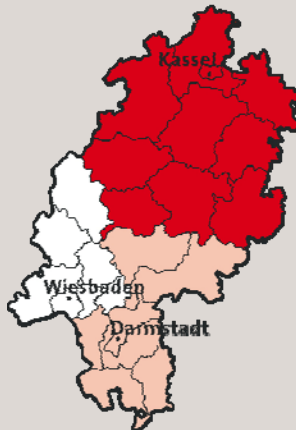
Kölnische Str. 30
34117 Kassel
Tel. 0561 1004 - 0
Fax 0561 1004 - 2650

Steubenplatz 16
64293 Darmstadt
Tel. 06151 801 - 0
Fax 06151 801 - 234

Frankfurter Str. 44
65189 Wiesbaden
Tel. 0611 156 - 0
Fax 0611 156 - 209

Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:
kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

Besuchen Sie uns im Internet:
www.integrationsamt-hessen.de



Der Landeswohlfahrtsverband Hessen wird getragen von den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten und ermöglicht die gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen.

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er finanziert Leistungen nach dem Sozialen Entschädigungsrecht.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos GmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.
- Er fördert Arbeitgeber mit Prämien aus dem Hessischen Perspektivprogramm (HePAS) zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen.

IMPRESSUM

| | |
|-------------|--|
| Herausgeber | Landeswohlfahrtsverband Hessen Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel |
| Text | Integrationsamt |
| Redaktion | Marco Steinbach |
| Foto | www.fotolia.com |
| Gestaltung | Heiko Horn |
| Druck | Druckerei des LWV Hessen |
| Stand | Juli 2017 |
| Internet | www.lww-hessen.de |



17 / DIE INKLUSIONS- VEREINBARUNG

Eine Information für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte

SINN UND ZWECK

Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- bzw. Personalrat haben die Aufgabe, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern. Diese soll die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen im Betrieb unterstützen, indem Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- bzw. Personalrat gemeinsame Ziele vereinbaren. Die Vereinbarung erleichtert die Zusammenarbeit im Betrieb und setzt positive Impulse für die Aufgaben der Personalverantwortlichen, aber auch für die der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- bzw. Personalräte. Ein Prozess wird in Gang gesetzt, von dem nicht nur die schwerbehinderten Menschen, sondern das gesamte Unternehmen profitieren.

DIE INHALTE

Inklusionsvereinbarungen beinhalten Regelungen und Rahmenbedingungen zur Personalplanung und Arbeitsgestaltung. Hierbei ist zu überlegen, wie inklusive Aspekte von Anfang an mehr Berücksichtigung finden können. Darüber hinaus können Inklusionsvereinbarungen aber auch Regelungen zum BEM, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher oder zur betrieblichen Prävention enthalten. Hierzu werden gemeinsame Ziele entwickelt und Maßnahmen verabredet, wie diese Ziele erreicht werden können. Eine schriftliche Vereinbarung signalisiert, alle Beteiligten stehen hinter den Zielen. Das erleichtert die anschließende Umsetzung.

REALISTISCH UND KONKRET

Die Grundsatzfrage für jede gelungene Inklusionsvereinbarung ist, welche Ziele für den Betrieb oder die Dienststelle realistisch und erreichbar sind. Je konkretere Ziele und Strategien für die Umsetzung benannt und in regelmäßigen Abständen überprüft werden, desto größer sind die Erfolge. In der Praxis hat sich bewährt, die Inklusionsvereinbarung nicht jährlich zu überarbeiten. Deshalb empfiehlt es sich, die Verabredungen in einem separaten Maßnahmenplan zusammenzufassen, der jährlich überprüft und angepasst wird.

ÜBERGANGSREGELUNG

Bestehende Integrationsvereinbarungen gelten als Inklusionsvereinbarungen fort.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN ERFOLG

- Die Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als sinnvoll erachtet und als Chance angesehen.
- Die Inklusionsvereinbarung ist das Ergebnis einer Verständigung.
- Betriebliche Besonderheiten werden berücksichtigt.
- Die Inhalte sind für alle verbindlich.
- Die Ziele sollten für einen überschaubaren Zeitraum vereinbart werden.
- Die vereinbarten Ziele sind konkret und realisierbar. Die Umsetzung ist nachprüfbar.

DAS ANGEBOT DES INTEGRATIONSAMTES

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das LWV Hessen Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Das Integrationsamt soll darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.

Das setzt voraus, dass

- Verhandlungen gestartet, aber ins Stocken geraten sind,
- die unterschiedlichen Auffassungen benannt werden können und
- alle Parteien mit der Einschaltung des Integrationsamtes einverstanden sind.

Das Integrationsamt berät und informiert, bietet Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen an. Gern senden wir Ihnen die Broschüre „Inklusionsvereinbarung“ als Arbeitshilfe zu.

VORTEILE EINER INKLUSIONSVEREINBARUNG

Inklusionsvereinbarungen unterstützen das betriebliche Personalmanagement. Wenn Rahmenregelungen bestehen, zum Beispiel Integrationsrichtlinien im öffentlichen Dienst, können diese durch eine Inklusionsvereinbarung auf der betrieblichen Ebene konkretisiert werden.

VORTEILE FÜR DEN SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Qualifizierung und Fortbildung
- Abbau von Ängsten
- Anerkennung im Beruf
- Verbesserung der Integration
- Chancengleichheit in Arbeit und Beruf

VORTEILE FÜR DEN ARBEITGEBER

- Gemeinsame Aktivitäten für mehr Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, gegebenenfalls dadurch Einsparungen bei der Ausgleichabgabe
- Motivationsschub für die Mitarbeiter
- Erhöhung der Produktivität
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Bindung der Beschäftigten durch verbesserte Unternehmenskultur
- Imagegewinn für das Unternehmen

VORTEILE FÜR SCHWERBEHINDERTEN-VERTRETUNG UND BETRIEBS- BZW. PERSONALRAT

- Zuständigkeiten und Aufgaben sind klar geregelt
- Der Handlungsspielraum ist festgelegt
- Feste Ziele werden vereinbart