

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Brücken bauen für chronische Talente

**Leitfaden zur Inklusion von Menschen
mit chronischer Erkrankung in die Arbeitswelt**

Eine Information der aktion luftsprung – Stiftung für chronisch schwerstkranken Kinder und Jugendliche in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration

Grußwort

Bereits mit vielfältigen Initiativen fördert die Hessische Landesregierung die Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt.

Mit dem vorliegenden Leitfaden gehen wir einen weiteren Schritt und möchten

Sie als Arbeitgeberin und Arbeitgeber ermutigen, Menschen, die ohne äußerlich sichtbare Einschränkungen an einer chronischen Erkrankung leiden, einzustellen und ihnen einen Start in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Viele dieser Menschen sind häufig sehr leistungsbereit, hochmotiviert und bringen, eben auch durch die Krankheitserfahrung, oft eine erstaunliche Reife und Disziplin mit.

Der Einsatz dieser Fähigkeiten und Talente ist eine Bereicherung und Chance für jedes Unternehmen, ist gelebte unternehmerische Verantwortung, steht für eine zukunftsweisende Personalpolitik, denn Menschen mit Behinderung können wertvolle Beschäftigungspotentiale bereithalten. Die von der Hessischen Landesregierung im Mai 2016 gestartete Öffentlichkeitskampagne „Inklusion erleben!“ steht für ein gleichberechtigtes Miteinander in Hessen von Menschen mit und ohne Behinderungen und ist auch der Fachkräftesicherung dienlich.

Mit dieser Broschüre möchte ich Ihnen Informationen zu Menschen mit einer chronischen Erkrankung geben und Sie so für deren Einstellung sensibilisieren. Oftmals hindert allein das mangelnde Wissen über die Auswirkungen von Erkrankungen und deren tatsächlichen Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und -leistung daran, einen Menschen mit einer chronischen Erkrankung einzustellen. In der Regel sind keine besonderen Arbeitsplatzausstattungen erforderlich, dennoch können in Einzelfällen schon durch kleine Maßnahmen große Wirkungen erzielt werden.

Öffnen Sie sich und Ihr Unternehmen für diese Chancen!



Stefan Grüttner
Hessischer Minister für Soziales und Integration



Liebe Arbeitgeber, liebe Leserinnen und Leser,

Menschen mit chronischer Erkrankung wollen ungeachtet ihrer Erkrankung am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Aber häufig bekommen sie nicht die notwendige Anerkennung ihrer Fähigkeiten, sondern man begegnet ihnen mit Distanz und Mitleid. Insbesondere bei Ausbildung und Beruf legt ihnen das Steine in den Weg.



Dabei sind diese Menschen, die wir gerne chronische Talente nennen, mindestens genauso motiviert und einsatzbereit wie ihre Altersgefährten. Denn neben den durch Schule oder Studium erworbenen Fähigkeiten haben sie gelernt, verantwortungsvoll mit sich und ihrer Therapie umzugehen und diszipliniert auch unangenehme Dinge zu erledigen oder Rückschläge zu verkraften. Wir sehen die Berufseingliederung von Menschen mit chronischer Erkrankung als Teil der Vielfalt in Unternehmen, die für alle Beteiligten von Vorteil sein kann.

Darüber hinaus stehen wir auch Arbeitgebern, die chronische Talente beschäftigen oder beschäftigen möchten, als Ratgeber zur Verfügung. Denn es gibt viele Fragen: Was muss und was darf ich über die Krankheit des Azubis oder jungen Mitarbeiters wissen? Darf ich sie offen darauf ansprechen? Muss ich mit vermehrten Ausfallzeiten rechnen, oder den gesamten Betrieb barrierefrei gestalten?

Wir hoffen, der vorliegende Leitfaden beantwortet bereits Ihre ersten Fragen. Vor allem aber wünschen wir uns, dass er Unternehmer und Personalverantwortliche anregt, sich mit chronischen Talenten zu beschäftigen und einen wertvollen Perspektivwechsel zu unternehmen!

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Volker Potthoff'. The signature is fluid and cursive.

Volker Potthoff

Vorsitzender des Kuratoriums

aktion luftsprung – Stiftung für chronisch schwerstkranke Kinder und Jugendliche

Grußwort.....	3
Editorial.....	4
Inhaltsverzeichnis.....	5
Chronische Talente.....	6
Menschen mit ganz besonderen Fähigkeiten.....	6
Perspektivenwechsel: Aus vermeintlichen Schwächen werden Stärken.....	7
Unsichtbare Krankheiten sichtbar machen?.....	8
Brücken bauen schon im Vorfeld.....	9
Rechtliche Grundlagen.....	10
Leistungsethos oder Leistungsmythos?.....	12
Stolz auf die eigene Leistung.....	13
Chronische Talente finden.....	13
Inklusion: Ein Thema für Chefs.....	16
Eine strategische Entscheidung.....	17
Eine offene Unternehmenskultur.....	18
Auf die Stärken fokussieren.....	21
Können wir ganz offen sprechen?.....	22
Arbeitsplatzgestaltung.....	26
Fazit: Zukunftsfähig durch strategische Personalpolitik.....	29
Weitere Informationen.....	32
Impressum, Bildnachweise, Kontakt.....	33
aktion luftsprung stellt sich vor.....	34

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in den Texten dieses Leitfadens nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

Chronische Talente: Menschen mit ganz besonderen Fähigkeiten

Leistungsfähigkeit wird in unserer Gesellschaft groß geschrieben. Vom tüchtigen Unternehmensgründer, der immer noch selbst Hand anlegen kann, über die energische Jungmanagerin, die auch am Wochenende noch an

ihren Konzepten tüftelt, bis zum fleißigen Handwerksgesellen, der auf der Baustelle so richtig ran-klotzt – echten Kerlen (und Frauen!) gehört unsere Arbeitswelt. Menschen, die an einer chronischen Erkrankung leiden, passen da nicht hinein. Wirklich?

