

**Digitale Barrierefreiheit im Arbeitsleben –  
inArbeit 4.0 - inklusiv Arbeiten**





Abschlussbericht des Modellprojekts

**„inArbeit 4.0 – inklusiv Arbeiten 4.0“**

Inklusive Arbeitswelt für ältere von Behinderung bedrohte und behinderte  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

## Impressum

### Herausgeber

Projekt „inArbeit 4.0“

c/o Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB)  
der Evangelischen Stiftung Volmarstein

E-Mail: [inarbeit4.0@ftb-esv.de](mailto:inarbeit4.0@ftb-esv.de)

### Redaktion

Frank Reins, Dr. Birgit Scheer, Rainer Wallbruch

### Texte in Leichter Sprache

Der Text in Leichter Sprache ist vom Büro für Leichte Sprache Volmarstein.

Beschäftigte aus der Werkstatt für behinderte Menschen in der Evangelischen Stiftung Volmarstein haben den Text in Leichter Sprache geprüft.

Die Bilder sind von © Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, Lebenshilfe Bremen 2013.

© Europäisches Logo für einfaches Lesen: Inclusion Europe. Weitere Informationen unter [www.leicht-lesbar.eu](http://www.leicht-lesbar.eu).

### Stand

Januar 2019

### Projektförderung

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

## Inhalt

Zusammenfassung.....	5
Hintergrund .....	6
Digitalisierung der Arbeitswelt.....	6
Gut beraten gegen Vorurteile .....	6
Vorteile für Alle .....	7
Über das Projekt.....	8
Ziele des Modellprojekts .....	8
Projektpartner .....	8
Projektbeirat.....	10
Modellhafte Erhebung .....	11
Literaturanalyse.....	11
Interviews.....	12
Gemeinsame Auswertung in Workshops.....	14
Pilotschulungen .....	15
Konzept.....	15
Zielgruppe Führungskräfte .....	16
Zielgruppe Schwerbehindertenvertretungen .....	16
Zielgruppe Berater.....	17
Zielgruppe IT-Verantwortliche .....	18
Projektmaterialien.....	19
iA4.0-Projektflyer .....	19
iA4.0-Infofolder .....	19
Aktionsplanleitfaden .....	19
iA4.0-Filme .....	20
iA4.0-App.....	21
iA4.0-Selbstchecks.....	21
iA40-Projektwebsite .....	21
Nachhaltigkeit des Angebots.....	22
inArbeit 4.0 - Fachtagung .....	22
inArbeit 4.0 - Gutes Beispiel bei den Inklusionstagen 2018 .....	23
Quellen .....	24
 Zusammenfassung in Leichter Sprache .....	25
Das Projekt .....	25
Die ersten Kurse .....	26
Die Projekt-Partner.....	28



## Zusammenfassung

Mit dem Modellprojekt „inArbeit 4.0“ setzen sich die Projektpartner dafür ein, sowohl Menschen mit Behinderungen als auch älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmern die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren verändert, so dass heute überwiegend informations- und wissenslastige Arbeiten vorherrschen. Viele Arbeiten werden durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien unterstützt. Menschen mit Schwerbehinderungen sind häufig von der Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen. Dies gilt für älter werdende Menschen mit Schwerbehinderung und für ältere Menschen, die im Laufe des Lebens eine Behinderung erwerben. Gleichzeitig wird sich der Fachkräftemangel aufgrund des demographischen Wandels zukünftig weiter verstärken.

Damit auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden können, muss die Arbeit so gestaltet sein, dass sie auch von allen Mitarbeitenden ausgeführt werden kann, also auch von denen mit anerkannter Schwerbehinderung oder von Schwerbehinderung bedrohten sowie von Menschen mit verschleißbedingten Einschränkungen.

Um entsprechende präventive, organisatorische und technische Vorkehrungen treffen zu können, ist es notwendig, sich mit heutigen Realitäten in den Betrieben zu befassen. Im Projekt ist daher im Rahmen einer modellhaften Erhebung festgestellt worden, wie die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung ist und wie sie behinderungskompensierende Technologien (bKT) am Arbeitsplatz nutzen.

Darauf aufbauend wurden anschließend Maßnahmen entwickelt, die eine Teilhabe am Arbeitsleben sicherstellen sollen. Diese Maßnahmen wurden gemeinsam mit den Projektpartnern in der Region modellhaft umgesetzt und evaluiert.

Das Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB) der Evangelischen Stiftung Volmarstein koordinierte das Modellprojekt, das 2015 gestartet ist und bis Dezember 2018 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wurde. Gemeinsam mit den Projektpartnern Südwestfälische Industrie- und Handelskammer (SIHK) und der Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V. (BAG SELBSTHILFE) wurde an der Erreichung der Projektziele gearbeitet.

Berufliche Teilhabe ist zukünftig durch die Digitalisierung noch stärker als bisher davon abhängig, dass die Arbeitsmittel und die Arbeitsumgebung so gestaltet sind, dass diese von allen erwerbsfähigen Personen – auch von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen – genutzt werden können. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellen mehr als die Hälfte aller Arbeitsplätze in Deutschland. Daher wird genau diese Zielgruppe im Projekt angesprochen und den Führungskräften gezielt die Inklusionschancen durch vorausschauend barrierefrei gestaltete IT aufgezeigt.

Von den aufgezeigten Lösungen, die z.B. individualisierbare Software und Universelles Design bei Beschaffungsvorgängen von Anfang an berücksichtigen, profitieren alle Beschäftigte in den Betrieben.

## Hintergrund

### Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat weitreichende Auswirkungen auf unterschiedlichste Branchen. Um die Digitalisierung im Unternehmen optimal mitgestalten zu können, müssen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:

- zunehmend flexibel sein,
- mobil sein,
- sich regelmäßig weiterbilden.

Diese Fähigkeiten werden meist jungen Beschäftigten zugeschrieben. Aufgrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für Unternehmen zunehmend schwierig, offene Stellen mit jungen Mitarbeitenden zu besetzen bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen optimal bis zum Rentenalter im Unternehmen einzusetzen.

**Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann dabei helfen, Mitarbeitende mit Knowhow und Erfahrung auch mit Behinderungen (länger) im Unternehmen zu beschäftigen**

### Gut beraten gegen Vorurteile

Viele Führungskräfte verbinden mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und älteren Menschen die Sorge,

- dass diese nicht so leistungsfähig sind wie junge bzw. gesunde Mitarbeitende,
- diese weiterbeschäftigen zu müssen, auch wenn sie die geforderte Arbeit nicht (mehr) leisten können.

Während größere Unternehmen vielleicht noch in der Lage sind, dies durch einen Wechsel der Tätigkeit im Unternehmen auszugleichen, haben KMU diese Option meist nicht. Ausfallzeiten einzelner Mitarbeitender treffen insbesondere kleine Firmen stärker.

### **Doch woher kommt dieses Bild von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und älteren Beschäftigten?**

Zahlreiche Umfragen und Statistiken zeigen ein vollkommen anderes Bild:

- Gerade Menschen mit Behinderungen sind meist besonders motiviert.
- Ältere Beschäftigte haben ein großes Erfahrungswissen.
- Ältere Beschäftigte sind laut Umfragen bei älteren Kunden sehr gefragt als Ansprechpartner, z. B. in der Beratung.

Auch die rechtliche Lage sieht anders aus, als häufig angenommen:

**Kündigungen sind in gerechtfertigten Situationen wie bei allen anderen Mitarbeitenden möglich.**

**Ist der Mitarbeitende aufgrund einer Behinderung leistungsgemindert, können finanzielle Zuschüsse beantragt werden, die dies für das Unternehmen ausgleichen.**

### Vorteile für Alle

Bei vielen älteren Mitarbeitenden treten schleichend Einschränkungen bei der Arbeit mit Computern auf. In der Regel werden diese meist erst viel später als wirkliche gesundheitliche Beeinträchtigung angesehen und ggf. sogar als Schwerbehinderung anerkannt.

Das Unternehmen sollte sich insoweit aber nicht verunsichern lassen. Die Beschäftigung älterer Mitarbeitender bietet dem Unternehmen viele Vorteile, und zwar auch dann, wenn die Mitarbeitenden gesundheitlich eingeschränkt sind.



Wird bei Neuanschaffungen und der Weiterentwicklung der Unternehmens-IT bereits auf Individualisierbarkeit von Software geachtet, bietet dies

- auch älteren Mitarbeitenden Vorteile bei der Nutzung der Unternehmens-IT
- und steigert insgesamt die Arbeitszufriedenheit im Umgang mit der IT.

**Individuell anpassbare Benutzeroberflächen helfen allen Mitarbeitenden und steigern die Effizienz der Mitarbeitenden.**

## Über das Projekt

### Ziele des Modellprojekts

Um präventive, organisatorische und technische Vorkehrungen treffen zu können, die älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen eine Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen, ist es notwendig, sich mit heutigen Realitäten in den Betrieben zu befassen. Im Projekt wurde daher im Rahmen einer modellhaften Erhebung festgestellt, wie die Beschäftigungssituation, u.a. die Nutzung von behinderungskompensierenden Technologien (bKT) am Arbeitsplatz, älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung ist.

Darauf aufbauend wurden anschließend Maßnahmen entwickelt, die eine Teilhabe am Arbeitsleben sicherstellen sollen. Diese Maßnahmen wurden gemeinsam mit den Projektpartnern in der Region modellhaft umgesetzt und evaluiert. Das Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB) der Evangelischen Stiftung Volmarstein koordinierte das Modellprojekt, das von Juni 2015 bis Dezember 2018 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wurde.

### Projektpartner

Um die gemeinsamen Projektziele zu erreichen, arbeiteten die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer (SIHK) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V. (BAG SELBSTHILFE) mit dem Projektleiter Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB) der Evangelischen Stiftung Volmarstein (ESV) zusammen.



### *FTB der ESV*

Das FTB (Forschungsinstitut Technologie und Behinderung) arbeitet seit 1991 mit einem interdisziplinären Team an der Erforschung, Erprobung und Anwendung moderner Technologien für Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen.

Die Nähe zur Lebenspraxis ergibt sich aus der Zugehörigkeit zum Rehabilitationszentrum Evangelische Stiftung Volmarstein und der Kooperation mit Menschen mit Behinderungen und deren Selbsthilfeorganisationen. Methodische und wissenschaftliche Impulse ergeben sich aus der engen Anbindung als Institut an die Universitäten Dortmund und Hagen.

In den Aufgabenbereichen

- Forschung und Entwicklung
- Information und Beratung

bietet das FTB Dienste mit Schwerpunkten in der assistiven Technologie, Barrierefreiheit und universellem Design an.

Das FTB fungiert im Bereich Technik und Behinderung als Ansprechpartner für die öffentliche Hand (NRW, den Bund, Europa), die Selbstvertretung der Menschen mit Behinderungen und die Industrie. Es verfügt über vielfältige internationale Erfahrungen und Kontakte.

### *BAG Selbsthilfe*

Die BAG SELBSTHILFE ist die Dachorganisation von 120 Organisationen behinderter und chronisch kranker Menschen und ihren Angehörigen sowie von 13 Landesarbeitsgemeinschaften und fünf Fachverbänden.

In diesem Verband sind mehr als 1.000.000 körperlich, geistig, psychisch behinderte und chronisch kranke Menschen organisiert, die auf örtlicher/regionaler Ebene in Selbsthilfegruppen und -vereinen zusammengeschlossen sind und eigene Verbände gegründet haben.

Die BAG SELBSTHILFE vertritt als bundesweiter Zusammenschluss dieser Organisationen die Interessen der Gesamtheit der behinderten und chronisch kranken Menschen gegenüber Politik und Gesellschaft.

### *SIHK*

Die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer (SIHK) vertritt die Interessen der Gewerblichen Wirtschaft ihres Bezirks (Hagen, Märkischer Kreis sowie der Ennepe-Ruhr-Kreis ohne Witten und Hattingen).

Mitglieder der Industrie- und Handelskammer sind alle Gewerbetreibenden aus Industrie, Handel, Verkehr, Banken, Versicherungen und Dienstleistungen. Dies sind zurzeit ca. 46.000 Betriebe.

Aufgaben der Industrie- und Handelskammer umfassen:

- die Vertretung der Gesamtinteressen der Wirtschaft,
- die Gestaltung hoheitlicher Aufgaben, z.B. der Ausbildung,
- Einzelberatungen und Dienstleistungen.

