

Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt Zukunft_Inklusiv –

Die Rolle der Bundesagentur für Arbeit bei der
Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarkts

Prof. Dr. Silvia Keller

Vortrag am Fachtag Operativer
Austausch „Impulse für mehr
Inklusion am Arbeitsmarkt

17. April 2024, Nürnberg

Demokratie braucht Inklusion

„**Barrierefreiheit** hat
nicht nur eine tiefe soziale
Dimension, sondern ist ein
Qualitätsmerkmal für ein
modernes Land und ein
modernes Unternehmen.“



Jürgen Dusel

Beauftragter der
Bundesregierung
für die Belange von
Menschen mit
Behinderungen
im Deutschlandfunk



Quelle: social media,
14.04.2024



- Zweijähriges Forschungsprojekt – Dezember 2022 – Mai 2024
- Hintergrund: Strategie 2025, u. a. Stärkung der Beratung der AG:innen
- Formulierung von vier Leitfragen (B-Quote, Unterstützung UN, Veränderung/Anpassung der Angebote, Netzwerkarbeit)
- Untersuchung der Rolle die Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Gestaltung inklusiver Ansätze in Unternehmen
- Ableitung von Handlungsempfehlungen
- Fokus auf Menschen mit Behinderung (schwerbehindert und gleichgestellt) am Arbeitsmarkt
- Projektkonsortium
 - Forschungsinstitut berufliche Bildung, Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, GR 31, GR Inklusion und AM 51, HdBA, Prof. Dr. Keller unter Mitarbeit von Prof. Dr. Bettina Siecke

Forschungsbausteine (qualitativer Ansatz)

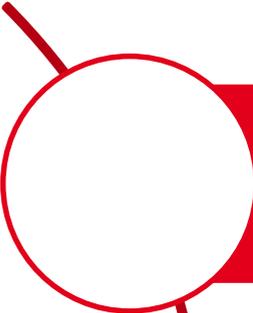
Literatur- und
Quellenrecherche,
Analyse

24 Einzelinterviews
(Erhebungsinstrument,
Durchführung,
Auswertung,
Dokumentation)

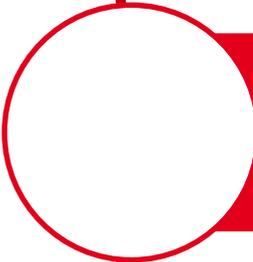
Konzeption und
Umsetzung von
2 Expert*innen-
dialogen

Erarbeitung von
2 Fallbeispielen

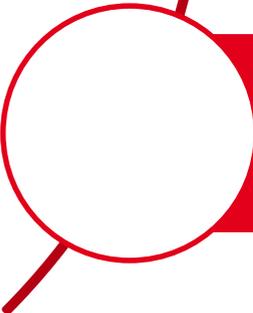
■ Zwischenberichte und Abschlussbericht



Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen – Was gelingt gut? Was noch nicht so gut?



Regionale Netzwerke und Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit – Wie kann die Begleitung von Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gelingen?

