

## **Modul 5.C. - Koproduktion und Einbeziehung von Menschen mit Behinderung als sinnvolle und effektive Methoden**

Wenn Organisationen und Unternehmen versuchen, sich für Menschen mit Behinderung zu engagieren, sind sie oft weder kurzfristig (z. B. bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung) noch langfristig (z. B. bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderung in ihrer beruflichen Entwicklung) erfolgreich. Dies ist auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen, lässt sich aber auf das Fehlen von Strategien zur Koproduktion und zum Engagement für Menschen mit Behinderung zusammenfassen. Dieses Referat hat zum Ziel, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Unternehmen nur durch die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung in organisatorische Prozesse (Einstellung, Ausbildung usw.) wirklich einen integrativen Arbeitsplatz schaffen, die Vielfalt fördern und die Karrieren von Menschen mit Behinderung unterstützen können. Um dieses Ziel zu erreichen, wird sich diese Einheit mit dem sozialen Modell von Behinderung befassen;

### **1) Das medizinische Modell der Behinderung vs. das soziale Modell der Invalidität**

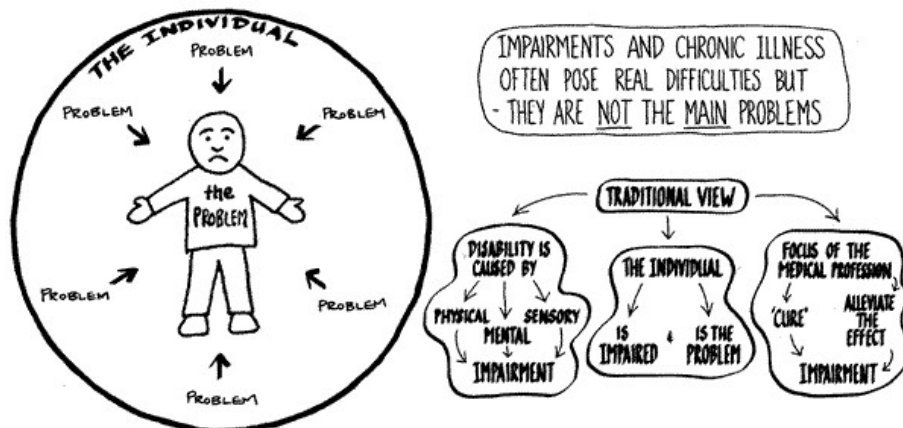
Als Einführung in die Koproduktion und die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung als sinnvolle und wirksame Instrumente ist es wichtig, zwischen dem **medizinischen Modell von Behinderung** und dem **sozialen Modell von Behinderung** zu unterscheiden, da Unternehmen Menschen mit Behinderung nur dann wirklich in den organisatorischen Prozess einbeziehen können, wenn sie ihre Ansichten mit letzterem in Einklang bringen.

In Abbildung 1 werden diese verschiedenen Modelle in eine visuelle Form gebracht. Wie dargestellt:

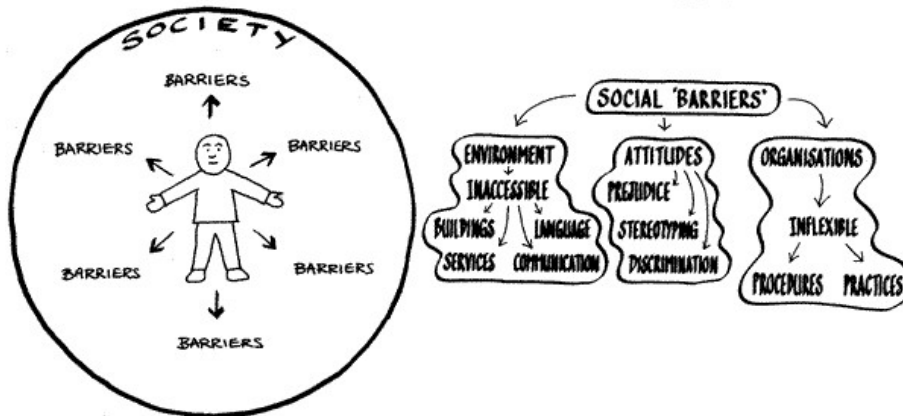
- Das **medizinische Modell der Behinderung** sieht das Individuum als das "Problem" an, was bedeutet, dass es das Individuum ist, das sich an die Welt anpassen muss, und dass die Welt sich nicht an das Individuum anpassen muss. Der Schwerpunkt liegt auf der Medikalisierung und Heilung des Einzelnen, was bedeutet, dass "behinderte Menschen passive Empfänger von Dienstleistungen sind, die auf Heilung oder Management abzielen" (Disability Advice Service, 2022).
- Das **soziale Modell der Behinderung** sieht die Art und Weise, wie die Welt/Gesellschaft organisiert ist und funktioniert, als das "Problem" an, d. h. die Gesellschaft schafft die Barrieren für das Gedeihen von Menschen mit Behinderung. Daher besteht die Lösung darin, die Strukturen und Prozesse so umzugestalten, dass sie **für alle inklusiv** sind.