Die SIHK bietet in diesen drei Bereichen ihren Mitgliedern ein breit gefächertes Angebot an Beratungen, Projekten und Dienstleistungen an. Sie tut dies entweder durch Kompetenzen aus dem eigenen Haus oder durch Kooperationen mit anderen Einrichtungen und die Mitarbeit in regionalen Netzwerken.

Die Arbeit der Kammer wird entscheidend durch das ehrenamtliche Engagement der Unternehmer geprägt und aktiv mitgestaltet.

## Projektbeirat



Projektbeirat im November 2018 in Berlin (v.l.): Klauke-Mackowiak, Borner (BAG), Scheer (FTB), Münch (SIHK), Schrapper, Sutorius (BAR), Bühler (FTB), Reins (FTB), Wallbruch (FTB)

Das Projekt wurde durch einen Projektbeirat begleitet, der die Projektpartner in regelmäßigen Treffen bei der Erreichung der Projektziele beraten und unterstützt hat:

- Sandra Finster, Märkischer Arbeitgeberverband e.V.
- Hans-Josef Klauke-Mackowiak, Ministerium für Inneres und Kommunales NRW, Hauptschwerbehindertenvertretung des Landes NRW
- Sascha Köhne, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Hannelore Loskill, BAG Selbsthilfe e. V.
- Andreas Lux, Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen (SIHK)
- Frank Schrapper, Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
- Markus Twehues, Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR)

## Modellhafte Erhebung

Um geeignete Maßnahmen im Projekt entwickeln zu können, ist die aktuelle Beschäftigungssituation im Kontext der Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) betrachtet worden. Ein Fokus lag dabei auf der Situation von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung und älteren (von Behinderung bedrohten) Mitarbeitenden.

Zunächst ist hierzu eine Literaturanalyse durchgeführt worden. Die daraus abgeleiteten, offenen Fragen waren Thema in Interviews mit verschiedenen Zielgruppen. Die Ergebnisse sind in Workshops mit Experten diskutiert worden. Alle Daten sind in einer qualitativen Inhaltsanalyse zusammengeführt und in Bezug auf die im Projekt zu entwickelnden Maßnahmen ausgewertet worden.

## Literaturanalyse

In der ersten Projektphase ist eine Literaturanalyse durchgeführt worden mit dem Ziel, die Ausgangssituation im Kontext der geplanten Projektaktivitäten zu recherchieren. Dabei sind die Arbeitsschwerpunkte des Projekts anhand der identifizierten Problemfelder näher festgelegt worden.

Schwerpunkte der Literaturanalyse waren dabei diese Themen:

- Beschäftigungssituation
- Vermittlung
- Weiterbildung / Entwicklung
- Arbeiten 4.0 / Digitalisierung
- schlaue Arbeitsumgebungen

Vorbereitend für den zweiten Teil der modellhaften Erhebung (Interviews und Experten-Workshops) ist ermittelt worden, zu welchen Fragestellungen in diesem Kontext in der Literatur bisher zu wenige Informationen zu finden sind. Auf dieser Basis sind die Interviewleitfäden für verschiedene Zielgruppen entwickelt worden, mit denen anschließend im Umfeld von kleineren und mittleren Unternehmen eine modellhafte Erhebung durchgeführt wurde.

Während zu einigen Bereichen, wie der Beschäftigungssituation, bereits viele Informationen vorlagen, blieben in anderen Bereichen zahlreiche Fragen offen. Ausgewählte Ergebnisse der Literaturanalyse waren:

- Menschen mit Beeinträchtigungen sind seltener auf dem **ersten Arbeitsmarkt** erwerbstätig, insbesondere
  - sind sie häufiger in **Teilzeit** beschäftigt,
  - erhalten geringere **Stundenlöhne**,
  - sind unterhalb ihres **Qualifikations-Niveaus** beschäftigt und
  - häufiger **geringfügig** beschäftigt.

- Es ist ein **Anstieg des Anteils der Älteren** unter den schwerbehinderten Arbeitslosen zu verzeichnen.
- Ältere sind bei **Weiterbildung** häufig nicht einbezogen.
- Es existiert keine gesetzliche Verpflichtung zu **vorausschauender Barrierefreiheit** am Arbeitsplatz oder im Bewerbungsprozess.
- Es sind kaum barrierefreie **E-Learning-Lösungen** vorhanden. **Sonderlösungen** werden bevorzugt, anstatt die Gestaltungsgrundsätze des Universellen Designs zu berücksichtigen.
- Man findet selten „**Schlaue Arbeitsumgebungen**“ in Büros, während sich „Smart Home“-Technologien im Wohnumfeld immer stärker durchsetzen.

## Interviews

Um die aus der Literatur abgeleiteten Annahmen zu überprüfen, Erkenntnisse zu ergänzen und fehlendes Wissen über die offenen Themenbereiche zu erschließen, entschloss sich das Projektteam für die Durchführung **qualitativer Untersuchungen**, da sich diese in besonderem Maße hierfür eignen (vgl. Mayring 2010, S. 22ff.; Schulz 1977, S. 65ff.). Mit Hilfe von leitfadengestützten Experteninterviews sollten die Daten erhoben werden. Unter „Experte“ wurde dabei „die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen“ (Gläser & Laudel 2010, S. 12) verstanden. Als Experten des „Forschungsfeldes“, also des hier betrachteten Kontextes, wurden in diesem Zusammenhang ältere und/oder behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Fachberaterinnen und Fachberater der beruflichen Rehabilitation verstanden, die durch ihre Nähe zum Forschungsfeld beziehungsweise durch ihre eigene Betroffenheit als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer für die Beantwortung der Forschungsfrage, welche Chancen und Risiken die Digitalisierung am Arbeitsplatz bietet, über besonders exklusives Wissen verfügen.

Der **Interviewleitfaden** wurde hierfür unter Berücksichtigung des Forschungsinteresses und der durch die Literaturanalyse gewonnenen Ergebnisse und offen gebliebenen Fragen erstellt. Es wurden hierbei ein Leitfaden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ein Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erstellt. Die verschiedenen Varianten berücksichtigen dabei die unterschiedlichen Rollen und Betroffenheitsgrade der zu befragenden Personengruppen.