Die vorliegende Broschüre möchte mit so manchen Mythen und Irrtümern aufräumen, Wissen vermitteln und Arbeitgeber ermu-

tigen, bei der Auswahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch solche Talente zu berücksichtigen, die mit einer chronischen Erkrankung leben. Häufig schrecken gerade kleinere und mittelständische Unternehmen vor der Einstellung dieser Menschen zurück; man fürchtet erhöhte Fehlzeiten, mangelnde Leistungsfähigkeit oder Sonderregelungen für die Arbeitsplatzgestaltung. Viele solcher Sorgen sind jedoch unberechtigt, für Probleme lassen sich in der Regel pragmatische Lösungen finden, und vor allem: Viele Arbeitgeber wissen gar nicht, welche Potentiale gerade in den vermeintlich „Kranken“ schlummern.

Chronische Talente bringen häufig besondere Fähigkeiten mit.



>> Ich denke, als Arbeitgeber sollte man es einfach versuchen. Es gibt ja auch die Probezeit, in der man schauen kann, ob jemand die Erwartungen erfüllt. Erst einmal eine Chance zu geben, das finde ich sehr wichtig. <<

Vera, 29, hat Mukoviszidose.

Perspektivenwechsel: Aus vermeintlichen Schwächen werden Stärken

Neben den in Studium oder Ausbildung erworbenen Fähigkeiten, die alle Bewerber gleichermaßen mitbringen sollten,

können chronisch kranke Menschen häufig einiges mehr. Man denke nur daran, wie viel Disziplin und Eigenverantwortung z. B. eine Erkrankung wie die Mukoviszidose den Menschen schon seit frühes-



Zeigen, was man kann: In der Praxis geht's am Besten

ter Kindheit abverlangt. Welche Stärke es braucht, um trotz der Schmerzen, die Morbus Crohn verursachen kann, eine Ausbildung zu absolvieren; oder wie groß die innere Kraft sein muss, um mit der Ungewissheit einer Multiplen Sklerose umzugehen? Das alles sind erworbene Fähigkeiten, die in jedem Unternehmen, an jedem Arbeitsplatz gebraucht werden.

Auf den nachfolgenden Seiten sind kompakt und verständlich wichtige Informationen zusammengetragen, wie Menschen mit einer chronischen Erkrankung – oder, besser gesagt, chronische Talente – erfolgreich und für alle Beteiligten gewinnbringend in die Arbeitswelt inkludiert werden können.

Unsichtbare Krankheiten sichtbar machen?

Die meisten chronischen Erkrankungen

sind äußerlich nicht sichtbar. Und da im Vorstellungsgespräch die Frage nach Krankheiten genauso verboten ist wie z. B. nach Schwangerschaft oder Kinderwunsch, bleibt es den Bewerbern überlassen, von ihrer Erkrankung zu berichten oder nicht.

Die Betroffenen stehen damit häufig vor einer schwierigen Entscheidung. Wird die Krankheit verschwiegen, können später möglicherweise unangenehme Situationen entstehen: Die Kollegen tuscheln, weil jemand besonders häufig zur Toilette muss; der Chef ist unzufrieden, weil öfter mal ein Arztbesuch ansteht; und man selbst muss gute Laune vorspielen, wenn es einem mal nicht so gut geht. Andererseits wissen Bewerber natürlich nicht, ob Ehrlichkeit an dieser Stelle nicht schädlich ist und vielleicht die Chance auf den begehrten Job verbaut.

>> In unserer Belegschaft finden sich zahlreiche positive Beispiele für den Umgang mit chronischen Erkrankungen. Wir sind der Überzeugung, dass diese Mitarbeiter eine positive Botschaft übermitteln und Vorbild für andere Betroffene sein können. <<

Vera Jordan, Deutsche Börse AG.

Brücken bauen schon im Vorfeld

Unternehmen, die ernsthaft chronische Talente inkludieren möchten, können hier Brücken bauen. Schon auf der Homepage oder in der Stellenanzeige kann der Hinweis stehen, dass man gerne auch mit Menschen mit einer chronischen Erkrankung zusammenarbeitet. Im Bewerbungsgespräch selbst kann der Interviewer die Unternehmenskultur beschreiben und vielleicht ein (anonymes) Fallbeispiel eines chronisch kranken Mitarbeiters vorstellen. So wird den Bewerberinnen und Bewerbern ein aufgeschlossenes Betriebsklima signalisiert und die Entscheidung für eine offene Kommunikation erleichtert.



Chronisch entzündliche
Darmerkrankung

Etwa 300.000 Betroffene
in Deutschland

Die Erkrankung beginnt meist im
3. Lebensjahrzehnt; 20 % aller Patienten
sind jünger als 20 Jahre

Symptome und Schübe sind medikamentös
behandelbar

Therapie und Alltag erfordern
Disziplin und Eigenverantwortung

Betroffene achten häufig
auf eine gesunde Lebensweise

Das Wichtigste
auf einen Blick z. B.

MORBUS CROHN

Rechtliche Grundlagen

Bei der **Neubesetzung** einer Stelle sind Arbeitgeber verpflichtet, zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann, und ggf. frühzeitig mit der Agentur für Arbeit oder den kommunalen Jobcentern in Kontakt zu treten.