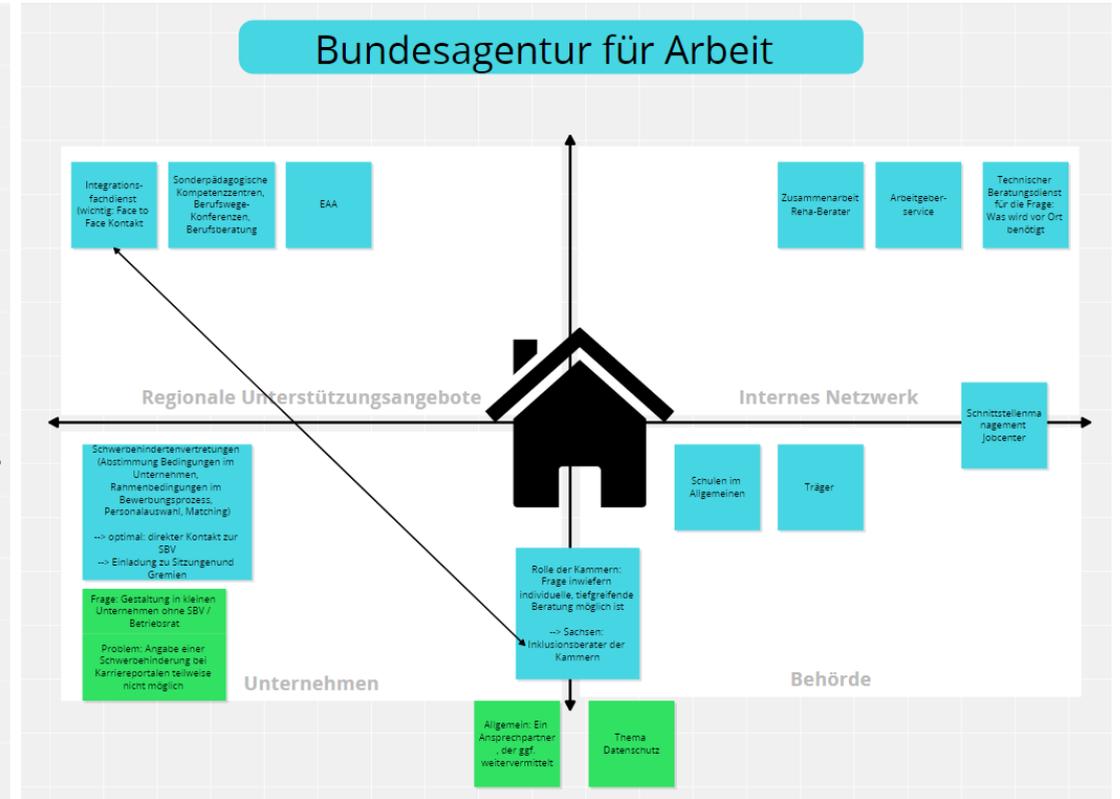
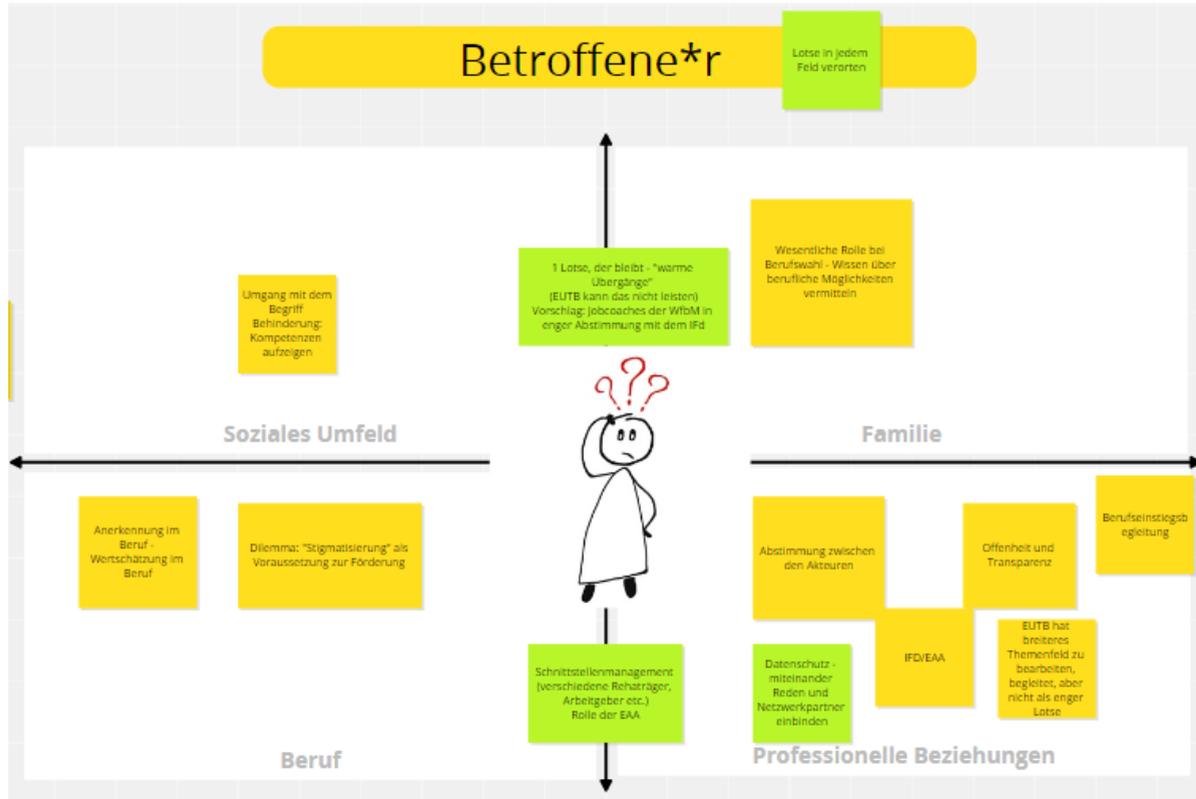


Zukunftsvisionen – Wie könnte ein inklusiver Arbeitsmarkt der Zukunft aussehen?