Die Interviews wurden mit ausgewählten Personengruppen geführt. Ziel war es, fördernde und hemmende Faktoren bei der IKT-Nutzung durch (ältere) Menschen mit Schwerbehinderung zu identifizieren. Ein Schwerpunkt lag dabei auf den Möglichkeiten von Informations- und Kommunikationstechnologien für diese Zielgruppe.

Insgesamt sind 28 Interviews geführt worden, davon 12 mit Arbeitgebern (Führungskräften), 14 mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und zwei mit Sonstigen (Schwerbehindertenvertretung, Berater).

In der **Interviewgruppe der Arbeitnehmer** wurden drei Frauen und elf Männer befragt. Der Altersdurchschnitt liegt bei 51 Jahren; Die jüngste Person ist 30, der älteste Interviewpartner 63 Jahre alt. Von den Arbeitnehmern hat eine Person keine Behinderung, bei den weiteren Befragten haben neun Personen eine Sehbeeinträchtigung oder Blindheit, drei Personen sind gehörlos oder schwerhörig. Ein Arbeitnehmer hatte einen Schlaganfall und ist seitdem halbseitig gelähmt. Weitere Beeinträchtigungen liegen vor durch Bandscheibenvorfälle und Gehbehinderung sowie durch Dysmelie, Infantile Cerebralparese und spastische Lähmung. Der Ausbildungsweg in dieser Interviewgruppe war sehr vielfältig und reichte von der mittleren Reife und anschließender Lehrausbildung in den Bereichen Bürokaufmann und Zahntechniker über Krankenpflege, Altentherapie, Telefonie bis zum IT-Kaufmann. Ein Arbeitnehmer hat in seinem Ausbildungsweg die Meisterprüfung absolviert. Zwei weitere Interviewpartner gaben an, Weiterbildungen oder Umschulungen gemacht zu haben.

Die **befragten Führungskräfte** kamen aus Unternehmen unterschiedlicher Größe. Es wurden Gespräche mit Mitarbeitenden der Personalabteilung, Geschäftsführern, Abteilungsleitern und Vorstandssprechern geführt. Entsprechend der hier gewählten Kategorisierung, erstreckt sich die Anzahl der Mitarbeiter bei kleinen Betrieben von 14-50 Beschäftigten, in mittleren Unternehmen von 180-250 und in großen Betrieben von 420-800 Angestellten. Nur in einem Großunternehmen liegt die Quote der Beschäftigten mit einer Beeinträchtigung bei unter 2 %. Die weiteren Arbeitgeber geben Quoten von 6-20 % an.



Für die einheitliche Auswertung des Datenmaterials wurde ein Kategoriensystem erstellt. Das Vorgehen orientierte sich dabei an den Empfehlungen von Gläser und Laudel (2010, S. 206ff.). Es beinhaltet neben deduktiv gebildeten Kategorien, die sich aus der Theorie ableiten ließen, auch induktiv erstellte Kategorien, die direkt dem Material entstammen (vgl. Mayring 2010, S. 83). Es konnten insgesamt 15 Kategorien dem Suchraster zugeordnet werden, die

für die Beantwortung der Untersuchungsfrage relevante Informationen enthalten. Anhand der Kategorien erfolgte die Kodierung der Texte.

Die Auswertung der Interviews brachte u.a. folgende Erkenntnisse:

- Die Möglichkeiten des Einsatzes von **Hilfsmitteln und Einstellungen** sind nur wenigen Arbeitgebern bekannt.
- Eher werden **Hardwarelösungen** angestrebt als Software anzupassen.
- In den Unternehmen gibt es kaum **barrierefreie Weiterbildungsangebote**.
- Selten werden **individuelle Einstellungen** am Computer vorgenommen (Rechteproblem, Inkompatible Fachanwendungen).
- Barrierefreiheit, Gebrauchstauglichkeit und Individualisierbarkeit werden bei **Beschaffungen** nicht gefordert.
- **Barrieren** treten sowohl in Arbeitsstätten als auch in der IT-Infrastruktur auf.

- Eher werden **individuelle Anpassungen** (oftmals erst im Nachhinein) vorgenommen, als vorausschauend barrierefrei zu planen und zu gestalten.
- Mitarbeitende und Schwerbehindertenvertretungen werden **selten/ zu spät an Beschaffungsprozessen beteiligt**.

### Gemeinsame Auswertung in Workshops

Die Ergebnisse der Literaturanalyse und der Interviewauswertung sind in mehreren Workshops mit den Projektpartnern SIHK und BAG SELBSTHILFE, sowie externen Experten diskutiert worden.

Die bereits durch die Literaturanalyse und Interviews gewonnenen Erkenntnisse, konnten so um weitere Anforderungen an die zu entwickelnden Maßnahmen ergänzt werden.

Anforderungen an das geplante **Kursangebot** waren beispielsweise:

- **keine Kurse speziell für Ältere,**
- Angebote **für Alle,**
- **kompakte** Angebote.

Durch dieses Vorgehen konnten insgesamt 15 Themen identifiziert werden, in denen Handlungsbedarfe festgestellt wurden; dazu gehören u.a. die **Themenbereiche**

- vorausschauende Barrierefreiheit,
- Individualisierbarkeit von IT-Anwendungen.

Die identifizierten **Zielgruppen**, die dies betrifft, sind:

- Arbeitgeber/innen (Führungskräfte)
- Arbeitnehmer/innen (Ältere, Schwerbehinderte)
- Berater (der Jobcenter)
- Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- IT-Verantwortliche
- Software-Entwickler
- Hilfsmittel-Anbieter

Für einige dieser Zielgruppen sind während der Projektlaufzeit modellhaft Pilotschulungen und Materialien in den identifizierten Themenbereichen entwickelt worden:

## Pilotschulungen



## Konzept

Die Konzeption der Pilotschulungen orientierte sich dabei an den folgenden Fragestellungen:

- Welches Thema ist für welche Zielgruppe relevant?
- Welche Aktivität der Zielgruppe ist notwendig?