Die **Kündigungsfrist** für schwerbehinderte Beschäftigte nach der Probezeit beträgt mindestens vier Wochen. Wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, muss das Integrationsamt der Kündigung zustimmen. Die Zustimmung wird in der Regel dann erteilt, wenn alle Möglichkeiten im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ausgeschöpft sind, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Das Integrationsamt bietet Unterstützung bei der Einstellung und während des Beschäftigungsverhältnisses durch Zuschüsse, Darlehen, Prämien. Es empfiehlt sich eine individuelle Beratung in Anspruch zu nehmen.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten **Zusatzurlaub** von fünf Arbeitstagen pro Jahr, bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche sowie von Mehrarbeit freigestellt zu werden.

Ebenfalls zu beachten ist das „**Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**“, welches grundsätzlich Menschen mit Behinderung (und nicht nur schwerbehinderte) als schützenswert einstuft.

Hiernach kann jede chronische Erkrankung, die zu einer Ausgrenzung führen kann (z. B. auch eine HIV-Infektion ohne Symptome), auch eine Behinderung darstellen.

Grundsätzlich sind Menschen mit Behinderung auch im

Berufsleben gleichberechtigt. Eine sogenannte behinderungsbedingte Schlechterstellung ist aber in Ausnahmefällen erlaubt: So können beispielsweise Personen

von beruflichen Tätigkeiten ausgeschlossen werden, bei denen es in besonderer Weise auf die körperliche Fitness ankommt, wie bei Feuerwehr oder Polizei.

Juristisch gesehen gilt ein Mensch in Deutschland dann als behindert, wenn seine körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder seine seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem Zustand abweicht, den man als alterstypisch betrachtet. Zudem muss dadurch seine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigt sein. Der Grad der Behinderung (GdB) wird auf einer Skala von 0 bis 100 bestimmt; ab 50 gilt man als schwerbehindert. Die Feststellung des GdB treffen die Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales auf Antrag.

BEHINDERT ODER NICHT?

Viele Menschen mit einer chronischen Erkrankung betrachten sich selbst aber nicht als „behindert“ und lehnen Sonderbehandlungen ab. Sie sind häufig sehr gut mit Medikamenten eingestellt und managen ihre Krankheit mit Disziplin und Selbstständigkeit. Sie sind stolz darauf, ihre Arbeit genauso gut wie ihre Kollegen zu erledigen und nicht häufiger wegen Krankheit zu Hause zu bleiben.

Leistungsethos oder Leistungsmythos?

Wir leben vermeintlich in einer Leistungsgesellschaft, in der nur der Starke, Gesunde obsiegt und sich mitleidslos gegenüber Schwächeren verhält. Über das Beklagen dieses Zustands vergisst man allzu leicht, sich die Realität, gerade auch im Arbeitsalltag, einmal vorurteilsfrei anzuschauen.



Chronische Talente bei der Arbeit: Häufig bringen sie ein besonders hohes Maß an Verantwortungsfähigkeit und Disziplin mit.

Überall, wo Menschen miteinander arbeiten, treffen unterschiedliche Charaktere aufeinander. Es gibt Fleißige und weniger Fleißige, Schnelle und Langsamere, Ehrgeizige und etwas Trägere. Auch die Leistungsfähigkeit kann von Tag zu Tag schwanken: ein durchgefeiertes Wochen-

ende, die schlechten Noten der Kinder oder ein Streit mit dem Partner können dazu führen, dass selbst der Motivierteste einmal „nicht gut drauf“ ist. Umgekehrt: wer frisch verliebt ist, gerade eine Traumwohnung gefunden oder sich endlich mit einem alten Schulfreund versöhnt hat, strahlt auch bei der Arbeit und möchte „Bäume ausreißen“.

Diese individuellen Schwankungen in verhältnissvollem Rahmen nehmen Chefs und Kollegen meist kommentarlos hin. Und so kann es auch bei einem Menschen mit einer chronischen Erkrankung vorkommen, dass ein Medikament eine Nebenwirkung zeigt, ein Arzttermin kurzfristig notwendig wird oder Sorgen um den Krankheitsverlauf auftreten. Wer mit chronisch kranken Menschen zusammen arbeitet, sollte hier genauso gelassen bleiben wie bei anderen individuellen Auf- und Abs. Gerade die sich immer schneller ändernden Marktbedingungen und die demographische Entwicklung in Europa fordern das Personalmanagement der Unternehmen heraus. „Talent Scouting“ ist essentiell, um den wirtschaftlichen Erfolg auch für die Zukunft zu bewahren. Das bedeutet, dass man keine Talente links liegen lassen kann, insbesondere auch keine „chronischen Talente“.

Stolz auf die eigene Leistung

Niemand ruht sich auf seiner Krankheit aus. Ganz im Gegenteil: Die meisten haben einen hohen Anspruch an sich und die eigene Leistungsfähigkeit. Im Gespräch mit chronisch Kranken hört man immer wieder Sätze wie „Ich bekomme das gleiche Geld wie die anderen, da mache ich auch dieselbe Arbeit“, „Wegen eines Schnupfens bleibe ich nicht zu Hause“ oder „Ich bin stolz darauf, weniger häufig krank zu sein als die Anderen.“

Chronische Talente finden

Die Aktion Luftsprung bietet jungen Menschen mit chronischer Erkrankung eine Begleitung (Mentoring) bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einer Arbeitsstelle an. Erfahrene Mentoren aus der Wirtschaft, die selbst in Führungspositionen mit Personalverantwortung stehen oder standen, helfen bei der Potentialanalyse, Berufswahl sowie Vorbereitung und stehen auch als Ansprechpartner für Arbeitgeber zur Verfügung. Die Erfahrung dieser Mentoren zeigt, dass chronisch erkrankte junge Menschen in der Regel motivierte, leistungswillige und gut ausgebildete Arbeitnehmer sind und mit ihren chronischen Talenten eine Bereicherung für Unternehmen darstellen.