Ergebnisse - Was gelingt gut/ noch nicht so gut?

+	-
AG-Stigma abbauen durch Vorstellung von Best Practice Beispiele	Mis-Matching muss durch bessere manuelle (persönlich und individuell) Prozess ausgeglichen werden
aufgrund des Fachkräftemangels führt aber auch zum Abbau von unspezifischen Vorbehalten (Erfahrung aus AG-Kontakten)	Barrieren in Köpfen abbauen - sind immer noch zu hoch
Matching-Prozess (technisch) funktioniert gut	größere Konzerne --> längere Wege, keine direkten Ansprechpartner
Portfolio an Förderinstrumenten wird von AG positiv wahrgenommen und angenommen. (führt zur Festeinstellung)	Vorurteile / Unsicherheit: Kündigungsschutz von Menschen mit Schwerbehinderung
Kleine und Mittelständische Unternehmen sind besser zu gewinnen	Welche Probleme bringen bestimmte Behinderungsformen mit?
Kontakte aus der WfbM oder private Kontakte zum Unternehmen	Grundsätzlich Informationsdefizit
Handwerkstätigkeiten, Hauswirtschaft (Gastronomie, Pflege)	Sorge: Konflikte in der Belegschaft
Wissen und Begegnung	Sorge vor bürokratischen Hürden
Intensive Begleitung von Arbeitgebern (am besten durch EINEN Ansprechpartner)	Recruiting / Matching

Ergebnisse: Regionale Netzwerke - Workshops



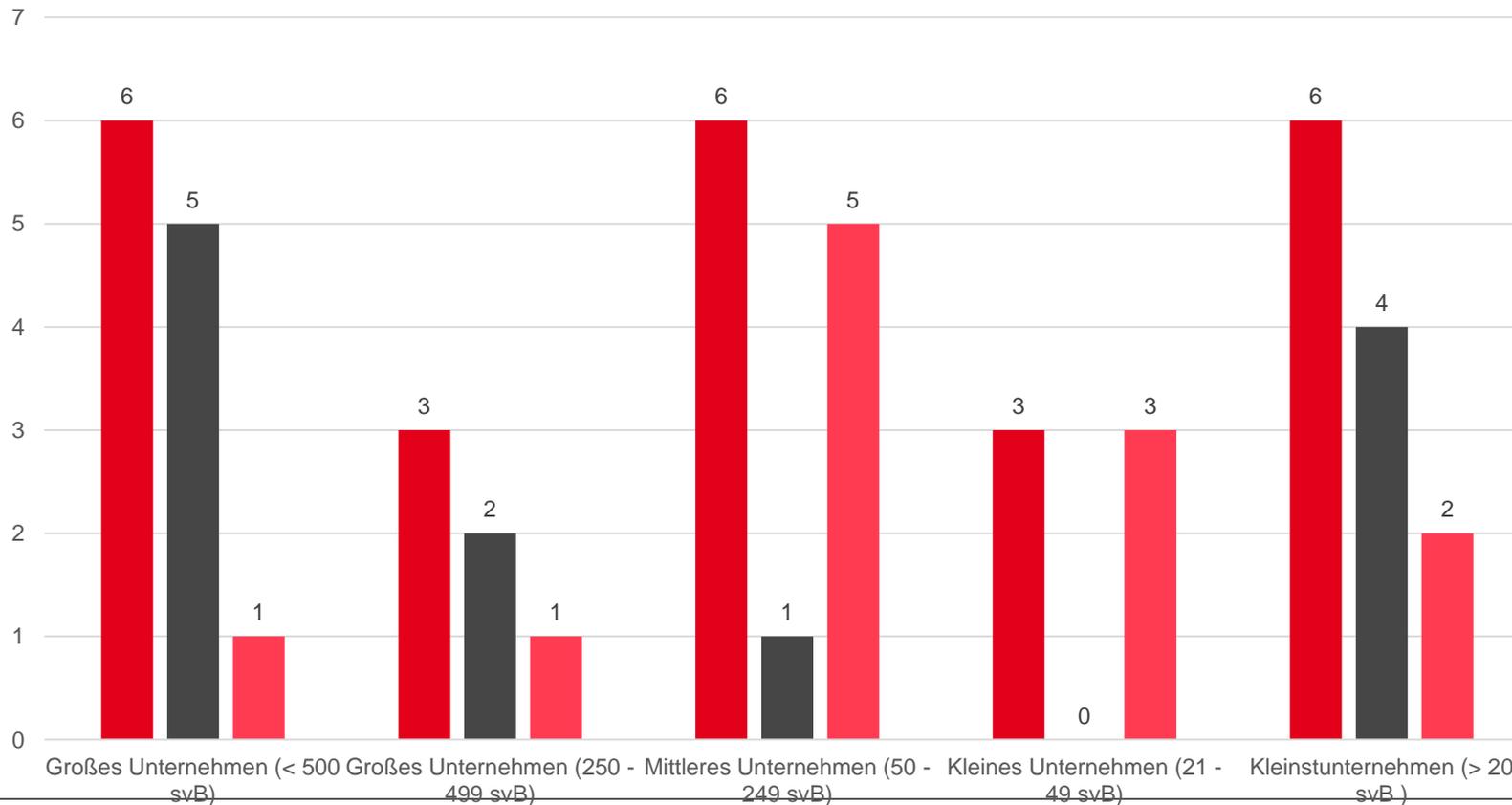
Quelle: Gruppenergebnisse aus den Workshops, f_bb, 28.03.2024