Die Aktivitäten der jeweiligen identifizierten Zielgruppe wurden durch folgende Parameter detaillierter beschrieben:

- Ziel
- Botschaft
- Wissen
- Fähigkeiten

Die Kursentwicklung orientierte sich an dem auf dieser Basis aufgebauten Curriculum. Insbesondere aufgrund der Zielgruppe KMU, soll ein Lernen am Arbeitsplatz bzw. ein zeit- und ortsunabhängiger Lernprozess möglich sein. Um diese organisatorischen Anforderungen zu erfüllen, wurde ein Blended-Learning-Ansatz gewählt. Die Kurse starten daher zunächst mit einem Workshop, also einer Präsenzphase, die durch Online-Lerninhalte ergänzt wird.

Die Workshops, sowie die Online-Lerninhalte sind barrierefrei konzipiert und umgesetzt. Bei den Online-Lerninhalten wurde darauf geachtet, dass diese in kleine Module aufgeteilt sind, die am Arbeitsplatz „on the job“ gelernt werden können.

Aufgrund der Aufbereitung der Lerninhalte in Form von „Mobile Learning“, die u.a. direkt am Arbeitsplatz, in der jeweiligen Arbeitssituation genutzt werden können, verschwimmt die Grenze zwischen einem Lernsystem (zum ‚Lernen auf Vorrat‘) und einem Assistenzsystem (‚Lernen auf Nachfrage bzw. bei Bedarf‘ (On Demand)).

Die Pilotschulungen wurden auf die Gegebenheiten der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten:

## Zielgruppe Führungskräfte



Zur Zielgruppe zählen die Führungskräfte eines Unternehmens, die Personalverantwortung wahrnehmen. Dazu zählen ganz allgemein alle Entscheider/innen im Unternehmen, die je nach Unternehmensgröße und Branche, unterschiedliche Positionen und Aufgaben im Unternehmen wahrnehmen können, zum Beispiel:

- Geschäftsführer/innen
- Betriebsleiter/innen
- Abteilungsleiter/innen
- Leitende Angestellte
- Personen mit Personalverantwortung
- Projektleiter/innen
- Leiter/innen des Einkaufs
- (IT-)Qualitätsmanager/innen

Der Kurs besteht aus einem ca. 90-minütigen Workshop, sowie ca. 3,5 Stunden E-Learning. Während der Pilotphase hat es sich gezeigt, dass die Zielgruppe besser erreicht werden kann, wenn der Präsenzteil in andere Veranstaltungen integriert angeboten wird, auch wenn der Präsenzteil hierzu gekürzt werden muss.

Bei der Konzeption der vier Module für diesen Kurs wurde auf eine positive Ansprache geachtet, die den Führungskräften die Vorteile der barrierefreien Gestaltung der digitalen Arbeitsumgebung aufzeigt. Ein Teil der Lerninhalte ist über die Website [www.ia40.de](http://www.ia40.de) frei verfügbar.

## Zielgruppe Schwerbehindertenvertretungen



Zur Zielgruppe zählen neben den Mitgliedern einer Schwerbehindertenvertretung auch betriebliche Akteurinnen und Akteure im Bereich Gesundheit, Prävention und Arbeitsschutz.

Dabei ist es nicht wichtig, ob das Unternehmen aufgrund der Größe eine Schwerbehindertenvertretung hat oder jemand im Unternehmen diese Aufgaben so wahrnimmt. Zur Zielgruppe gehören daher u.a.:

- Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Mitglieder des Betriebsrates
- Inklusionsbeauftragte/r
- Diversity-Verantwortliche/r
- BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)-Beauftragte/r
- Arbeitsschutz-Beauftragte/r
- Betriebsärzte/Betriebsärztinnen

Mit der Schulung sollen auch Betriebe ohne Schwerbehindertenvertretung angesprochen werden, also z.B. angestellte Mitarbeiter/innen genauso wie selbstständig arbeitende Personen, die einen PC-Arbeitsplatz und mobile Endgeräte nutzen. Dies kann mobil, im Homeoffice oder im Unternehmen sein. Die einzige Voraussetzung, die die Zielgruppe erfüllen sollte, ist, dass ein Großteil der Arbeit mit Computern (PC-Arbeitsplatz, mobile Endgeräte usw.) ausgeführt wird.

Die vier Module des Kurses gliedern sich in einen 3-stündigen Workshop, sowie ca. 20 Stunden E-Learning. Welche Teile des E-Learning, die u.a. Fragestellungen aus Sicht der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen behandeln, wie intensiv bearbeitet werden, hängt von den Aufgaben des Teilnehmenden im Unternehmen ab, so dass sich ggf. ein geringerer Zeitbedarf ergibt.

## Zielgruppe Berater



Über technische Möglichkeiten,  
Handlungsleitfäden und Ansprechpartner  
informieren

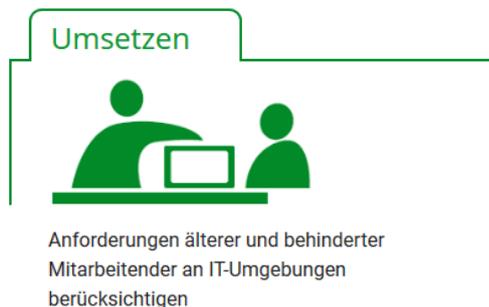
Die Zielgruppe umfasst hauptsächlich die Berater/innen von Arbeitsagenturen und private Anbieter von Beratung (z.B. i.S. der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung). Die Zielgruppe kann auch auf Berater/innen von Landschaftsverbänden und Industrie- und Handwerkskammern bzw. anderen Kammern oder Organisationen erweitert werden. Angesprochen sind jedoch hauptsächlich Personen, die noch keine oder nur wenig Erfahrung in der Beratung von Unternehmen in Bezug auf IT-Nutzung durch ältere und behinderte Menschen haben.

Die vier Module des Kurses gliedern sich in einen 3-stündigen Workshop, sowie ca. 20 Stunden E-Learning. Welche Teile des E-Learning, die u.a. Fragestellungen aus Sicht der

Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen behandeln, wie intensiv bearbeitet werden, hängt von dem genauen Beratungsschwerpunkt der Teilnehmenden ab, so dass sich ggf. ein geringerer Zeitbedarf ergibt. Die Inhalte können auch bei Bedarf in entsprechenden Beratungssituationen genutzt werden, statt diese „auf Vorrat“ zu lernen.