Abbildung 1: Das medizinische Modell der Behinderung im Vergleich zum sozialen Modell der Invalidität

# THE MEDICAL MODEL OF DISABILITY



# THE SOCIAL MODEL OF DISABILITY



Quelle: <https://www.neurodivercitysg.com/medical-model-vs-social-model.html>

Eine der fruchtbarsten Möglichkeiten, das Sozialmodell der Behinderung am Arbeitsplatz in die Praxis umzusetzen, ist die Koproduktion und damit die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen. Co-Produktion wird in Abschnitt 3 behandelt, aber um sie in einen Kontext zu stellen, ist es zunächst wichtig, das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) als Grundlage für diesen Wandel zu betrachten.

## 2) Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD)

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und das dazugehörige Fakultativprotokoll (A/RES/61/106) wurden am **13. Dezember 2006** angenommen. Es ist das Ergebnis jahrzehntelanger Arbeit der Vereinten Nationen, um **die Einstellung zu und den Umgang mit Menschen mit Behinderungen zu ändern**, insbesondere durch den **Wechsel vom medizinischen Modell der Behinderung zum sozialen Modell der Behinderung**.

In der EU ist die Konvention am 22. Januar 2011 in Kraft getreten. Alle EU-Mitgliedstaaten haben das Übereinkommen unterzeichnet und ratifiziert. 22 EU-Länder haben im Januar 2019 auch das Fakultativprotokoll unterzeichnet und ratifiziert (Europäische Kommission, 2022).

In der Konvention wird bekräftigt, dass alle Menschen mit allen Arten von Behinderungen in den Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten kommen müssen. Sie stellt klar und präzisiert, wie alle Kategorien von Rechten auf Menschen mit Behinderungen anwendbar sind, und zeigt Bereiche auf, in denen Anpassungen vorgenommen werden müssen, damit Menschen mit Behinderungen ihre Rechte wirksam ausüben können, und Bereiche, in denen ihre Rechte verletzt wurden und in denen der Schutz der Rechte verstärkt werden muss (Vereinte Nationen, 2006).

**Artikel 27** konzentriert sich speziell auf Arbeit und Beschäftigung und erkennt "das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an, gleichberechtigt mit anderen; dies schließt das Recht auf die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit auf einem Arbeitsmarkt und in einem Arbeitsumfeld zu verdienen, die offen, integrativ und für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind" (Vereinte Nationen, 2006).

Nach Angaben der Europäischen Plattform für Rehabilitation (2016):

*"Einige der wichtigsten Grundsätze des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD), wie die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, die Achtung der Würde, Autonomie und Unabhängigkeit, untermauern die Grundsätze der Koproduktion".*

### **3) Koproduktion**

#### **a) Was ist Koproduktion?**

Koproduktion ist der Weg, um **Strukturen und Prozesse neu zu organisieren** und **einen sicheren Raum für alle zu schaffen**.