Diese Talente werden sichtbar, wenn die Person mit all ihren Potentialen im Vordergrund steht – und nicht die Erkrankung. Jeder Mensch hat Stärken und Schwächen gleichermaßen. Gerade im Arbeitsumfeld wird auf eben diese oder jene Stärke gesetzt, um das Team oder das Unternehmen weiterzubringen: Der Eine ist bekannt für sein Organisationstalent, niemand führt so diszipliniert Buch wie der Andere und wenn es einmal besonders stressig wird, behält die Dritte einen kühlen Kopf und setzt klare Prioritäten. Diese Leistungen sollten im Vordergrund stehen. Dass es manch-

mal eine chronische Erkrankung ist, die besondere Fähigkeiten befördert – das ist der Perspektivwechsel, der für die Zusammenarbeit und das Verständnis von chronischen Talenten so wichtig ist und auf den wir die Arbeitgeber besonders hinweisen wollen – er lohnt sich! Hinzu kommt, dass moderne Arbeitswelten vielfach wesentlich flexibler und „Output-orientierter“ gestaltet sind. Das kommt chronischen Talenten sehr entgegen, z. B. wenn die Möglichkeit besteht, Aufgaben auch über den Heimarbeitsplatz erledigen zu können.

Das Wichtigste
auf einen Blick z. B.

MULTIPLE SKLEROSE

Eine Erkrankung
des zentralen Nervensystems

Bis zu 138.000 Betroffene
in Deutschland

Medikamente können
die Schubrate reduzieren

Multiple Sklerose führt nicht
zwangsläufig zu schweren
Behinderungen



Den Menschen, nicht die Krankheit sehen: Der erste Schritt, um Stärken zu erkennen.

>> Ich gehe wahrscheinlich anders an die Dinge heran als andere. Mein Abteilungsleiter hat mir auch schon gesagt, dass ich als Azubi weiter oder reifer bin als andere. Außerdem habe ich gelernt, mit Rückschlägen besser umzugehen. <<

Dominik, 24, hat Mukoviszidose.

Inklusion: Ein Thema für Chefs

Viele Menschen glauben, die Inklusion chronisch kranker Menschen oder Menschen mit einer Behinderung in das Arbeitsleben sei hauptsächlich Aufgabe von Großunternehmen oder öffentlicher Hand. Dabei könnte gerade der Mittelstand mit seinen vielen Familienunternehmen vielfach Strukturen bieten, in denen chronische Talente und ihre besonderen Fähigkeiten für alle Beteiligten gewinnbringend einzusetzen wären.

Denn für eine erfolgreiche Inklusion bedarf es zweierlei wichtiger Grundlagen: Eine von der Unternehmensführung getroffene strategische Entscheidung, und eine von der Unternehmensführung gelebte offene Führungskultur.

Diversity: viele unterschiedliche Perspektiven bereichern ein Unternehmen.



>> Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. <<

Aristoteles

Beide Aspekte lassen sich in kleineren und mittleren Betrieben besonders gut realisieren.

Eine strategische Entscheidung

Längst hat der Begriff der „Vielfalt“ (Diversity) aus der Soziologie in die Wirtschaftswissenschaft Einzug gehalten. Unternehmensberater empfehlen modernen, wachstumsorientierten Firmen, ganz bewusst auf diese zu setzen. Gemeint ist damit, dass die Mitarbeiterstruktur bunt zusammengesetzt wird – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Kultur oder Religion, sexueller Orientierung oder eben gesundheitlichen Einschränkungen. Durch den Austausch unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen entsteht ein Plus an Kreativität und Leistungsfähigkeit, von dem Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen profitieren.

Aber die Entscheidung für diese moderne Form der Personalpolitik muss eben in der Chefetage getroffen werden – unabhängig davon, ob der Chef der Schreinermeister ist, der mit vier Gesellen und zwei Azubis sein Geschäft betreibt und

den nächsten Lehrling ganz bewusst nach Vielfältigkeitskriterien auswählt, oder der Besitzer des traditionsreichen Familienunternehmens, der gemeinsam mit der Personalabteilung Konzepte für den allmählichen Umbau der 500-köpfigen Belegschaft entwickelt.

Übrigens – ein Unternehmen macht sich, gerade in Zeiten des vielbeklagten Fachkräftemangels, mit einer modernen Personalpolitik als Arbeitgeber sehr attraktiv – nicht nur für chronisch Kranke, sondern für alle „vielfältigen Talente“.

**>> Wir wählen unsere
Mitarbeiter stets nach
ihrer Qualifikation,
Eignung und Motivation
für die jeweilige Position
aus. Eine bestehende
Erkrankung beeinflusst
nicht die definierten
Auswahlkriterien. <<**

Vera Jordan, Deutsche Börse AG.

Eine offene Unternehmenskultur

Wo Menschen miteinander arbeiten, findet immer auch soziale Interaktion statt. Das kann ganz konkret die Arbeitswelt betreffen; z. B. durch die Art und Weise, wie Feedback gegeben wird. Es sind aber immer auch rein menschliche Aspekte, die wichtig sind: Tuscheleien in der Teeküche, Auseinandersetzungen um den Parkplatz oder die besorgte Nachfrage nach dem kranken Nachwuchs.

