

## Inklusion bei JJ

### Bericht des Inklusionsbeauftragten für das Jahr 2021

Inklusion – das bedeutet die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Ethnie, Weltanschauung, Behinderung, Sexualität und Religion. Die Pluralität der Menschen ist eine Selbstverständlichkeit, die als Bereicherung wahrgenommen wird. Inklusion steht aktiv im Widerspruch zu Ausgrenzung und Diskriminierung. JJ begreift seinen Auftrag als das Schaffen von Rahmenbedingungen, Ausgrenzung zu vermeiden und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. JJ als Träger von Angeboten für Menschen mit Beeinträchtigungen fühlt sich der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Realisierung dieses Anspruchs besonders verpflichtet. Wir verstehen die Förderung der Selbstbestimmung und die Schaffung von Handlungsspielräumen als eine wichtige Aufgabe unserer Arbeit.

Das bedeutet in der Praxis, dass die Planung von neuen und sich verändernden Angeboten immer aus dem Blickwinkel der teilhabeorientierten, inklusiven Hilfeeinrichtungen gesehen wird und so umgesetzt wird, dass dabei den wesentlichen Aspekten der Inklusion wie Barrierefreiheit, Sozialraumorientierung und Personenzentrierung umfangreich Rechnung getragen wird.

Der Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zu vertreten. Der Inklusionsbeauftragte achtet darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Pflichten erfüllt werden. Daher hat er die Funktion, sämtliche Tätigkeiten des Vereins, die sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention im Hinblick auf Inklusion ergeben, zu koordinieren.

Mit dieser Tätigkeit sind zunächst die nachfolgend aufgeführten Aufgaben und Befugnisse verbunden: Überwachung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter, gleichgestellter behinderter Menschen sowie sonstigen anrechnungsfähigen Personen gem. § 163 SGB IX, Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und den schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei JJ, Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern und der Agentur für Arbeit, Mitarbeit beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) des Vereins, Sammeln und Verteilen thematisch einschlägiger Literatur, Materialien, Unterlagen, Überprüfung sämtlicher Veröffentlichungen des Vereins (Konzepte, Flyer, Homepage usw.) im Hinblick auf inklusionsrelevante Formulierungen und Tatbestände und ggf. Initiierung von Änderungen derselben, Überprüfung sämtlicher Angebote des Vereins, Mitwirkung und Koordination bei der Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit Inklusion stehen, Initiierung von Projekten bzw. Weiterentwicklung von bereits vorhandenen Angeboten, Bildung eines Netzwerkes zu den thematisch relevanten Institutionen und Personen.

Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung des Vereins, dem Betriebsrat und der Geschäftsführung wurde eine weitreichende Inklusionsvereinbarung für den Träger erarbeitet, welche im Frühjahr final verabschiedet werden soll und die umfangreich den Gesichtspunkten von Inklusion Rechnung tragen soll.

In der Eingliederungshilfe ist 2021 nach der Einführung der dritten Stufe der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes eine Vielzahl an Umstrukturierungen notwendig geworden. Insbesondere im Wolfgang-Wickler-Haus, aber auch im Tagesstruktur-Angebot oder in der Tages-

stätte des Vereins sind die strukturellen Änderungen im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes vom Inklusionsbeauftragten aktiv begleitet worden. Auch die durch die neuen Rahmenverträge notwendigen neuen Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen in allen Bereichen wurden hier vorbereitet.

Auch die mit der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes einhergehenden Änderungen in der Hilfeplanung der Eingliederungshilfe wurden aktiv unterstützt. So bot der Inklusionsbeauftragte eine Reihe von internen Fortbildungsmaßnahmen (Hilfeplanung, Teilhabe) an und begleitete die praktische Umsetzung z.B. durch sogenannte Praktikerforen, welche online durchgeführt wurden. Auch über die vereinsinternen Gremien wurde hierzu immer wieder berichtet und über den Stand der Umsetzung der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen informiert.

Die Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen zum Thema Inklusion, Behinderung und Bundesteilhabegesetz sicherte die fachlichen Fähigkeiten und den aktuellen Wissensstand.

Gemeinsam mit der Fachstelle für Evaluation erfolgte eine Reihe von Beiträgen und Veranstaltungen zu den Themen Partizipation und Wirkungsorientierung in der Eingliederungshilfe. Insbesondere der teilhabeorientierte Blick auf Betreuungssettings bei gleichzeitiger Überprüfung der Zufriedenheit führt zu mehr Inklusion bei den betreuten Zielgruppen. Im Rahmen der Etablierung der wirkungsorientierten Teilhabemessung (POS – Personal Outcomes Scale) fand gemeinsam mit dem Sozialwerk St. Georg, Gelsenkirchen, eine weitere Vertiefungsveranstaltung statt.

Auch mit der trägerweit neugeschaffenen Stelle der Referentin für Arbeits- und Beschäftigungsförderung gab es bereits Austauschtreffen, um das Thema bei der Frage nach Beschäftigungsmöglichkeiten intensiv zu berücksichtigen.

Ferner stand der Inklusionsbeauftragte als Ansprechpartner für Mitarbeitende zu den Themen Inklusion, (Schwer-)Behinderung und Erkrankung zur Verfügung. Auch im Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) fand eine Mitwirkung statt. Der Inklusionsbeauftragte wurde auch von Mitarbeitenden und Führungskräften z.B. im schulischen Kontext oder in Bezug auf das Thema Barrierefreiheit und Umgestaltung von Arbeitsplätzen bzw. Klientenwohnraum angefragt.

Frankfurt am Main, den 03.01.2022

Konstantin Loukas