Koproduktion wird gewöhnlich definiert als:

*"Gleichberechtigte Partnerschaft und Zusammenarbeit zwischen Dienstleistern und Menschen, die Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Bei der Koproduktion geht es darum, die Menschen, die Dienstleistungen in Anspruch nehmen, als eigenständige Experten anzuerkennen und sie in die Gestaltung der Dienstleistungen einzubeziehen, anstatt sie als passive Empfänger von Dienstleistungen ("Kunden", "Dienstleistungsnutzer") zu betrachten. " (Europäische Plattform für Rehabilitation, 2016)*

Es gibt jedoch keine einheitliche Definition von Koproduktion; das Konzept steht für eine Reihe von Werten und Grundsätzen wie Engagement, Partizipation, Wahlmöglichkeiten und Kontrolle sowie Beteiligung (Social Care Policy, 2010). Tatsächlich geht das Konzept auf die 1970er Jahre in den USA zurück, als Folge des Aufkommens von Bewegungen, die bestehende Machtstrukturen in Frage stellten, in

Verbindung mit einer verstärkten Bürgerbeteiligung in Gemeinden. In den 1970er Jahren untersuchten Wissenschaftler in den USA, wie man den Beitrag der Menschen, die Dienstleistungen in Anspruch nehmen, effektiver nutzen kann, und konzentrierten sich dabei insbesondere auf kommunale Dienstleistungen wie Müllabfuhr, Parken, Straßeninstandhaltung und Polizeiarbeit in der Nachbarschaft (Needham, 2009).

Laut Pia Hansen, Koordinatorin bei der Organisation Look Ahead Care and Support:

*"Es ist ein bisschen so, als würde man die Sache aus der Hand geben und sagen: 'Eigentlich wissen wir nicht, wie wir das am besten machen sollen'" (Social Care Institute of Excellence, 2019)*

Koproduktion wird in der Regel bei gemeinschaftsbasierten Aktivitäten angewandt, kann aber auf **jede Organisation** angewendet werden, **die bereit ist, sich für eine vollständige Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz einzusetzen.**

Koproduktion kann auf **allen Organisationsebenen** (von der Geschäftsleitung bis zu den Mitarbeitern an der Basis) eingebettet werden und beinhaltet die Einbeziehung der Arbeitnehmer als **Routinepraxis und nicht als** einmaliges Ereignis (Europäische Plattform für Rehabilitation, 2016). Darüber hinaus kann ein Koproduktionsansatz in **allen Phasen** der Leistungserbringung angewendet werden - bei der Planung, Gestaltung, Erbringung und Bewertung von Dienstleistungen (Europäische Plattform für Rehabilitation, 2016). Er beinhaltet den Respekt für die Ressourcen, die jeder einbringt, und eine Betonung der Ergebnisse, die die Beteiligten schätzen.

In Bezug auf die Beziehung zwischen Koproduktion und dem Sozialmodell für Behinderungen hebt die Europäische Plattform für Rehabilitation (2016) hervor, dass

***"Es ist von entscheidender Bedeutung, dass alle an der Koproduktion beteiligten Akteure ein gutes Verständnis des sozialen Modells der Behinderung haben (...)*** Dies wird dazu beitragen, dass die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um diese Barrieren zu beseitigen und den Koproduktionsprozess für alle vollständig zugänglich zu machen.

In Anbetracht dessen ist es klar, dass Koproduktion der effizienteste und effektivste Weg für Organisationen ist, über die Integration von Menschen mit Behinderung hinaus eine Kultur der Zusammenarbeit und des Dialogs zu fördern. In der Social Care Policy (2010) wird unter Berufung auf die Disability Unit UK hervorgehoben, wie wichtig es ist, "sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen, einschließlich der strategischen, an der Ausarbeitung von Strategien oder der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt werden", was direkt auf Koproduktion hindeutet.

Eine wichtige Zertifizierung auf europäischer Ebene, die mit Co-Creation in Verbindung steht, ist EQUASS - European Quality in Social Services.

*"European Quality in Social Services (EQUASS) ist eine Initiative der Europäischen Plattform für Rehabilitation (EPR). EQUASS stärkt den Sozialsektor, indem es die Anbieter von Sozialdienstleistungen in die kontinuierliche Verbesserung, das Lernen*

*und die Entwicklung einbindet, um den Dienstleistungsnutzern in ganz Europa eine hohe Qualität der Dienstleistungen zu garantieren."*<sup>1</sup>

Organisationen, die diese Zertifizierung erhalten haben, wenden regelmäßig Co-Creation-Prozesse in ihrer täglichen Arbeit an.