Ein Schwerpunkt ist die Begleitung von Beschaffungsprozessen bzw. IT-Umstellungsprozessen in Bezug auf vorausschauende Barrierefreiheit und Individualisierbarkeit von IT-Lösungen entsprechend der Anforderungen der Mitarbeitenden.

## Zielgruppe IT-Verantwortliche



Zur Zielgruppe gehören IT-Verantwortliche, die über neu anzuschaffende Software und Weiterentwicklung von IT-Fachanwendungen entscheiden bzw. an der Auswahl und dem Einkauf der IT-Produkte aktiv beteiligt sind, insbesondere:

- Mitarbeitende der IT-Abteilung mit Verantwortung für den Einsatz von IT-Produkten
- Einkäufer/innen für IT-Produkte
- Beauftragte für IT-Fachanwendungen
- IT-Administratoren für die Konfiguration von Fachanwendungen u. Betriebssystemen
- IT-Produktmanager/innen
- IT-Arbeitsschutzbeauftragte/r bzw. Ergonomie-Beauftragte/r
- Software-Usability-Experten bzw. IT-Qualitätsbeauftragte

Die vier Module des Kurses wurden vollständig online in Form von E-Learning umgesetzt. Werden alle Teile des E-Learning bearbeitet, erfordert dies ca. 28 Stunden Bearbeitungszeit.

Neben der Sensibilisierung für die Themen „vorausschauende Barrierefreiheit“ und „Individualisierbarkeit von Software und anderen IT-Lösungen“, sind die „Standards für barrierefreie IT“ Thema des Kurses. Insbesondere die Frage der Überprüfung von extern beschafften IT-Lösungen sowie der entwicklungsbegleitenden Tests von im Unternehmen entwickelten IT-Lösungen werden im Kurs thematisiert.

## Projektmaterialien

### inArbeit 4.0-Projektflyer



Der Projektflyer informiert über die Projektziele, den Projektaufbau und die organisatorischen Rahmenbedingungen des Modellprojekts.

Der Flyer ist über die Website des Projekts verfügbar und steht in begrenzter Auflage als Printversion zur Verfügung.

### inArbeit 4.0-Infolder



Für die unterschiedlichen Zielgruppen sind im Projekt Infolder erstellt worden, die über die Projektwebsite und als Printpublikation verfügbar sind. Folgende Infolder sind verfügbar:

- Arbeiten in einer digitalen Gesellschaft – Arbeitsumgebungen individuell gestalten
- Barrierefreiheit vorausschauend planen, realisieren und langfristig sichern
- Digitale Barrierefreiheit im Arbeitsleben – Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz

### Aktionsplanleitfaden



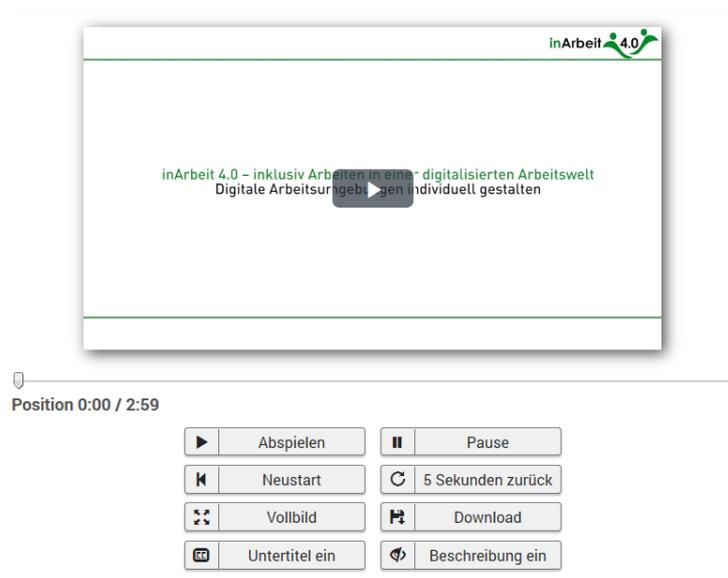
Diese Ergänzung zum Leitfaden "Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) berücksichtigt insbesondere spezielle Anforderungen an IT im Arbeitsumfeld. Die Leitfaden-Ergänzung dient als Arbeitshilfe für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu diesem Thema.

Die Ergänzung ist digital zusammen mit dem Aktionsplan-Leitfaden über die Websites des BMAS und die Projektwebsite verfügbar. Eine begrenzte Stückzahl steht als Printversion zur Verfügung.

## inArbeit 4.0-Filme

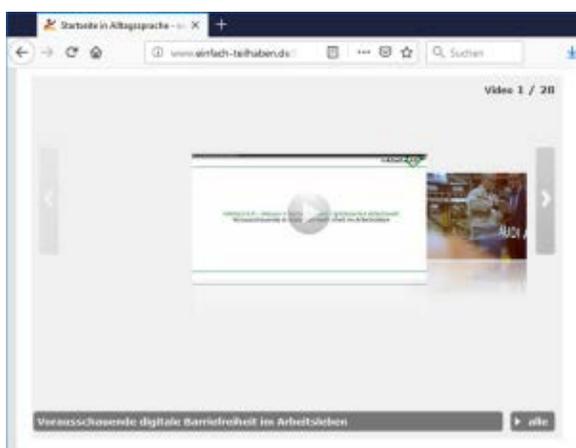
Im Projekt sind drei Filme in Zusammenarbeit mit einer Agentur entstanden. Die Filme werden in den entwickelten Kursen eingesetzt, stehen aber auch nach Projektende u.a. über die Projektwebsite zur Verfügung. Sie richten sich an unterschiedliche Zielgruppen und behandeln jeweils etwas andere Schwerpunkte.

Im Film „inArbeit 4.0 – inklusiv Arbeiten in einer digitalisierten Arbeitswelt. Digitale Arbeitsumgebungen individuell gestalten.“ wird ein Musterarbeitsplatz gezeigt, der den Mitarbeitenden viele Möglichkeiten der Individualisierbarkeit bietet.



Barrierefreie Einbindung der Filme über den Webbrowser

In vielen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind die Möglichkeiten der Individualisierbarkeit der Arbeitsumgebung in Form von einfach höhenverstellbaren Tischen, ergonomischen Bürostühlen sowie u.a. einer guten Beleuchtungssituation bereits bekannt. Mit der Digitalisierung in KMU wächst jedoch auch die Bedeutung von individualisierbaren IT-Umgebungen.