Auch hier ist ganz wichtig, dass eine Kultur „top-down“ gelebt wird. Der Chef gibt durch sein Verhalten das Beispiel, das dann durch alle Führungsebenen hindurch gelebt wird und so für alle Mitarbeiter eine wertschätzende, offene Atmosphäre entsteht, in der auch mit individuellen Schwankungen respektvoll umgegangen wird. Dazu sollten einige wenige, einfache Regeln eingehalten werden:

- 🔊 **Niemand wird aufgrund von Herkunft, Geschlecht oder Religion, sexueller Orientierung oder eben gesundheitlichen Einschränkungen diskriminiert.**
- 🔊 **Wer Zeuge von Mobbing oder Hetze wird, schreitet entweder aktiv ein oder wendet sich an eine Vertrauensperson.**
- 🔊 **Feedback wird sachlich, unmittelbar und in Ich-Botschaften gegeben.**
- 🔊 **Zielvereinbarungen werden eingehalten.**

Neben der „atmosphärischen“ gibt es natürlich immer auch die institutionelle Ebene. Hier sind vor allem zwei Instrumente zu benennen, zu denen Unternehmen ohnehin verpflichtet sind: Ein betriebliches

>> Ich denke schon, dass eine chronische Erkrankung ein gewisses Pflichtbewusstsein und auch Disziplin befördert. Wenn man etwas anfängt, macht man es auch fertig. Bei der Therapie kann ich auch nicht sagen: Heute nehme ich meine Tabletten nicht. Es gibt gewisse Regeln, an die man sich einfach halten muss. <<

Vera, 29, hat Mukoviszidose.



Genetische Erkrankung

Etwa 8.000 Betroffene in Deutschland

**Steigende Lebenserwartung
durch medizinischen Fortschritt**

**Eine Lungentransplantation ist derzeit
die einzige Therapieoption
bei fortgeschrittener Erkrankung**

**Erfordert ein hohes Maß an Disziplin,
Organisationstalent und
Eigenverantwortung**

**Eigenschaften wie Ernsthaftigkeit und Reife
sind bei Betroffenen meist stark ausgeprägt**

Das Wichtigste
auf einen Blick z. B.
MUKOVISZIDOSE

Eingliederungsmanagement, das nach längeren Krankzeiten gemeinsam mit dem betreffenden Mitarbeiter prüft, wie ein optimaler Weg zurück an den Arbeitsplatz gefunden werden kann – natürlich auf freiwilliger Basis. Und die Bestellung eines Behindertenvertreters, der die Interessen behinderter Mitarbeiter gegenüber den Führungsebenen, ggf. auch gegenüber der Belegschaft vertritt. Doch auch für diese Institutionen gilt: Ihre Gestaltungsmöglichkeiten und der Respekt, der ihnen entgegengebracht wird, hängen zu einem

nicht unerheblichen Teil davon ab, wie respektvoll und ermutigend die Chefetage mit ihnen umgeht.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Möglichkeiten, eine offene Unternehmenskultur zu institutionalisieren. Dazu gehören z. B. flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle, also Home-Office, Vertrauensarbeitszeit etc., oder ein aktives Gesundheitsmanagement, dessen Angebote sich an alle Mitarbeiter richtet, sei es mit Betriebssport, Fortbildungen zu Resilienz oder Stressvermeidung und vieles mehr.

Auf die Stärken fokussieren

Eigentlich ist es etwas, was jeder Vorgesetzte mit allen seinen Mitarbeitern tun sollte: Gemeinsam herausfinden, wo die individuellen Stärken jedes einzelnen liegen und wie diese optimal für das Unternehmen genutzt werden können. Ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Eigenverantwortung sind wertvoll für alle Tätigkeiten, die über operative Routine hinausgehen – außerdem lässt es sich damit gut im Home-Office arbeiten. Aber auch handwerkliche Tätigkeiten, die bei aller Routine sehr sorgfältig ausgeführt werden müssen, profitieren von diesen Eigenschaften. Menschen, die selbst schon einige persönliche Krisen gemeistert haben, sind häufig, auch in jungen

Jahren schon, reifer und ernsthafter als Gleichaltrige. Vielleicht verhelfen diese Eigenschaften zu einer erfolgreichen Teamleitung oder sind in der Personalentwicklung besonders gut aufgehoben? Ein Mitarbeiter verfügt über ein enormes Fachwissen, ist aber körperlich eingeschränkt – wäre so jemand nicht besonders geeignet für die Einführung neuer Mitarbeiter oder in der Ausbildung?

Unternehmen, die ihren Mitarbeitern nach Möglichkeit genau die Tätigkeiten zuordnen, die den individuellen Stärken entsprechen, schöpfen das Potential aller Beteiligten besser aus. Einen Mitarbeiter, dessen Konzentrationsfähigkeit bekanntermaßen schon nach zwei Stunden

>> Ich arbeite in einem sehr hektischen Umfeld: in einem börsennotierten Unternehmen in einer Führungsposition. Ich habe keinerlei Einschränkung durch die Erkrankung, aber ich habe gelernt, mich noch klarer zu strukturieren. <<
Claus, 38, hat Multiple Sklerose.

erschöpft ist, überantwortet man ebenso wenig die Qualitätssicherung wie einem Mitarbeiter mit eingeschränkter Fingerbeweglichkeit eine feinmechanische Produktion. Aber wenn der Kurzzeit-Powerspezialist die brisanten Außeneinsätze bekommt und der ausdauernde Rheumatiker die 8-Stunden-Sichtkontrolle in der Produktion – dann könnte das ein Gewinn für alle sein.

Was all diese Beispiele zeigen sollen: Zu einer sinnvollen Personalführung gehört immer auch Kreativität, Menschenkennt-

nis und guter Wille. Wer also chronische Talente in die Arbeitswelt inkludieren möchte, muss möglicherweise nur wenig mehr an individuellen Lösungen finden, als man ohnehin schon für seine Mitarbeiter anbietet.

Können wir ganz offen sprechen?