### **b) Koproduktion vs. Partizipation, Co-Design und Co-Kreation**

Es gibt einige andere Konzepte, die der Koproduktion im Bereich der Sozialfürsorge ähnlich sind, wie z. B. Partizipation, Ko-Design und Ko-Kreation:

- **Partizipation** bedeutet, konsultiert zu werden, während ein Koproduktionsprozess bedeutet, dass die Beteiligten gleichberechtigte Partner sind;

- **Co-Design** bedeutet, dass Menschen, die Dienstleistungen/Produkte/Projekte entwickeln, in der Regel mit Menschen zusammenarbeiten, die die Nutznießer dieser Dienstleistungen/Produkte und Projekte zu einem bestimmten Zeitpunkt der Dienstleistung/des Produkts und des Projekts sind, d. h. bei der Konzeption. Daher kann Co-Design ein Teil der Koproduktion sein, aber es bringt nicht alle Unwägbarkeiten mit sich, die die Koproduktion mit sich bringt;

- **Ko-Kreation** ist das Konzept, das der Koproduktion am ähnlichsten ist, aber letztere will ein transformatives Werkzeug für die Arbeitsweise von Organisationen sein oder, mit anderen Worten, einer der Unternehmenswerte, während erstere eher mit einer spezifischen Intervention verbunden ist.

### **c) Grundsätze der Koproduktion**

Die Koproduktion beruht auf vier Grundsätzen (Social Care Institute of Excellence, 2020):

- 1) Gleichberechtigung:** Alle Beteiligten sollten einen Beitrag leisten, und alle Beiträge sollten gleich bewertet und berücksichtigt werden.
- 2) Vielfalt:** Je vielfältiger die an der Koproduktion beteiligten Personen sind, desto besser ist das Endergebnis
- 3) Zugang:** Es sollte keine Hindernisse geben, die Menschen davon abhalten, sich an der Koproduktion zu beteiligen.

---

<sup>1</sup> [EQUASS - Startseite](#)

- 4) **Gegenseitigkeit:** Die Beteiligung der Menschen an der Koproduktion muss zu einem Ergebnis führen, das ihnen das Gefühl gibt, etwas erreicht zu haben.

#### d) Ebenen der Koproduktion

In der Sozialfürsorgepolitik (2010) werden drei Ebenen der Koproduktion unterschieden:

- 1) **Konformität:** Dies ist das Mindestmaß an Koproduktion. Dies bedeutet, dass anerkannt wird, dass Dienstleistungen nicht ohne die Mitwirkung der Nutzer produziert werden können, selbst wenn dies nur bedeutet, dass die Norm oder der Status quo eingehalten wird. Diese Art der Koproduktion bietet wenig Gelegenheit zur Kontrolle und Veränderung durch die Nutzer.
- 2) **Anerkennung und Unterstützung:** Koproduktion kann für die Anbieter eine Möglichkeit sein, die Nutzer anzuerkennen und zu unterstützen, indem sie die Bedeutung ihres Beitrags anerkennen, die Macht bestehender informeller Unterstützungsnetze wertschätzen, unterstützen und nutzbar machen und bessere Möglichkeiten für die Menschen schaffen, Dienstleistungen zu gestalten. Diese Art der Koproduktion konzentriert sich auf die Verbesserung bestehender Dienstleistungen mit Hilfe der Nutzer, die aufgefordert werden, einen größeren Beitrag zur Dienstleistung zu leisten. Der Schwerpunkt liegt hier jedoch eher auf der Schaffung von Unterstützungsmechanismen als auf der Infragestellung und Reformierung. Bei diesem Modell bleiben die Menschen oft eher Kritiker als Gestalter von Dienstleistungen.
- 3) **Umwandlung:** Nur wenn Organisationen diese letzte Ebene annehmen, sind sie in der Lage, wirklich koproduktiv zu arbeiten. Auf der transformativen Ebene bedeutet die Koproduktion eine tiefgreifende Reform. Es geht darum, die Nutzer des Produkts oder der Dienstleistung zu ermächtigen und anzuerkennen, dass sie es am besten wissen. Es geht darum, die bestehende Organisationskultur in Frage zu stellen und neue Strukturen für die Erbringung der Leistungen zu schaffen, anstatt gelegentlicher Konsultation und Beteiligung, die nicht unbedingt zu einem grundlegenden Wandel führen. In einer Reihe von Grundsätzen werden vier zentrale Werte hervorgehoben, die diesen Koproduktionsansatz untermauern:
  - **Anerkennung der Menschen als Aktivposten:** Dies bedeutet, dass die Menschen nicht mehr als passive Empfänger von Dienstleistungen und als Belastung für das System wahrgenommen werden, sondern als gleichberechtigte Partner bei der Gestaltung und Erbringung von Dienstleistungen.
  - **Die Arbeit anders bewerten:** Die transformative Koproduktion funktioniert, wenn jeder seine unterschiedlichen Ansichten und Arbeitsweisen einbringt.