Ergebnisse - Inklusiver Arbeitsmarkt der Zukunft?

Unternehmen	Betroffene*r	Agenturen für Arbeit	Strategische Ebene (BA)
Ein*e Ansprechpartner*in pro betroffener Person so lange wie erforderlich	Arbeitsmarkt: divers, Wertschätzung individueller Kompetenzen	!Leistungen aus einer Hand!	Vereinfachung der Unterstützungsmöglichkeiten
Jeder Betrieb eine Ansprechperson zur Inklusion	Keine Notwendigkeit für Rechtfertigungen	Leistungen nach Bedarfen und nicht nach Vorgaben/Weisungen/ Zuständigkeiten	Harmonisierung der gesetzlichen Vorgaben
gesicherte Finanzierung der Förderinstrumente (Budget der Agentur / Mittel der Ausgleichsabgabe)	Recruiting: Warum bewerben sich Menschen mit Behinderung eigentlich nicht	ausreichend Zeit für individuelle Beratung und Begleitung der MmB = mehr Personal, um die Bedarfe der Menschen umfassend und korrekt feststellen und decken zu können	Haus der Teilhabe (alle Reha-Träger*innen unter einem Dach?) aus Bewerber*innensicht (Brauche ich den Rehabedarf in der Zukunftsvision noch?)
lokale Netzwerke um Expertise zu teilen	Alternative Formen der Bewerbung	guter/flexibler/vorausschauender Wissenstransfer	Unternehmen: maßgeschneiderte Arbeitsplätze speziell für Menschen mit Behinderungen schaffen und Spezialist*innen dadurch "entlasten" (Stellenprofile neu denken) - Jobcarving

Die Einzelinterviews

- Durchführung von 24 Interviews, anhand eines Leitfadens in Unternehmen
- davon 12 Gute Praxis und 12 Vergleichsgruppe, Zeitraum April-September 2023



Quelle: Darstellung der befragten Unternehmen nach Unternehmensgröße, f_bb, 13.04.2024

Gute Praxis

- Inklusion als Thema der sozialen Verantwortung
- Limitationen, z. B. wenn keine individuellen Lösungen wg. Internen/externen Rahmenbedingungen möglich sind
- Konfrontation mit Stigma verringerter Leistungsfähigkeit von MmB (in Belegschaft/von außen)
- Wunsch nach Ausbau der Beratungsdienstleistungen der BA, auch nach erfolgreicher Vermittlung

Vergleichsgruppe

- Herausforderung: Mitarbeitende verbergen oft ihre Behinderung
- Schwierigkeiten bei Entlassung aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes
- Wenig Kommunikationsbedarf mit BA
- Wunsch nach Info-Veranstaltung durch BA (bessere Bewerbung bestehender Angebote)
- Bedarf an persönlichen Ansprechpersonen

Gute Praxis

- Wunsch nach einheitliche Ansprechstellen
- Hilfe bei hohem, bürokratischem Aufwand bei der Fördermittelbeantragung
- Eher positive Anreize setzen, um Verstärkung von Inklusionsbemühungen zu erwirken
- Wunsch, dass BA bei Sensibilisierung im Unternehmen beteiligt ist

Vergleichsgruppe

- Betonung der Überforderung trotz Online-Informationsquellen
- Herausforderungen bei der Bewerbersuche, insb. KMU
- Bedenken bzgl. der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz aufgrund fehlender Bewerbungen
- Wunsch nach positiven Beispielen und Erfolgsgeschichten

- Erarbeitung von konkreten Lösungen in zwei Themenschwerpunkten in Gruppen:

- „Netzwerkarbeit ausbauen“ → „Unternehmensvernetzung untereinander fördern“

und

- „Kommunikation und Transparenz stärken“ → „Mehr Transparenz über mögliche und/oder vorhandene Hilfen schaffen“

- „Netzwerkarbeit ausbauen“
 - „Unternehmensvernetzung untereinander fördern“

- Kommunikation und Transparenz stärken“
 - „Mehr Transparenz über mögliche und/oder vorhandene Hilfen schaffen“

- Online-Veranstaltungen als Vernetzungstreffen
- Persönliche Kontakte stärken
- Andocken / Erweitern von bestehenden Angeboten, auch außerhalb der „Inklusionsblase“

- Werbekampagne mit Fokus Arbeitgeberbedarf/Problem
- Storytelling (Role Models mit div. Behinderungen)
- Verweis auf konkrete Ansprechpersonen

- Ziel: Beispielhafte Darstellung guter Praxis von Inklusion in Betrieben
 - Erarbeitung von zwei Fallbeispielen aus der betrieblichen Praxis und visuell eingängige Aufbereitung
 - Vor allem soll dargestellt werden...
 - Typische Handlungsmuster bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung
 - Spezifische Rahmenbedingungen in den Betrieben
 - Verhalten und Zusammenarbeit der involvierten Akteur*innen

- Kommunikation und Transparenz stärken
 - Transparenz über mögliche und/oder bereits vorhandene Hilfen schaffen
 - Sensibilisierungsmaßnahmen für Unternehmen anbieten: Vorträge für spezifische Anlässe zu bestimmten Behinderungsarten und ihren Besonderheiten am Arbeitsplatz
- Netzwerkarbeit ausbauen
 - Verbesserung der Netzwerke zu Leistungsträgern des SGB IX und den Unternehmen
 - Informellen Austausch ermöglichen und Beispiele guter Praxis sichtbar machen
- Beratungsprozess und -inhalte optimieren
 - An den Bedarfen der Unternehmen ausrichten (persönlicher Kontakt !) – vor allem für KMU
 - Beratungsinhalte neu aufnehmen: Betriebliches Eingliederungsmanagement und Einrichtung von Ausbildungsplätzen für junge Menschen mit Behinderungen

Vielen Dank!

Herzliche Einladung zur
Abschlussveranstaltung am
13.05.2024





- Kurzvita Prof. Dr. Keller
- Auszug aus Veröffentlichungen
- Forschungsaktivitäten und Angebote

Kurzvorstellung Prof. Dr. Silvia Keller

- Professorin für Integration in Arbeit Schwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben
 - HdBA Mannheim seit dem 01.05.2019
 - Inklusionsbeauftragte der HdBA vom 01.08.2020 – 31.03.2024
- Erfahrungen im Bereich der beruflichen Teilhabe
 - Leitende Funktion in Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen
 - Forschung u. a. im Bereich Beschäftigungsförderung und Integration
- Weitere berufliche Stationen
 - Lehrbeauftragte DHBW BW und HS Heilbronn u. a. Arbeitsförderung
 - Projektleiterin für das Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber
- Studium und Promotion BWL an der FH Heilbronn und WIWI Uni Innsbruck
 - Promotion im Fach Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Uni Innsbruck



Profil Silvia Keller

Veröffentlichungen (ein Auszug) 1

Im Jahr 2024 erscheinen:

Keller, S. (2024): Unterstützung und Begleitung von Jugendlichen mit psychischen Erkrankungen und seelischen Behinderungen- Curricula beruflicher Bildung aus dem EU-Projekt Work4 Psy. Beitrag im Sammelband „Chancen für Alle durch (berufliche) Bildung“, Bielefeld: WBV-Verlag (Herbst 2024).

Keller, S. & Kreuder-Schock, M. & Alagöz-Gessler, H. (2024): Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Beitrag im Sammelband „Arbeitgeberberatung“, Bielefeld: WBV-Verlag (Herbst 2024).

Zick-Varul, M. & Keller, S. (2024): Durch den Reha-Dschungel: Junge Menschen mit psychischer Erkrankung auf dem Weg in Ausbildung und Beruf – Herausforderungen für die Soziale Arbeit', in Middendorf, T./Parchow, A. (Hrsg.): Junge Menschen in prekären Lebenslagen. Theorien und Praxisfelder der Sozialen Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa, S. 205-2015.

Veröffentlichungen (ein Auszug) 2

Im Jahr 2023 erschienen:

Keller, S./ Körtek, Y./ Schulz, J. (2023): Include³-project national report Germany. WP 2 / Activity 1. Online verfügbar unter https://include3.eu/wp-content/uploads/2023/07/Include_3_National_report_HdBA_Germany.pdf, zuletzt geprüft am 05.09.2023.

