

Inklusion bei JJ

Bericht des Inklusionsbeauftragten für das Jahr 2024

Im August 2012 hat Jugendberatung und Jugendhilfe e.V. die Funktion eines Inklusionsbeauftragten ins Leben gerufen. Anfangs ging es primär darum, Inklusion als zentrale Forderung aus der seit 2009 in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention ins Bewusstsein zu rufen und in der Praxis zu verankern. Zugleich hat der Inklusionsbeauftragte bei JJ aber auch noch einen weiteren Arbeitsschwerpunkt. Der Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zu vertreten. Er 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. Dazu gehört zum Beispiel die 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.

Inklusion wird verstanden als die Schaffung von notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen und zugleich die praktischen Umsetzungen, die vonnöten sind, um diskriminierungsfrei und chancengleich, sowie gleichsam personenzentriert Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen Prozessen zu ermöglichen und Selbstbestimmung zu fördern. Dies gilt auch für den Prozess der gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung zum Thema.

Inklusion bedeutet die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Ethnie, Weltanschauung, Beeinträchtigung, 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.

■ Umsetzung der Inklusionsvereinbarung

Auch im Jahr 2024 wurde der kontinuierliche Prozess der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung vorangetrieben. Neben einem gemeinsamen Abstimmungsgespräch zur Überprüfung der Umsetzung gab es weitere Absprachen. Insbesondere die Durchdringung der Inhalte bei den Mitarbeitenden und die Erhöhung der Zahl an schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen sollen im Fokus stehen. Hierzu wurde auch sowohl von der Geschäftsführung im Rahmen der Leitungsrunden informiert, als auch vom Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsversammlung. Ferner wurde eine gemeinsame Informationsveranstaltung für Mitarbeitende geplant, an der Kolleginnen und Kollegen aus Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt und der Inklusionsbeauftragte Informationen zum Thema Schwerbehinderung und Inklusion zur Verfügung stellen. Diese findet im Frühjahr 2025 statt.

Im Rahmen der Aufgaben der Inklusionsvereinbarung hat der Inklusionsbeauftragte eine Reihe von Aufgaben und Tätigkeiten zugewiesen bekommen, die er gemeinsam mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren weiter vorantreiben wird.

■ Diversity-Day 2024

Das dem Verein zugrundeliegende christlich humanistisches Menschenbild und der in der UN-Behindertenrechtskonvention formulierte Anspruch zur Förderung von Inklusion in allen Lebensbereichen ist

nicht nur im Leitbild des Vereins formuliert, sondern wird auch gelebt. Toleranz, Respekt und Akzeptanz gegenüber unserer Klientel und unter den Mitarbeitenden sind allgemeine Handlungsgrundsätze, denen sich der Verein bereits seit der Gründung verschrieben hat. Mit der Unterschrift der „Charta der Vielfalt“ im Februar 2022 setzt der Verein ein offizielles Statement zur Förderung von Diversität und begreift sie als Bereicherung und Chance im Sinne der Charta für Vielfalt - unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung.

JJ beteiligte sich unter der Koordination des Inklusionsbeauftragten im Jahr 2024 erstmals am Deutschen Diversity-Tag. Im Rahmen der Aktion soll es darum gehen, die Vielfalt in ihren Facetten und Dimensionen zu zeigen unter der Leitfrage: Was macht mich/uns/die Arbeit bei JJ einzigartig?

Klientel, Schülerinnen und Schüler und Mitarbeitende hatten die Möglichkeit, mit Fotos, Texten, Zeichnungen etc. darzustellen, was für sie Vielfalt bedeutet. Wir sammelten die Beiträge aus den Standorten, Schulen und Einrichtungen der Behindertenhilfe und haben eine Collage aus den Beiträgen gefertigt unter der Überschrift: „JJ – Die Stimme für Vielfalt.“

■ Erfüllung der Qualitätsanforderungen durch die Umsetzung des BTHG

Nach wie vor steht das Thema der Erfüllung der neuen differenzierten Qualitätsanforderungen bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) im Zentrum. Hier war es erforderlich, dass weitere Anpassung an den Strukturen der Leistungserbringung erfolgten, die Konzeptionen fortgeschrieben wurden, Formulare und Dokumente angepasst wurden.

Auch beim Thema Gewaltschutz stand der Inklusionsbeauftragte den Fachbereichen beratend und unterstützend zur Seite. Hier fand auch eine Revision der bestehenden Konzepte statt.

■ Stärkung der Partizipation/Teilhabe der Klientel in den Einrichtungen

Nach wie vor ist das Thema der Stärkung der Partizipation und Teilhabe der Klientel in den Einrichtungen im Fokus der Bemühungen. Hier werden die Klientinnen und Klienten bei der Frage der Erhöhung der Partizipation ebenso wie der Zufriedenheit in den Einrichtungen befragt und bei der Entwicklung des Themas mitgenommen.

In den Arbeitsbereichen des Vereins ist es von Bedeutung, eine Wirkungsorientierung zu etablieren, die Aufschlüsse darüber ermöglicht, ob es tatsächlich bei der Klientel zu einer Verbesserung der Zufriedenheit und Teilhabe und zu Effekten aufgrund der Unterstützungsleistungen kommt. Partizipation ist hierbei ein wichtiger Bestandteil. Hier hat JJ – auch durch die Unterstützung des Inklusionsbeauftragten – umfangreiche Bemühungen umgesetzt.

Ebenso wurde wieder auf mehreren Fachveranstaltungen zum Thema referiert und Fachartikel zum Thema publiziert. Hier hat der Verein in den Fachbereichen mittlerweile Instrumente etabliert, die gut Auskunft über die Partizipation und Teilhabe der von uns betreuten und unterstützten Klientel liefern und so deren Inklusion vorantreiben.

■ Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit

In Bezug auf die Implementation von Gewaltschutz und inklusionsrelevante Aspekte gibt es im Arbeitsschutz immer wieder Abstimmungsbedarfe mit dem Arbeitsschutzbeauftragten des Vereins. Dies bezog sich auch auf die Umsetzung der MAAS BGW (Managementanforderungen der Berufsgenossenschaft zum Arbeitsschutz) sowie auf das Qualitätsmanagement des Vereins.

■ Inklusions-Audit

Der Verein hat sich im Rahmen seiner Zielplanung nach Balanced-Score-Card dazu entschlossen, zum Thema Inklusion ein Audit durchzuführen, um seine internen Abläufe dahingehend zu untersuchen, inwieweit diese dem Inklusionsgedanken Rechnung tragen. Die Vorbereitungen hierzu laufen und sollen im Lauf des Jahres 2025 in ein Inklusions-Audit münden.

■ Schwerbehinderung/Barrierefreiheit, schulische Inklusion

Wie jedes Jahr auch stand der Inklusionsbeauftragte als Ansprechpartner für Mitarbeitende zu den Themen Inklusion, (Schwer-)Behinderung und Erkrankung zur Verfügung und arbeitete eng und vertrauensvoll mit der Schwerbehindertenvertretung des Vereins zusammen. Auch in den Fachbereichen wurden immer wieder Fragen zum Thema Inklusion, sowohl bei den Mitarbeitenden, als auch bei der Klientel an den Inklusionsbeauftragten herangetragen.

Frankfurt am Main, den 13.01.2025

Konstantin Loukas