- **Förderung der Reziprozität:** Es geht darum, den Menschen eine Reihe von Anreizen zu bieten, in gegenseitigen Beziehungen zu arbeiten, in denen gegenseitige Verantwortung und Erwartungen bestehen.
- **Aufbau sozialer Netzwerke:** Es ist wichtig, Peer-Support-Netze zu entwickeln, da dies ein effektiver Weg ist, Wissen weiterzugeben und Veränderungen zu unterstützen.

### e) Vorteile der Koproduktion

Die Durchführung von Projekten in Koproduktion bietet die folgenden Vorteile:

- **keine unnötigen Ausgaben:** Wenn Projekte in Zusammenarbeit von Arbeitnehmern mit und ohne Behinderung durchgeführt werden, werden die Projektergebnisse auf die Zielgruppe zugeschnitten, mit der sie sich befassen wollen, was zu einer gewissen Kosteneinsparung und Effizienz führen kann (OECD, 2011)  
Stellen Sie sich zum Beispiel eine Organisation vor, die ein Produkt für Menschen mit Autismus bewerben möchte. Wenn sie in die Konzeption der Werbekampagne einen Mitarbeiter mit Autismus einbezieht, könnte der Inhalt besser auf die Zielgruppe abgestimmt sein und die Organisation spart Geld bei der Erstellung anderer Kampagnen.
- **Bessere Dienstleistungen und Produkte:** Wenn in allen Phasen des Unternehmens mehr "Köpfe" eingesetzt werden, wird sich dies in besseren Ergebnissen niederschlagen (OECD, 2011).
- **eine Kultur der gegenseitigen Hilfe zu fördern,** die letztendlich allen Bereichen der Organisation zugutekommt (OECD, 2011).

Damit diese Vorteile genutzt werden können, müssen die Arbeitgeber ein Arbeitsumfeld schaffen, das den Arbeitnehmern die Koproduktion ermöglicht, d. h. ein Arbeitsumfeld, das den Arbeitnehmern die Zeit und die Ressourcen für die Koproduktion zur Verfügung stellt. Der nächste Abschnitt befasst sich mit der Frage, wie die Koproduktion in die Praxis umgesetzt werden kann.

### f) Wie man Koproduktion in die Praxis umsetzt

Laut SCIE gibt es vier wesentliche Komponenten für eine erfolgreiche Umsetzung des Ko-Kreationsprozesses (2020)<sup>2</sup> - Kultur, Struktur, Praxis und Überprüfung. Es ist wichtig, alle vier Komponenten zu berücksichtigen, da nur ein umfassender Ansatz es Organisationen ermöglicht, sich auf mehreren Ebenen zu verändern (vom Management bis zu den Mitarbeitern) und die Koproduktion zu einer wiederkehrenden Praxis und nicht zu einem einmaligen Projekt zu machen.

#### 1) Kultur

---

<sup>2</sup> [Koproduktion in der Sozialfürsorge: Was es ist und wie man es macht \(scie.org.uk\)](https://www.scie.org.uk/)

Organisationen, die Koproduktion praktizieren wollen, müssen sicherstellen, dass die Arbeitnehmer wissen, was Koproduktion bedeutet, was sie mit sich bringt und wie ihre Arbeit dadurch verbessert werden kann; außerdem sollten die Arbeitnehmer bereit sein, diese Methode zur Erledigung von Aufgaben anzuwenden und eine Wachstumsmentalität haben, d. h. potenzielle Misserfolge als Chance zum Lernen begreifen.