Keller, S./ Körtek, Y./ Schulz, J. (2023): Inclusion of people with intellectual disabilities into the labour market in Europe. Legal framework, sheltered workshop system and good practice in Belgium, Cyprus, Germany and Slovenia. WP2 / Activity 1, praxis-oriented, transnational report. Online verfügbar unter https://include3.eu/wp-content/uploads/2023/08/Include_3_Trannational_report.pdf, zuletzt geprüft am 05.09.2023

Veröffentlichungen (ein Auszug) 3

Im Jahr 2022 erschienen:

Keller, S. (2022): Beratungssituation von Geflüchteten während Corona – Eine Bestandsaufnahme bei den IvAF-Netzwerken, in: HdBA/IvAF-Netzwerke BaWü (2022/Hrsg.): Arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten in Baden-Württemberg unter Aspekten der Nachhaltigkeit und des Empowerments am Beispiel der IvAF-Netzwerke Baden-Württemberg, Bielefeld: WBV-Verlag, S. 49-53.

Keller, S. (2022): Geflüchtete mit Behinderungen – eine neue Zielgruppe für die IvAF-Netzwerke Baden-Württemberg? in: HdBA/IvAF-Netzwerke BaWü (2022/Hrsg.): Arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten in Baden-Württemberg unter Aspekten der Nachhaltigkeit und des Empowerments am Beispiel der IvAF-Netzwerke Baden-Württemberg, Bielefeld: WBV-Verlag, S. 57-60.

Zu weiteren Veröffentlichungen von Professorin Dr. Silvia Keller, siehe [Link](#)

AK Hochschulen „Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben“

Tag der Teilhabe am 29.07.2021, 10.11.2022,
06.12.2023

4. Tag der Teilhabe am 12.12.2024 - online

Beispiele für die konkrete Zusammenarbeit:

- regelmäßigen Fachaustausch pflegen
- Forschungsprojekte entwickeln
- gegenseitige Gastvorträge durchführen
- gemeinsame Ringvorlesung und Fachtagung planen und umsetzen
- Entwicklung eines gemeinsamen Online-Seminars
- Entwicklung eines BAR-Seminars für Studierende (ein Tag)



— Bild: Mitglieder des Arbeitskreises bei einer Sitzung an der HS Bonn-Rhein-Sieg, März 2020

WIR- Projekt – Kooperation mit NIFA

- Beratung und Begleitung von Geflüchteten mit Behinderungen
- Fachaustausch für NIFA plus intern für Mitarbeitende: Vorstellung Reha-Team/HdBA-Projekte
- Vorstellung der NIFA Arbeit in den Lehrmodulen der HdBA



ARBEITSMARKTLICHE INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG

unter Aspekten der Nachhaltigkeit und des Empowerments
am Beispiel der IvAF-Netzwerkverbünde

Das Projekt wird im Rahmen der IAF-Integrationskollaboration (Handlungsstrategie „Integration von AsylbewerberInnen und Flüchtlingen (vAF)“) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und zur Unterstützung der IvAF-Verbünde gefördert.

In Kooperation mit:



Brownbag Lunch – Kooperation mit FH Oberösterreich

- Länderübergreifender Fachaustausch in der Mittagspause
- Beginn 2024
- 4 Termine im Jahr 2024
- Kooperationsprojekt der HdBA und der Fachhochschule Oberösterreich
- Kostenfreie Teilnahme, ohne Anmeldung



Einladung zu einem praxisnahen länderübergreifenden Diskurs in der Mittagspause

BrownBag-Lunch 2024

ein Kooperationsprojekt der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und der Fachhochschule Oberösterreich

Termine	Thema	Referentin
05. März	Generation Z: Herausforderung im Personalmanagement?	FH-Prof. Dr. Franziska Cecon, FH OÖ
04. Juni	Die Rolle der Bundesagentur für Arbeit bei der Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes	Prof. Dr. Silvia Keller, HdBA
05. November	Resilienz - individuell, organisatorisch & systemisch	FH-Prof. Dr. Franziska Cecon, FH OÖ
03. Dezember	Include ² - Wege in Arbeit für Menschen mit geistiger Behinderung	Prof. Dr. Silvia Keller, HdBA

Diskussion und Austausch im europäischen Kontext von aktuellen Fragestellungen und Projekten aus Lehre und Forschung

Die Veranstaltung richtet sich an die Fachcommunity aus Theorie und Praxis sowie Absolvent*innen und Studierende der Studiengänge

Kostenfreie Teilnahme, ohne Anmeldung
Einfach den QR-Code scannen und dabei sein!

