

VIER FRAGEN AN... Günter Benning

Unternehmensberater helfen Betrieben dabei, ihre Produktivität und Effizienz zu steigern. Dabei agieren sie als neutrale Beobachter, spüren Probleme auf, suchen nach Lösungswegen und helfen, neue Strukturen zu finden. Das gleiche tun auch Unternehmensberater, die auf das Thema Inklusion spezialisiert sind, aber mit einem anderen Schwerpunkt: Sie helfen Unternehmen, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen oder zu erhalten. Die Berater besuchen dazu die Betriebe und unterstützen sie zum Beispiel auch dabei, Fördergelder zu beantragen, um möglichst viele Stellen barrierefrei zu gestalten. Günter Benning ist so ein Unternehmensberater für Inklusion, und zwar bei der Handwerkskammer Dortmund.

#1: Herr Benning, welche Stimmung herrscht zur Zeit beim Thema Inklusion in den Unternehmen, die Sie besuchen?

In vielen Betrieben ist die Stimmung eher verhalten. Die Unternehmer wissen aufgrund der Vielzahl an Institutionen, die Unterstützung anbieten, oftmals gar nicht, wer für Sie zuständig ist, also ob es zum Beispiel das Inklusionsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe ist oder die Deutsche Rentenversicherung Westfalen, die Bundesagentur für Arbeit oder die Job-Center, Berufsgenossenschaften oder gesetzliche Unfallversicherungen und Fachstellen. Das sind nur einige von vielen Einrichtungen, und dieser „Inklusions-Dschungel“

überfordert die Unternehmen meist sehr. Daher konzentrieren sich viele lieber auf den Ist-Zustand und auf das, was sie sowieso gut können, anstatt neue Möglichkeiten zu erschließen.

Umso wichtiger finde ich daher, die Arbeitgeber gut über die Chancen und Optionen in Sachen Inklusion zu informieren. Sie müssen vor allem wissen, an wen konkret sie sich mit welchen Ideen oder Belangen wenden müssen. Viele wünschen sich dafür eine Art kompetenten „Lotsen“ und zuverlässigen Ansprechpartner, der ihnen den richtigen Weg weist und dabei hilft, Weichen zu stellen. Hier komme ich als Unternehmensberater für Inklusion ins Spiel. Ich stehe den Menschen in diesen Unternehmen zur Seite, gemeinsam mit der Handwerkskammer Dortmund und ihren Netzwerkpartnern.

#2: Stoßen Sie auch oft auf die berüchtigten „Barrieren in den Köpfen“?

Mir ist schon oft aufgefallen, dass Menschen mit Behinderungen überwiegend nach ihren Einschränkungen beurteilt werden und nicht nach ihren Fähigkeiten. Auf diese Art von „Barriere in den Köpfen“ treffe leider immer noch häufig. Das muss und kann sich zum Beispiel durch gute Aufklärungsarbeit ändern, wir sollten in unserer Gesellschaft aber auch generell stärker auf die individuellen Fähigkeiten und Talente von Menschen schauen – egal, ob mit oder ohne Behinderung. Daraus würde dann auch folgen, dass sich der Arbeitsplatz dem Menschen anpassen müsste und nicht umgekehrt. An den technischen Möglichkeiten dafür würde es uns jedenfalls heute schon längst nicht mehr mangeln.

#3: Welche positiven Erlebnisse in

Verbindung mit dem Thema Inklusion hatten sie schon in Ihrem Job?

Ein Fall, an den ich mich noch genau erinnere, ist die Familie Honikel. Sie betreibt eine Tischlerei in Dortmund-Scharnhorst. Ich habe dem Betrieb dabei geholfen, einen langjährigen Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, der durch eine Krebserkrankung schwerbehindert wurde und dem die Arbeitslosigkeit drohte, weil er seine Aufgaben nicht mehr erfüllen konnte. Das Unternehmen wollte ihn gerne behalten, brauchte dabei aber Unterstützung. Ich bin direkt zur Tischlerei gefahren und habe mir den Betrieb zunächst genau angeschaut. Bei meiner Arbeit ist es außerdem üblich, dass ich mich sehr intensiv mit allen Beteiligten auseinandersetze, um ihre Bedürfnisse und Wünsche genau zu verstehen. Nachdem ich also auch die Familie besucht und gemeinsam mit ihnen die passenden Fördermöglichkeiten für den Mitarbeiter herausgearbeitet hatte, habe ich die entsprechenden Anträge für den Betrieb beim zuständigen Integrationsfachdienst gestellt. Den fortan umgestalteten, barrierefreien Arbeitsplatz konnte der Landschaftsverband Westfalen-Lippe dann problemlos mit Mitteln fördern. So konnte die Tischlerei ihren jahrelang geschätzten Mitarbeiter weiter beschäftigen – und er rutschte nicht in die Arbeitslosigkeit ab. Das war also ein Gewinn für alle: für den Betrieb, für den Mitarbeiter, letztlich aber auch für die Gesellschaft.

#4: Wie sieht aus Ihrer Sicht der Arbeitsmarkt der Zukunft aus, und welche Rolle wird Inklusion darin spielen?

Ich bin kein Prophet, sondern Realist. Daher kann ich leider auch noch keinen generellen Trend erkennen, dass mehr Menschen

mit Behinderung eingestellt werden. Trotzdem sehe ich auch täglich, dass selbst kleine Schritte uns weiter vorwärts bringen können. Wenn mehr Arbeitgeber und Betriebe zum Beispiel schon heute genau wüssten, welche Beratungs- und Förderangebote sie nutzen könnten, wäre das aus meiner Sicht bereits ein großer Fortschritt. Außerdem würde ich mir wünschen, dass die Potenziale von Menschen mit Behinderung und ihre ebenso große Motivation, zu arbeiten, öfter erkannt werden. Wenn sie sich diese dann noch selbstbewusster und ihrer Fähigkeiten bewusst bei Betrieben bewerben würden, wäre schon einiges getan. Und, noch wichtiger: In Zukunft wäre noch viel mehr möglich.