## **2) Struktur**

Organisationen sollten über eine Struktur verfügen, die die Umsetzung der Koproduktion ermöglicht. Dies bedeutet Flexibilität, offene Kommunikation und Zeit, die für Ko-Kreationsprozesse zur Verfügung steht.

## **3) Praxis**

Die Organisationen müssen Folgendes gewährleisten, um sicherzustellen, dass die Koproduktion in die Praxis umgesetzt wird:

- Schulungen zur Koproduktion und zu allen anderen für die Koproduktion des Projekts erforderlichen Fähigkeiten anbieten;
- zu gewährleisten, dass die notwendigen Werkzeuge und Instrumente für alle an einem Koproduktionsprojekt Beteiligten zur Verfügung stehen;
- gewährleisten, dass die Mitarbeiter über alle relevanten Informationen verfügen, die sie benötigen, um an der Koproduktion teilzunehmen und Entscheidungen zu treffen.

## **4) Überprüfung**

Damit der Koproduktionsprozess erfolgreich ist, ist ein letzter Schritt erforderlich: die Begleitung der Durchführung der Arbeit und die Bewertung der daraus resultierenden Ergebnisse oder Auswirkungen. Um dies zu tun, sollten die Organisationen eine bestimmte Zeit für Überprüfungen einplanen und sicherstellen, dass die Koproduktion die vorgeschlagenen Ziele erreicht; die Koproduktion für diese Überprüfungen nutzen; die Ergebnisse zur Verbesserung künftiger Koproduktionsprozesse nutzen.

Beispiel: Wenn Sie einen Rekrutierungsprozess gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen gestalten, erfahren Sie, wie viele Bewerber sich mehr beworben haben und welche Mechanismen genau dafür vorhanden waren.

Zusätzlich zu diesen vier Schritten hat die irische Nationale Behindertenbehörde (2016) praktische Methoden vorgeschlagen, um die Teilnahme an Koproduktionsprozessen zu fördern, und zwar

- Organisieren Sie Fokusgruppen, Ausschüsse, Gremien und Panels;
- Einbeziehung der Koproduktion in die individuellen Arbeitspläne;
- Organisation von Sitzungen und Workshops;
- Stellen Sie Umfragen, Feedback-Formulare und Fragebögen zur Verfügung, um auf die Ergebnisse zuzugreifen;



- Prüfen Sie die Ergebnisse;
- Förderung von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung;
- Schulungen anbieten;

#### **f) Ein Plus an Co-Production: Peer-Unterstützung**

Wissenschaftler haben die Bedeutung des Peer Supports in Organisationen untersucht, insbesondere wenn es um den Wissenstransfer geht (Martin, 2010; Salamon et al., 2022). Darüber hinaus ist Peer Support in Organisationen auch von Vorteil, wenn es um Probleme geht, die die Arbeitsleistung beeinträchtigen, wie Stress, Burnout oder sogar persönliche Probleme (Goth, 2018).

Laut Disability Rights UK (2012) spielt die Unterstützung durch Gleichaltrige eine enorme Rolle im Leben von Menschen mit Behinderung, da sie diese Unterstützungsbeziehungen aufgebaut haben, um ihnen über Beeinträchtigungen hinweg zu helfen. Wenn Arbeitgeber sich dies zunutze machen können, kann dies für die gesamte Organisation von Vorteil sein. In einer Stellungnahme von Disability Rights UK (2012) heißt es: *"Behinderte Menschen haben die Leidenschaft und das Einfühlungsvermögen, andere zu unterstützen, und sie haben gelernt, kreative Lösungen für die Schwierigkeiten des täglichen Lebens zu finden. Sie sehen, was und wie die Dinge verbessert werden können"*.

Die gegenseitige Unterstützung fördert die Entwicklung eines Umfelds, das Eigeninitiative unterstützt und offen für neue Gedanken und Ideen ist, was für den Erfolg der Koproduktion von wesentlicher Bedeutung ist.

#### **h) Praktisches Beispiel - Specialistern**

Die Specialisterne-Stiftung ist Eigentümerin von Specialisterne Dänemark sowie des Konzepts und der Marke Specialisterne. Die Stiftung arbeitet daran, durch soziales Unternehmertum, Engagement im Unternehmenssektor und ein globales Umdenken eine Million Arbeitsplätze für Menschen mit Autismus und ähnlichen Problemen zu schaffen.