5. März, 4. Juni,
5. November,
3. Dezember
2024
13:15-14:00 Uhr

Online
via MS-
Teams



- Im internationalen Projekt „Work4Psy“ werden erfolgreiche Ansätze und Vorgehensweisen zur Heranführung und Eingliederung von Jugendlichen mit psychischen Krankheiten und seelischen Behinderungen in Ausbildung und Beruf ermittelt und untersucht
- Projektinhalte: Literaturrecherche national und international, Durchführung einer qualitativen und quantitativen Studie, Erstellung eines Curricula für Berater*innen, Durchführung eines Seminars
- Projektverantwortung: Prof. Dr. Weber, Prof. Dr. Keller sowie Dr. Zick-Varul (Projektkoordinator)

29.04.2020

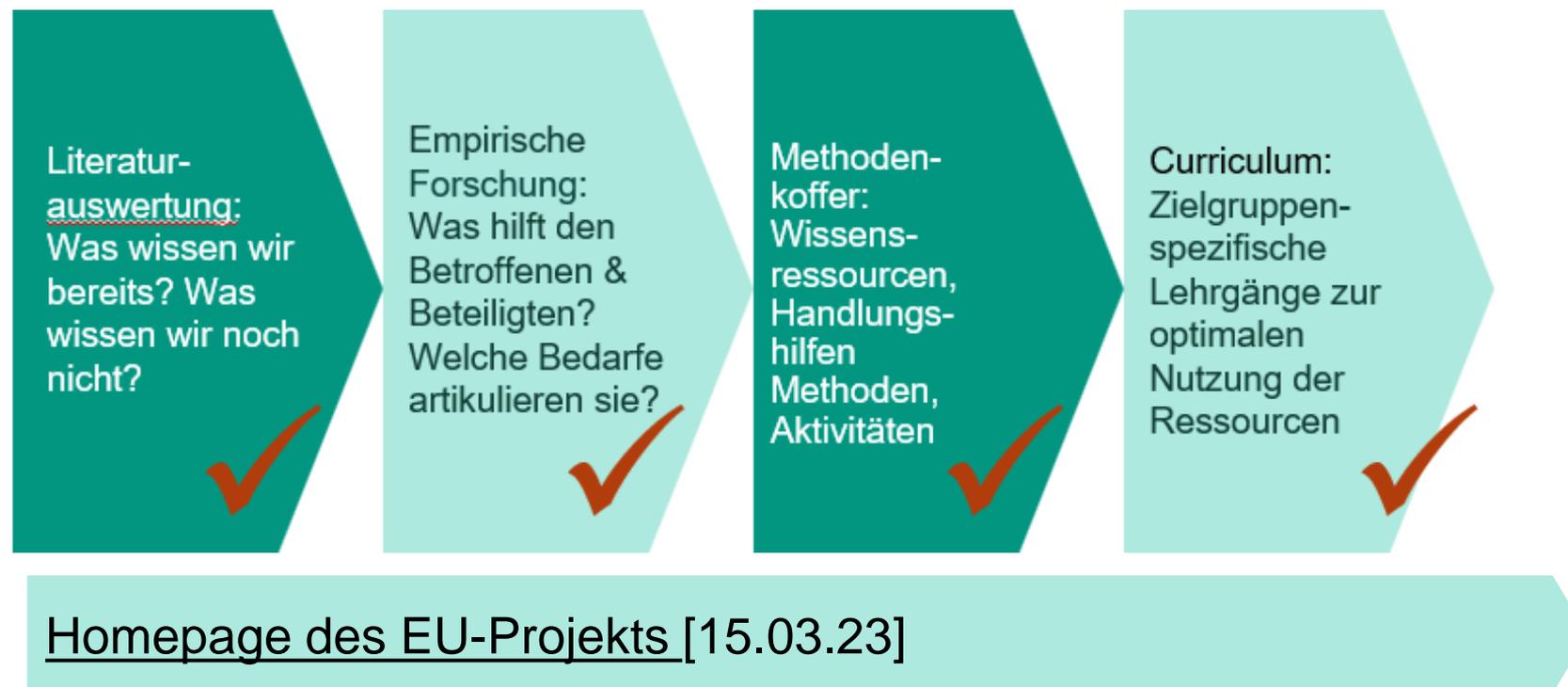
■ Erasmusprojekt Work4Psy



Transnationales Treffen in Zeiten von Corona

[Weiterlesen](#)

- Der Projekt- und Forschungsablauf
- Was muss/kann getan werden, um die Unterstützung von NEEs mit psychischer Erkrankung und seelischer Behinderung beim Zugang zu und Inklusion in Ausbildung und Beruf zu verbessern?