Zum Beispiel müssen die im Unternehmen eingesetzten Softwarelösungen, wie spezielle Branchensoftware, ergonomische Anforderungen erfüllen, um den Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Individualisierbarkeit zu bieten. Wird darauf geachtet, ergeben sich viele Vorteile für das Unternehmen.

Die Filme sind teilweise über das Portal [www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de) des Bundes abrufbar, sowie über die Projektwebsite und

die Websites der Projektpartner FTB und SIHK.

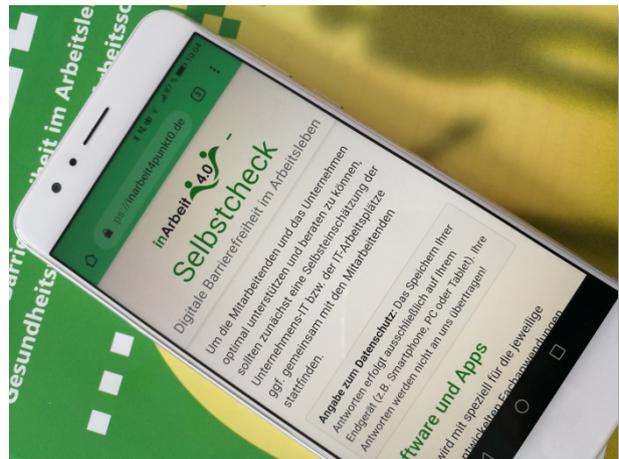
## inArbeit 4.0-App

Im Projekt wurde die App „iA-Check“ entwickelt, um in einem Selbstcheck Chancen und Risiken der Digitalisierung für ältere Mitarbeitende und Mitarbeitende mit Behinderung in Ihrem Betrieb zu beurteilen. Die Daten bleiben im Unternehmen, werden nicht auf andere Server übertragen und stehen so für eine Selbsteinschätzung lokal zur Verfügung.

Die App ist für mobile Endgeräte optimiert.

Sie ist über die Projektwebsite als HTML 5-

App frei verfügbar. Sie funktioniert daher auf unterschiedlichen Plattformen, wie zum Beispiel Android und iOS.



## inArbeit 4.0-Selbstchecks



Um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden ergonomisch und effizient, gemäß den eigenen Anforderungen, auf IT-Dienstleistungen, -Hardware und -Anwendungen zugreifen können, ist es sinnvoll, sich im Unternehmen einen Überblick über den Stand der Gestaltung der IT-Arbeitsplätze zu verschaffen.

Die Selbstchecks stehen als barrierefreie PDF-Dokumente zur Verfügung.

Frei über die Website verfügbar ist zum Beispiel der iA4.0-Selbstcheck „Individualisierbarkeit von IT-Anwendungen im eigenen Unternehmen“.

## inArbeit 4.0-Projektwebsite



Alle Informationen zum Projekt sind online über die Website [www.inarbeit4punkt0.de](http://www.inarbeit4punkt0.de) verfügbar.

Das Angebot ist zielgruppenorientiert gestaltet und bietet kostenfreien Zugriff auf viele der zuvor beschriebenen Arbeitshilfen und Tools.

Das Angebot ist responsive und barrierefrei gestaltet worden, so dass mit unterschiedlichsten Geräten auf die Inhalte zugegriffen werden kann.

## Nachhaltigkeit des Angebots

Ziel der Projektpartner ist es, das entwickelte Angebot über die Projektlaufzeit hinaus anzubieten. Um dies sicherzustellen, sind verschiedene Strategien entwickelt worden.

Die Projektwebsite wird über das Projektende hinaus online verfügbar sein. Über die Website sind ausgewählte Lerninhalte und Materialien kostenfrei verfügbar. Auch über die Websites der Projektpartner und Webangebote einiger Beiratsmitglieder werden die Inhalte weiterhin bereitgestellt.

Die entwickelten Kurse werden auf Anfrage von den Projektpartnern weiterhin angeboten. Kooperationen bzw. die Bereitstellung der Kurse über Dritte sind geplant. Um weitere Kooperationspartner zu finden und über die entwickelten Materialien zu informieren, wurden die Projektergebnisse bei den Inklusionstagen 2018 in Berlin und in einer vom Projekt organisierten Fachtagung vorgestellt.

## inArbeit 4.0 - Fachtagung



Der Bundesbehindertenbeauftragte Herr Dusel begrüßte die Teilnehmenden im Kleisthaus in Berlin und beteiligte sich an den Diskussionen während der Fachtagung im November 2018.

Im Anschluss an die Inklusionstage fand am 21. November 2018 ebenfalls in Berlin die vom Projekt organisierte Fachtagung „inArbeit 4.0 – Inklusiv Arbeiten 4.0“ statt. Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Herr Dusel, eröffnete die Tagung mit einem Grußwort im Kleisthaus. Ein Ziel der Fachtagung war es, gemeinsam mit Kooperationspartnern Wege zu finden, die entwickelten Maßnahmen über das Projektende hinaus u.a. für Unternehmen, Beraterinnen und Berater sowie Schwerbehindertenvertretungen anbieten zu können.

## inArbeit 4.0 - Gutes Beispiel bei den Inklusionstagen 2018



Die Ergebnisse des Projekts wurden am 19./20. November bei den Inklusionstagen 2018 in Berlin als „Gutes Beispiel“ präsentiert. Die Inklusionstage 2018 standen unter dem Motto „Inklusiv - digital“.



Die Inklusionstage sind eine der bundesweit größten alljährlich veranstalteten Konferenzen für Politik für Menschen mit Behinderungen.

Damit bieten sie optimale Voraussetzungen, um sich mit den rund 500 Gästen, Vertreterinnen und Vertretern der Sozial-, Wohlfahrts- und Behindertenverbände, der Wissenschaft, von Unternehmen, der Länder, der Bundesressorts und vor allem auch Menschen mit Behinderungen selbst in Workshops über die im Projekt entwickelten Maßnahmen auszutauschen.

Organisiert werden die Inklusionstage vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Die Pilotschulungen wurden in Workshop 3 „Digitalisierung in Arbeit und Beschäftigung“ mit den Teilnehmenden diskutiert.



