


Das sind wichtige Sätze aus dem Protokoll der Arbeitsgruppe (AG) Arbeit und Beschäftigung im Rahmen des Aktionsplans für Inklusion in Langenhagen	Datum: 12.10.2020
--	-----------------------------

Tages- Ordnungs- -Punkte = TOP	Worüber wir gesprochen haben und woran wir gearbeitet haben	Hinweise auf Informationen, die es zu dem Thema gibt (in Schwerer Sprache)
TOP 1	<p>Wir tauschen uns zu den Fragen aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie lernen Mitarbeiter*innen, wie sie mit Menschen, die unterschiedliche Voraussetzungen haben, zusammenarbeiten? 2. Welche Maßnahmen sind besonders nachhaltig? Nachhaltig bedeutet: welche Maßnahmen funktionieren jetzt und in Zukunft gut? <p>Die Rückmeldungen der Teilnehmer*innen:</p> <p>Zu 1.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es gibt meist nur für Führungskräfte, also die Vorgesetzten, Seminare. - Die Mitarbeiter*innen werden von den Führungskräften im Einzelfall, also nur ab und zu, vorher informiert. - Es fehlt Aufklärungsarbeit – die Sachen müssen angesprochen werden - Gutes Vorleben, also das eigene Verhalten, ist wichtig. - Es muss Seminare/Workshops im Unternehmen für betreffende Mitarbeiter*innen geben. - Eigene Erfahrung einbringen. - In Teamrunden wird über alles gesprochen. - Es findet Supervision statt. Das bedeutet: Jemand mit viel Erfahrung und einer Ausbildung, vielleicht einer psychologischen Ausbildung, kommt zum Teamgespräch und kann Mitarbeiter*innen beraten. - Ein Deeskalations–Management Deeskalations–Management bedeutet: dafür sorgen, dass ein Streit aufhört und nicht schlimmer wird. - Trainings, die für eine gute Integration sorgen - Betriebliches Eingliederungsmanagement Das ist eine Aufgabe des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber muss zum Beispiel dafür sorgen, dass ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz erst gar nicht krank wird = Vorsorge. Und er muss den Arbeitsplatz eines Beschäftigten zu erhalten, falls er doch krank wird= Wiedereingliederung. <p>Zu 2.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen, die viele Sinne (Hören, Sehen, Fühlen) ansprechen. - Eigenes „Erleben“ im Simulator In einem Simulator kann man selbst ausprobieren, wie etwas geht oder sich etwas anfühlt. - Stellenausschreibungen - Durch das Vorleben von eigenem Verhalten können andere lernen. 	

TOP 1	<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen, die für ALLE Mitarbeiter*innen einen Gewinn darstellen - Es gibt ein Angebot zum Erfahrungsaustausch. - Es gibt Beratung und Unterstützung. - „In andere Rollen schlüpfen“ Das bedeutet zum Beispiel: man fährt im Rollstuhl und erfährt so, wie es sich anfühlt. Oder man zieht etwas an, mit dem man älter aussieht und sich älter fühlt = Altersanzug. - Sokratisches Gespräch Das Sokratische Gespräch ist eine Fragetechnik. Diese Fragetechnik kann man lernen um gemeinsam oder auch für sich allein etwas zu klären, zum Beispiel ein Problem. - Mentoren-Konzepte Das bedeutet zum Beispiel, Mitarbeiter*innen, die Kenntnisse und Erfahrungen haben, geben sie an andere Mitarbeiter*innen weiter. - Jobcarving Jobcarving bedeutet, neue Stellen zu entwickeln und zu schaffen. Zum Beispiel für Menschen mit einer Behinderung. 	
TOP 2	<p>Das sind unsere Ziele</p> <p>Arbeit und Beschäftigung Die Stadt Langenhagen (LGH) schafft gute Bedingungen für den Ausbau inklusiver Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen und privaten Bereich. Sie fördert die Vielfalt in der Mitarbeiterschaft. Sie ermöglicht, dass viele Menschen die Stellenangebote sehen und wahrnehmen können. LGH erstellt Regeln und Vorgaben für private Unternehmen.</p> <p>Personalentwicklung Für Personalentwicklung konnte noch kein Ziel formuliert werden Die Gruppe hat sich auf folgende wesentliche Punkte für die Zielformulierung geeinigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wir entwickeln ein Bewusstsein für die Vielfalt von Menschen. Vielfalt bedeutet hier: wie unterschiedlich Menschen sein können und wie selbstverständlich sie es sein dürfen. - Vielfalt in der Mitarbeiterschaft fördern - Aufgeschlossenheit für Unterschiede vereinbaren - Inklusion als Lernprozess Alle Menschen lernen immer weiter, wie Inklusion immer besser funktioniert. 	
TOP 3	<p>Ausblick = Was kommt als Nächstes</p> <p>Aufgrund der aktuellen Corona-Lage ist nicht absehbar, ob die kommenden Treffen als Präsenzveranstaltungen stattfinden können. Präsenzveranstaltung bedeutet hier: Menschen können sich, auch mit einer größeren Gruppe, auf einer Veranstaltung treffen.</p>	

	<p>Es gibt das Angebot, sich in kleinen Gruppen zu treffen. Das sind hier Online-Treffen, also am Computer. Mit technischer Unterstützung können alle Interessierten an Online-Treffen teilnehmen. Wenn sie die Hygienebestimmungen einhalten.</p>	
+	<p>Weitere Informationen: Aktuelle Informationen zu Inklusion in Langenhagen und Protokolle gibt es hier: http://www.langenhagen.de/index.phtml?mNavID=1620.13&sNavID=1620.936&La=1</p> <p>Link zum Oldenburger Aktionsplan für Inklusion: https://www.oldenburg.de/fileadmin/oldenburg/Benutzer/PDF/50/KAI_2016/Kommunaler_Aktionsplan_Inklusion.pdf</p>	
Termin	<p>Nächster Termin der Arbeitsgruppe: 23.11.2020, 16.30 Uhr im Café Monopol im Haus der Jugend, Langenforther Platz 1. Langenhagen</p>	<p>Nächster Termin der AG: 23.11.2020</p>
	<div style="text-align: center;">  <p>Übersetzung: Büro für Leichte Sprache, Hannoversche Werkstätten gem. GmbH</p> </div>	