Die vier Curricula

Für informell Betreuende:

- Interaktiver Kurs mit Schwerpunkten Empowerment, Vernetzung, Unterstützung beruflicher Orientierung, Umgang mit Stigmatisierung

Für junge Menschen mit psychischer Erkrankung:

- Kurs in Kleingruppen – basierend auf der Symfos-Methode
- Schwerpunkte Selbstwirksamkeit, Empowerment, Career SkillsText

Für beruflich Beratende:

- Trainingsmodul mit Schwerpunkten psychische Erkrankung, Vorgehen in der Beratung, Netzwerke, Perspektivenwechsel

Selbstlernmodul für Fachkräfte im Sozial- und Gesundheitswesen –

- Kursleitfaden mit Aufgaben, Gruppensitzungen, Lernbegleitung. Schwerpunkte Bedeutung von Arbeit, Hindernisse, Stigma, berufliche Beratung im VorfeldText

- Include³ - Wege zur Inklusion –
- Übergänge von geschützten Arbeitsplätzen für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung in den regulären Arbeitsmarkt: Identifikation, Verbreitung und Umsetzung bewährter Verfahren in Europa
- Projektzeitraum: 01.09.2022 – 31.08.2025
- Projektinhalte: Literaturrecherche national und international, Vorstellung Best-Practice Beispiele (Podcasts, Erklärvideos), Durchführung einer qualitativen Studie, Erstellung eines Curriculums, Durchführung eines Seminars in allen Partnerländern
- Projektkonsortium
- Prof. Dr. Keller, Prof. Dr. Körtek & Jenny Schulz, M.A.



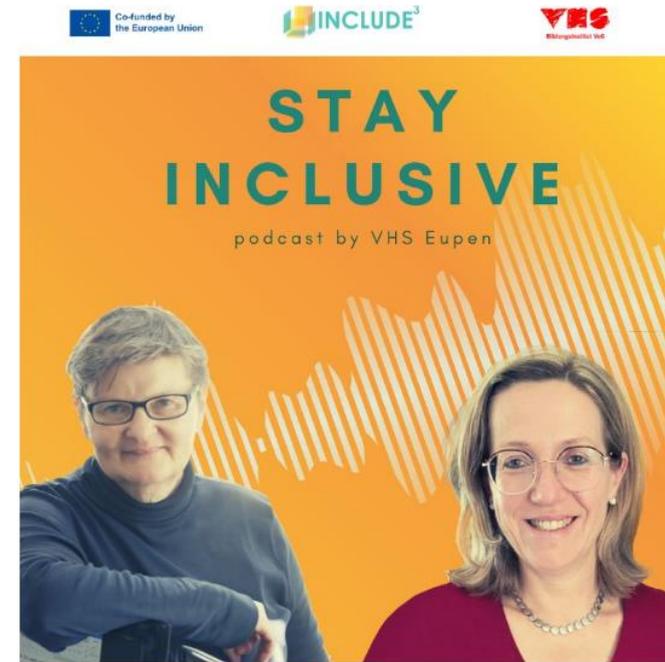
Forschungsziele

Entwicklung von Materialien

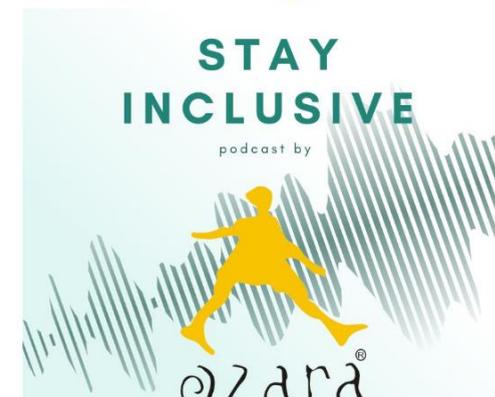
- Entwicklung eines Curriculums für Beratungspraktiker*innen und Bildungspersonal in geschützten Werkstätten
 - Unterstützung bei der Zusammenarbeit von Beratungspraktiker*innen, Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, Arbeitgebern, Bildungspersonal in den geschützten Werkstätten
 - Anleitung für Wege aus geschützter Beschäftigung hin zu nachhaltiger und regulärer Arbeit
 - Anleitung zur Neustrukturierung beruflicher Bildung: konkrete Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt
- Inklusiver und koproduktiver Prozess

Forschungsaktivitäten

Include³ 3



Podcast in English



Podcast in Slovenian

Podcast in German