Der Steckbrief zum Guten Beispiel „inArbeit 4.0“ ist online über [www.gemeinsam-einfach-machen.de](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de) verfügbar.

## Quellen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2018): einfach teilhaben. Das Webportal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen. Online verfügbar unter <http://www.einfach-teilhabe.de/>, zuletzt geprüft am 12.12.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2018): Gute Beispiele für Inklusion. Inklusionstage 2018 - Inklusiv Digital. Berlin, bcc, 19./20.11.2018. Online verfügbar unter [https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Leuchttuerme/Kongresse/Inklusionstage\\_2018\\_content/Beispiele/beispiel\\_node.html](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Leuchttuerme/Kongresse/Inklusionstage_2018_content/Beispiele/beispiel_node.html), zuletzt geprüft am 27.11.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2013): ZusammenArbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis. Referat Öffentlichkeitsarbeit, Internet. Berlin (A755). Online verfügbar unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a755-leitfaden-aktionsplaene.html>, zuletzt geprüft am 12.12.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2017): Ergänzung zum BMAS-Leitfaden ZusammenArbeiten: zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in kleinen und mittelständischen Unternehmen unter Berücksichtigung von Informationstechnologie am Arbeitsplatz. Unter Mitarbeit von: Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB); Südwestfälische Industrie und Handelskammer zu Hagen (SIHK); BAG SELBSTHILFE. Online verfügbar unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a755-leitfaden-aktionsplaene.html>, zuletzt geprüft am 12.12.2018.

Forschungsinstitut Technologie und Behinderung (FTB) (Hg.) (2018): inArbeit 4.0 - inklusiv Arbeiten 4.0. Online verfügbar unter <https://inarbeit4punkt0.de/>, zuletzt geprüft am 12.12.2018.

Gläser, Jochen & Laudel, Grit (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag.

Mayring, Philipp (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Schulz, Wolfgang (1977). Zum Stellenwert qualitativer Untersuchungsmethoden in der empirischen Forschung. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 2 (1977), H. 5, S.63-68.

## Zusammenfassung in Leichter Sprache

### Das Projekt

Das Projekt heißt **In Arbeit 4.0**.

In dem Projekt geht es um Inklusion am Arbeits-Platz für Menschen mit Behinderungen und für ältere Menschen.

Es geht um Firmen und Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt.



Das Projekt forscht zu den Fragen:

- Wo arbeiten Menschen mit Behinderungen oder ältere Menschen?  
Wie ist die Arbeits-Situation?
- Welche technischen Hilfen gibt es am Arbeitsplatz?



Das Projekt stellt den Firmen und Unternehmen viele Fragen.

Durch das Projekt entstehen Ideen und Maßnahmen.



Die Projekt-Partner testen die Ideen und probieren die Maßnahmen aus.

Bei dem Projekt machen verschiedene Projekt-Partner mit. Auf den nächsten Seiten können Sie mehr über die Partner lesen.



### Die ersten Kurse

Eine Idee vom Projekt ist:  
Kurse zu verschiedenen Themen  
und für verschiedene Gruppen.



### Das sind die Themen von den Kursen:

- Es gibt immer mehr alte Menschen in den Unternehmen.  
Wie gehen wir damit um?
- Es gibt immer mehr Maschinen und Computer in den Unternehmen.  
Was bedeutet das für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen?
- Ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen sollen genauso arbeiten gehen können wie alle anderen auch.  
Wie kann Teilhabe am Arbeits-Leben funktionieren?



### Die Kurse sind für verschiedene Gruppen von Menschen.

- Kurse für alle,  
die Gruppen oder Abteilungen leiten.
- Kurse für alle,  
die Menschen mit Behinderungen  
oder ältere Menschen  
bei der Arbeit begleiten.



- Kurse für alle, die sich um die Technik und die Computer in der Firma kümmern.



- Kurse für alle, die Menschen mit Behinderungen oder ältere Menschen beraten.



Sie finden alle Kurse auf unserer Internet-Seite.

## Die Projekt-Partner

Bei dem Projekt machen verschiedene Projekt-Partner mit.

### FTB

Das lange Wort ist:

Forschungs-Institut Technologie und Behinderung.



Technologie bedeutet:

Technik, Computer und Geräte.

Zum Beispiel:

- Hilfsmittel
- Computer-Programme.



Beim Forschungs-Institut arbeiten Menschen mit verschiedenen Berufen.

- Psychologen und Ergo-Therapeuten
- Architekten und Ingenieure
- Computer-Fachleute

Die Menschen kennen sich gut aus mit Hilfsmitteln und mit Barriere-Freiheit.



Das Forschungs-Institut gehört zur Evangelischen Stiftung Volmarstein.



## BAG Selbst-Hilfe

Das spricht man so aus:

Be-A-Ge Selbst-Hilfe.

Die BAG Selbst-Hilfe ist ein Verein.

**B.A.G**  
**SELBSTHILFE**

Das lange Wort ist:

Bundes-Arbeits-Gemeinschaft

Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung

und chronischer Erkrankung

und ihren Angehörigen.



In der **BAG Selbst-Hilfe** sind:

- Menschen mit Behinderung.
- Menschen mit chronischen Krankheiten.  
Das bedeutet:  
Die Krankheit dauert sehr lange.  
Die Krankheit hat man das ganze Leben lang.



Die Familien von diesen Menschen sind auch  
in der BAG Selbst-Hilfe.

**Selbst-Hilfe** bedeutet:

Menschen mit der gleichen Behinderung

oder mit der gleichen Krankheit

treffen sich in einer Gruppe.

Die Menschen helfen sich gegenseitig.



Es gibt Gruppen in vielen Städten  
in Deutschland.  
Insgesamt sind mehr als  
1 Million Menschen in diesen Gruppen.



Die Gruppen haben sich  
in der BAG Selbst-Hilfe zusammengetan.  
Die BAG Selbst-Hilfe  
unterstützt die Gruppen  
und spricht mit den Politikern in Deutschland.



## SIHK

Das lange Wort ist:  
**Süd-westfälische Industrie- und Handels-Kammer.**  
Die SIHK ist eine Organisation  
für Unternehmen, Firmen und Betriebe  
in der Region Süd-Westfalen.

Das sind die Aufgaben von der SIHK:

- Interessen vertreten
- Menschen weiter-bilden
- Unternehmen beraten