Da die meisten chronischen Erkrankungen äußerlich nicht sichtbar sind, wissen viele Arbeitgeber gar nicht, dass sie Menschen mit chronischer Erkrankung im Unternehmen haben. Chronische Talen-



Offenheit und Vertrauen sind die Grundlage für eine gelungene Inklusion.

>> Viele an chronischer Inkontinenz Erkrankte könnten mit wenig Aufwand am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Durch ihre sehr persönlichen Einschränkungen haben sie allerdings Angst vor Ablehnung und sprechen nicht darüber. Hier besteht das größte Potential, mit Inklusionsprogrammen mehr Menschen am beruflichen Alltag teilhaben zu lassen. <<
*Pascal Sandvoß, Director Human Resources
von Coloplast Deutschland.*

te trauen sich oftmals nicht mit Kollegen oder dem Arbeitgeber über ihre Erkrankung zu sprechen, aus Angst stigmatisiert zu werden. Dies ist auch das Ergebnis der Studie „Inklusion in Beruf und Alltag“: In einer für die deutsche Bevölkerung repräsentativen Umfrage wurden 1.000 Bundesbürger ab 18 Jahren telefonisch befragt. Die Daten sind im zweiten Halbjahr 2015 durch Forsa im Auftrag der Coloplast GmbH erhoben worden.

Doch in Unternehmen, die die Inklusion chronisch kranker Menschen ernsthaft betreiben möchten, die eine offene Unternehmenskultur, funktionierende Institutionen und eine angenehme Arbeits-

atmosphäre realisieren, werden sich die Mitarbeiter eher öffnen. Und das ist gut für alle Beteiligten: Ein chronisches Talent ist dann nicht länger gezwungen, für Arztbesuche oder Leistungstiefs Ausreden zu finden, Vorgesetzte können besser nach einer optimierten Aufgabenstruktur suchen und Kollegen brauchen nicht hinter vorgehaltener Hand wilde Spekulationen anstellen.

Vor allem der Aspekt der Planbarkeit ist für die Unternehmensseite ein wichtiger Vorteil. Es besteht die Möglichkeit, Projekte von vornherein als Tandemlösung zu definieren, so dass jeweils eine wechselseitige Vertretung möglich ist.



Es ist gar nicht so schwierig, für jeden Mitarbeiter den richtigen Platz zu finden.

Auch im Falle einer unvorhergesehenen Krankmeldung ist es einfacher, wenn der Grund und damit die voraussichtliche Dauer kommuniziert werden können. Es ist ja ein Unterschied, ob ein Medikament eine bekannte, kurzfristige Nebenwirkung aufweist, die es erfordert, dass jemand mal zwei Stunden früher nach Hause geht, am nächsten Tag aber wieder zuverlässig einsatzbereit ist – oder ob sich ein ernsthafter Krankheitsschub ankündigt, der möglicherweise sogar einen

Krankenhausaufenthalt notwendig macht.

Ganz wichtig: Niemand kann zur Offenheit verpflichtet werden, und es ist das gute Recht eines jeden Menschen, Einschränkungen jedweder Art für sich zu behalten. Manche ziehen es auch vor, nur den unmittelbaren Vorgesetzten ins Vertrauen zu ziehen und so mehr Verständnis zu bekommen, möchten sich aber nicht im gesamten Team offenbaren. Aber eine offene Kultur kann erheblich dazu beitragen, den Menschen die Ängste

vor einer Stigmatisierung zu nehmen. – aber in der Regel wirkt sich das positiv
Vielleicht sind es zunächst nur einige Wenige, die den Schritt wagen sich zu „outen“ aus, und andere können sich ein Beispiel
daran nehmen.

>> Ein Beschäftigter hatte den Wunsch, unmittelbar nach der ärztlichen Intensivbehandlung wieder am Arbeitsplatz tätig zu sein, um vom Nachdenken über die Krankheit abgelenkt zu sein. Allerdings waren auch Entspannungsmomente erforderlich.

> Kein Problem: Wir haben das Erste-Hilfe-Zimmer mit einer Liege, die Sie nutzen können, wenn es Ihnen kurzzeitig nicht gut geht. Sie leisten kontinuierlich sehr gute Arbeit, sodass wir sehr zufrieden sind. < <<

Klaus-Jürgen Hofmann, Fachbereichsleiter Personal, Marketing und GIS.



Arbeitsplatzgestaltung

Möchten Arbeitgeber den Schritt auf chronische Talente zugehen und sie in ihr Unternehmen integrieren, kommen möglicherweise auch Fragen rund um die Arbeitsplatzgestaltung auf: Müssen wir umbauen und unseren Betrieb barrierefrei gestalten? Welche Investitionen kommen auf uns zu? Häufig sind diese Sorgen unberechtigt. Für die Arbeitsplatzgestaltung lassen sich in der Regel pragmatische Lösungen finden. Viele moderne Arbeitsplätze sind bereits so gestaltet, dass kaum mehr etwas verändert werden muss. Hier

ein paar Beispiele, wie man mit recht einfachen Mitteln Arbeitsplätze neu gestalten kann.

Für Menschen mit Rheuma ist es wichtig, Sitz- und Bewegungsphasen abzuwechseln. Dies ermöglichen z. B. höhenverstellbare Tische und Stühle, die an vielen Arbeitsplätzen bereits zur Standardeinrichtung gehören. Noch einfacher: ein Stehpult. Dies erfordert keine große Ausstattung oder Investition, ist aber eine Aufforderung an alle Mitarbeiter, als gesundheitsfördernde Maßnahme phasenweise im Stehen zu arbeiten.

Entzündliche Erkrankung
der Gelenke

Bis zu 800.000 Betroffene
in Deutschland

Rheuma betrifft
auch junge Menschen

Eine konsequente Therapie
kann den Krankheitsverlauf
positiv beeinflussen

Das Wichtigste
auf einen Blick z. B.

