

NICHT SICHTBARE CHRONISCHE ERKRANKUNGEN IM BERUFSLEBEN

Fragen an den Arbeitgeber: TEKNOR APEX

Name: Sonja Munz

Welche Funktion üben Sie in Ihrem Unternehmen aus?

HR-Manager (HR = Human Resources)

Angaben zum Unternehmen

Branche: TEKNOR APEX gilt als einer der weltweit führenden Custom Compounder für thermoplastische Materialien (= kundenspezifische Aufbereitung von Kunststoffen durch Beimischung von Zuschlagstoffen (Füllstoffe, Additive usw.) zur Erzielung erwünschter Eigenschaftsprofile je nach Anforderung der Kunden)

Betriebsgröße nach Mitarbeiter*innen: 140 Mitarbeiter am deutschen Standort und 2.400 Mitarbeiter weltweit

Erfüllt Ihr Unternehmen die Beschäftigungsquote* von Menschen mit einer Schwerbehinderung?

Wir beschäftigen einige Menschen mit Schwerbehinderung und vergeben Aufträge oder tätigen Einkäufe, die auf die Ausgleichsabgebe anrechenbar sind.

Erfahrungen mit Bewerber*innen mit einer nicht sichtbaren chronischen Erkrankung

Wie ist Ihr Unternehmen zur Beschäftigung von Mitarbeiter*innen eingestellt, die schon in der Bewerbung ihren GdB (Grad der Behinderung) oder ihre Erkrankung erwähnen?

Die eingehenden Bewerbungen werden von uns dahingehend geprüft, ob das Bewerberprofil zu den Anforderungen an die zu besetzende Stelle passt.

Wussten Sie vor/bei der Einstellung, wie sich die chronische Erkrankung Ihres*Ihrer Mitarbeiter*in auf dessen*deren Leistungsfähigkeit auswirken könnte?

Bei einer Einstellung zählt der Gesamteindruck einer Person im Hinblick auf das Aufgabengebiet. Unser Ziel ist es, bei den Gesprächen so viel wie möglich über die Bewerber zu erfahren, um uns ein Bild machen zu können.

Seite 1

Zu welchem Zeitpunkt "outen" sich die Bewerber*innen?

Meistens ergibt sich dies bei den Folgegesprächen, jedoch haben wir es auch schon direkt aus den Bewerbungsunterlagen entnehmen können.

Welche Befürchtungen verbinden Sie mit der chronischen Erkrankung in Bezug auf Leistungsfähigkeit?

Wir pflegen eine offene Kommunikation mit unseren Mitarbeitern und es konnten bisher immer Lösungen gefunden werden. Diese Mitarbeiter haben oft einen hohen Anspruch sich selbst gegenüber und leben mit ihrer Krankheit sehr gesundheitsbewusst.

Haben die betreffenden Personen mehr Krankheitstage als andere Beschäftigte?

Es kann sein, muss aber nicht sein. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Mitarbeiter, die aus diesen Gründen arbeitsunfähig sind, sich oft äußerst engagiert zeigen und einen übergroßen Einsatz bringen, wenn sie im Unternehmen sind.







Wie ist die Loyalität dieser Personen gegenüber Ihrem Unternehmen?

Das ist meiner Meinung nach immer von der jeweiligen Person abhängig.

Inklusion

Wie kann Inklusion im Unternehmen aus Ihrer Sicht gelingen?

Ein gutes Arbeitsumfeld und Betriebsklima ist hierbei sehr hilfreich und - soweit möglich - eine offene Kommunikation.

Wo sehen Sie die größten Probleme bei der beruflichen Inklusion?

Ein Unternehmen kann viel für die Inklusion tun, aber letztendlich gibt es Grenzen und die Anforderungen müssen mit dem übereinstimmen, was die Person leisten kann.

Unterstützungsmaßnahmen

Haben Sie bisher konkrete Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Zuschüsse der Agentur für Arbeit) in Anspruch genommen? Wenn ja, welche und waren diese hilfreich?

Oft sind dies Förderprogramme durch die Bundesagentur für Arbeit oder über andere Institute. In Einzelfällen wurden Zuschüsse beantragt.

Wie lief die Umsetzung der Förderleistungen aus Ihrer Sicht ab (z. B. Beratung, Antragstellung, zeitliche Dauer)?

Bisher hat es gut funktioniert.

Durch welche Berufsgruppen oder Einrichtungen fühlen Sie sich besonders gut beraten und unterstützt (z. B. Betriebsarzt/-ärztin, Reha-Träger, Integrationsamt, Integrationsfachdienst)?

Wir haben bisher überall kompetente Beratung und Unterstützung erhalten.

Werden dafür mehr Hilfen von öffentlichen Stellen benötigt?

Für uns ist es ausreichend.

Ihre Einschätzung

Welche Wünsche hätten Sie in Bezug auf das Thema Arbeitsleben und Behinderung, insbesondere hinsichtlich chronischer Erkrankungen?

Für jeden ist es wichtig, dass er gerne zur Arbeit geht. Hierzu trägt ein gutes Arbeitsklima und ein angenehmes Arbeitsumfeld bei.

Was sollten andere Unternehmen tun, die Menschen mit chronischen Erkrankungen ausbilden oder einstellen möchten oder bereits beschäftigen? Jedes Unternehmen muss hier seinen eigenen Weg finden.





Was würden Sie jungen Menschen mit einer chronischen Erkrankung im Übergang Schule-Beruf oder bereits Beschäftigten mit chronischen Erkrankungen für die erfolgreiche Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt empfehlen?

Das Bestreben des Unternehmens ist es, die offene Position mit der richtigen Person zu besetzen und die Motivation des Bewerbers zu erkennen. Deshalb sollte im Bewerbungsgespräch nicht die Krankheit im Vordergrund stehen. Wenn das Gespräch auf die Krankheit kommt, dann ist es interessant zu erfahren, wie mit der Krankheit umgegangen werden kann.



Deutsche Morbus Crohn / Colitis ulcerosa Vereinigung (DCCV) e.V.

Bundesgeschäftsstelle Inselstr. 1 10179 Berlin

E-Mail: info@dccv.de

Telefon: +49 30 2000392 0 Telefax: +49 30 2000392 87

Internet: www.dccv.de

Facebook: www.facebook.com/dccv.de Youtube: www.youtube.com/dccvvideo

Die Deutsche Morbus Crohn / Colitis ulcerosa Vereinigung (DCCV) e. V. ist der Selbsthilfeverband für die über 400.000 Menschen mit einer chronisch entzündlichen Darmerkrankung (CED) in Deutschland. Ihre zentralen Aufgaben sind die persönliche Beratung, das Vermitteln von umfangreichen, verständlichen Informationen zum Leben mit CED, die Vertretung der Interessen der über 22.000 Mitglieder in Politik und Öffentlichkeit sowie die Unterstützung bei sozialrechtlichen Fragen inklusive eines umfassenden Rechtsschutzes für ordentliche Mitglieder vor deutschen Sozialgerichten.