**RHEUMATOIDE
ARTHRITIS**

Neue Geräte müssen ohnehin dann und wann angeschafft werden. Ist ein neuer Computer notwendig, kann man gleich eine ergonomische Maus und einen höhenverstellbaren Bildschirm mitbestellen und diese dann dem gehandicapten Mitarbeiter zur Verfügung stellen – die Mehrkosten sind überschaubar. Zur Unterstützung einer, zum Beispiel, behinderungsgerechten Einrichtung des Arbeitsplatzes können Arbeitgeber auch im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben Zuschüsse und Darlehen durch das Integrationsamt und die Bundesagentur für Arbeit erhalten.

Mitarbeitern mit Morbus Crohn liegt es am Herzen, in einem Büro in der Nähe der Toilettenräume zu sitzen. Außerdem empfehlen sich Kabinen mit oben und unten geschlossenen Seitenwänden. Auch ist die Möglichkeit, in unmittelbarer Nähe der sanitären Anlagen eine Tasche mit Wechselkleidung o. ä. zu deponieren, ein gern gesehenes Angebot.

Der Trend zu leichterem und gesünderem Essen hat bereits in vielen Kantinen Einzug gehalten und sollte Bestandteil einer modernen Unternehmenskultur sein. Der Vorteil an leichter Vollwertkost und mehreren Speisen



Abwechslungsreich und gesund: Leichte Vollwertkost ist für alle ein Gewinn.

zur Auswahl ist nicht nur, dass man dem „Mittagstief“ vorbeugen kann, auch Mitarbeiter mit Morbus Crohn werden so ohne weiteren Aufwand mit berücksichtigt.

Mitarbeiter, die beispielsweise eine Gehhilfe benötigen, freuen sich über leicht zu öffnende oder sogar automatische Türen. Gerade bei sehr schweren Türen, z. B. Feuerschutztüren, ist ohnehin häufig ein elektrischer Türöffner vorhanden.

Ein kleines Büro steht leer und wird nur noch als Abstellkammer benutzt? Besser

ist es, hier aufzuräumen, eine Liege und eine Verdunklungsmöglichkeit anzuschaffen und vielleicht ein ruhiges Bild an die Wand zu hängen – fertig ist ein Raum, den gesunde wie kranke Mitarbeiter gerne als Rückzugsort annehmen werden.

Selbstverständlich gibt es auch Situationen, die nicht so einfach zu lösen sind. Rat und Hilfe bekommen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer bei der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt und weiteren Anlaufstellen. Eine Übersicht finden Sie auf S. 32.

>> Je mehr Möglichkeiten, wie Home-Office oder Telearbeit, man Mitarbeitern anbietet, desto leistungsfähiger sind auch die Teams. Diese Erfahrung haben wir im Unternehmen gemacht. <<
Jutta Ulbrich, AbbVie Deutschland.

Fazit: Zukunftsfähig durch strategische Personalpolitik

Neben den vielfältigen, auch internationalen Herausforderungen, denen sich die Wirtschaft in Deutschland gegenüber sieht, kommt eine sich verändernde Arbeitswelt auf viele Unternehmen zu. Mitarbeiter suchen zunehmend attraktive Arbeitsplätze, die eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben ermöglichen, in der flexible Zeiten und Orte eine ebenso große Rolle spielen wie eine offene Unternehmenskultur. Vor dem Hintergrund des weiterhin bestehenden Fachkräftemangels einerseits, der zunehmenden Möglichkeiten heutiger und zukünftiger Kommunikationstechnologien andererseits,



können auch kleinere und mittelständische Unternehmen nur davon profitieren, sich diesen Trends rechtzeitig zu öffnen und auf eine moderne und flexible Personalpolitik zu setzen.

Die Inklusion chronischer Talente gehört mit dazu. Indem die Unternehmen sich stärker öffnen für Menschen, die

aufgrund einer chronischen Erkrankung auf ganz andere Weise gelernt haben, sich diszipliniert und eigenverantwortlich zu verhalten, öffnen sie für sich und alle Mitarbeiter ganz neue Chancen und Perspektiven. Die Aktion Luftsprung und das Hessische Ministerium für Soziales und Integration helfen gerne dabei.



**Deutsche Morbus Crohn / Colitis
ulcerosa Vereinigung e. V.
Bundesgeschäftsstelle DCCV e. V.**

Inselstraße 1
10179 Berlin
Telefon: 030 2000392-0
Fax: 030 2000392-87
E-Mail: info@dccv.de
Web: www.dccv.de

**Deutsche Multiple Sklerose
Gesellschaft e. V., Bundesverband**

Krausenstraße 50
30171 Hannover
Telefon: 0511 96834-0
0221 47898400 (Beratungshotline
für schwer an MS erkrankte Menschen,
in Koop. mit der Uniklinik Köln)
Fax: 0511 96834-50
E-Mail: dmsg@dmsg.de
Web: www.dmsg.de

**Deutsche Rheuma-Liga
Bundesverband e. V.**

Maximilianstraße 14
53111 Bonn
Telefon: 0228 766060
Fax: 0228 7660620
E-Mail: bv@rheuma-liga.de
Web: www.rheuma-liga.de

**Mukoviszidose e. V. Bundesverband
Cystische Fibrose (CF)**

In den Dauen 6
53117 Bonn
Telefon: 0228 98780-0
Fax: 0228 98780-77
E-Mail: info@muko.info
Web: www.muko.info

Bundesagentur für Arbeit

Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
Telefon: 0911 179-0
Fax: 0911 179-2123
Web: [https://www.arbeitsagentur.de/
unternehmen/foerderung-
menschen-mit-behinderungen](https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/foerderung-menschen-mit-behinderungen)

Die Adressen der Jobcenter finden sie über
das Internet auf den Seiten der Agentur für
Arbeit unter www.arbeitsagentur.de/partner

**Hessische Ämter für Versorgung
und Soziales**

[https://rp-giessen.hessen.de/soziales/
versorgungsverwaltung/landes-
versorgungsamt-und-hessische-
ämter-für-versorgung-und-soziales](https://rp-giessen.hessen.de/soziales/versorgungsverwaltung/landes-versorgungsamt-und-hessische-ämter-für-versorgung-und-soziales)

LWV Hessen Integrationsamt Kassel

Kölnische Straße 30
34117 Kassel
Telefon: 0561 1004-0
Fax: 0561 1004-2650
Web: www.lwv-hessen.de
<https://www.integrationsamt-hessen.de/>

Literaturverweise

Coloplast GmbH (2016) Studie
„Inklusion in Beruf und Alltag“
Zukunftsinstitut (2016) Definition
und Dossier „Megatrends“
www.rehadat.info/de/

IMPRESSUM

aktion luftsprung – Stiftung für chronisch schwerstkranke Kinder und Jugendliche

Rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechtes
Am Kasernbach 19
65719 Hofheim

Gefördert durch das
Hessische Ministerium für Soziales und Integration

Das Land Hessen ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.
Vertretungsberechtigt ist der hessische Ministerpräsident.

Inhaltlich verantwortlich i.S.v. § 55 Abs. 2 RStV

aktion luftsprung – Stiftung für chronisch schwerstkranke
Kinder und Jugendliche

BILDQUELLENNACHWEIS

Bei allen Bildern handelt es sich um gestellte Situationen.

© Jacob Lund - Fotolia.com, © Stefan Grüttner - HMSI, © Volker Potthoff - aktion luftsprung,
© pio3 - Adobe.Stock.com, © gstockstudio - Adobe.Stock.com, © s_1 - Adobe.Stock.com,
© UBER IMAGES - Adobe.Stock.com, © baranq - Adobe.Stock.com, © gstockstudio -
Adobe.Stock.com, © mavoimages - Adobe.Stock.com, © Rawpixel.com - Adobe.Stock.com, ©
Rawpixel.com - Adobe.Stock.com, © WavebreakMediaMicro - Adobe.Stock.com, © slast20 -
Adobe.Stock.com, © gstockstudio - Adobe.Stock.com, © Kzenon - Adobe.Stock.com

Text

the.messengers, Bad Homburg

Gestaltung

goldstück – Büro für Gestaltung, Wiesbaden

KONTAKT

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden

aktion luftsprung – Stiftung für chronisch schwerstkranke Kinder und Jugendliche

Rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechtes
Am Kasernbach 19
65719 Hofheim

Inklusion: Ein Thema für Chefs

aktion luftsprung hat sich zum Ziel gesetzt, zur Chancengleichheit chronisch erkrankter Jugendlicher beizutragen und ihre Lebensumstände nachhaltig zu verbessern.



aktion luftsprung wurde 2011 von Volker Potthoff als Stiftung des privaten Rechts gegründet. Ein motiviertes Team aus Menschen mit ganz unterschiedlichen Erfahrungen unterstützt die Stiftung und treibt ihre Ideen weiter voran.

Die Aktivitäten der Stiftung bestehen aus drei Säulen

Berufsmentoring-Programm

Mit der Berufsinitiative „luftsprung pro“ unterstützt **aktion luftsprung** junge Menschen mit chronischen Erkrankungen auf dem Weg in Ausbildung und Beruf. Durch gezieltes Mentoring werden Fähigkeiten und Neigungen identifiziert und mögliche Berufsbilder gemeinsam erkundet. Bei Bewerbung und Berufseinstieg stehen die Mentoren ebenfalls mit Rat und Tat zur Seite.

Darüber hinaus möchte die Stiftung Unsicherheiten bei Arbeitgebern beseitigen und die Leistungsfähigkeit von Menschen mit chronischer Erkrankung hervorheben.

Stipendium für Ausbildung und Studium

Mit dem Projekt „luftsprung campus“ stellt **aktion luftsprung** jungen Talenten mit chronischer Erkrankung Stipendien zur Verfügung, die sie während Ausbildung oder Studiums finanziell unterstützen. Insbesondere werden Menschen mit der Erbkrankheit Mukoviszidose und mit ähnlich verlaufenden chronischen Erkrankungen gefördert. Wichtige Kriterien dabei sind eine hohe Leistungsbereitschaft und Engagement. Ein Lebensweg mit der

Einstellung „auf keinen Fall aufgeben“ ist Inspiration und Antrieb der Stiftung.

Soforthilfe für Familien in Not

Mit „luftsprung direkt“ unterstützt die Stiftung Familien und Kinder, die von Mukoviszidose betroffen sind, in besonderen Härtefällen auch mit Geld- und Sachspenden.

aktion luftsprung – Stiftung für chronisch schwerstkranke Kinder und Jugendliche
Frankfurter Sparkasse,
IBAN: DE30500502010200500929
BIC: HELADEF1822

www.aktion-luftsprung.de

HESEN



Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



aktion luftsprung – Stiftung für chronisch schwerstkranke Kinder und Jugendliche

Sitz der Stiftung:
Am Kasernbach 19
65719 Hofheim

Rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechtes
Stiftungsaufsicht: Regierungspräsident Darmstadt
Steuernummer: 40 250 53371-XI/3
Finanzamt Wiesbaden

Kontakt:
Tel.: 06192 9614190
info@aktion-luftsprung.de
www.aktion-luftsprung.de