#### **Abbildung 2 - Poster des Specialistern Talent Program<sup>3</sup>**

---

<sup>3</sup> [Nuevo proyecto en Portugal - Specialisterne \(specialisternespain.com\)](https://www.specialisternespain.com/)



Quelle: Specialistern

Das Unternehmen hat die folgenden Probleme im Beschäftigungsprozess von neurodiversen Arbeitssuchenden festgestellt:

- **Hohe Arbeitslosen- oder Unterbeschäftigungsquoten bei neurodiversen Personen**

Obwohl autistische Erwachsene arbeiten und einen Beitrag leisten wollen, werden sie bei herkömmlichen Einstellungsverfahren oft benachteiligt. In einer Proklamation der Vereinten Nationen zum Welt-Autismus-Tag 2016 wird geschätzt, dass mehr als 80 % der autistischen Erwachsenen weltweit arbeitslos sind.

- **Unsichtbare Barrieren, die von Arbeitgebern geschaffen werden**

Einstellungsverfahren, einschließlich Stellenbeschreibungen und Vorstellungsgesprächen, können neurodivergente Arbeitssuchende aus dem Auswahlpool ausschließen, bevor sie die Chance haben, ihre Fähigkeiten und Talente zu zeigen. Die Arbeitgeber müssen ihre Einstellungsverfahren so anpassen, dass sie neurodivergente Bewerber einbeziehen. Es gibt eine Reihe von Richtlinien, die zu befolgen sind, um dies zu erreichen, wobei die beiden wichtigsten sind:

- Ersetzen vager Stellenbeschreibungen (z. B. unrealistische Erwartungen, Qualifikationsanforderungen, die über den Umfang der ausgeschriebenen

- Stelle hinausgehen, und unnötige Verwendung von Schlagwörtern wie "großartiger Teamplayer" oder "Problemlöser auf internationaler Ebene")
- Überdenken herkömmlicher Vorstellungsgespräche (z. B. offene Fragen wie "Wo sehen Sie sich in 10 Jahren?" oder Beurteilung des Bewerbers anhand seiner Körpersprache)

Es reicht nicht aus, die Einstellungsverfahren so anzupassen, dass sie integrativ sind. Die Arbeitgeber müssen auch bestimmte Maßnahmen im gesamten Bürobereich und in der Unternehmenskultur ergreifen, um sicherzustellen, dass sich neurodiverse Mitarbeiter wohlfühlen.

- **Mangelndes Bewusstsein und soziale Stigmatisierung**

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) stellt fest, dass autistische Menschen weltweit häufig Opfer von Stigmatisierung, Diskriminierung und Menschenrechtsverletzungen sind. Weltweit ist der Zugang zu Dienstleistungen und Unterstützung für autistische Menschen unzureichend.

Quelle: [Das Problem | Specialisterne \(specialisternefoundation.com\)](https://specialisternefoundation.com/)

Specialisterne setzt sich für die Schaffung von Arbeitsplätzen für neurodiverse Menschen durch soziales Unternehmertum, innovative Beschäftigungsmodelle und einen nationalen Mentalitätswandel ein. Wir sind der Meinung, dass sich nicht der neurodiverse Mensch ändern muss, sondern vielmehr die Art und Weise, wie der Arbeitsmarkt funktioniert. Sie arbeiten in 13 Ländern: ÖSTERREICH, AUSTRALIEN, BRASILIEN, KANADA, DÄNEMARK, FRANKREICH, ISLAND, IRLAND, ITALIEN, MEXIKO, NORDIRLAND, SPANIEN, USA

Specialisterne setzt in allen Phasen seiner Arbeit auf Koproduktion: So werden beispielsweise die Rekrutierungsprozesse in Zusammenarbeit mit neurodiversen Arbeitnehmern entwickelt und Beratungsdienste mit neurodiversen Beratern für Unternehmen angeboten, die einen integrativeren Arbeitsplatz schaffen wollen. Neurodivergente Menschen stehen im Mittelpunkt aller von dem Unternehmen angebotenen Dienstleistungen, sei es als Nutzer/Klient/potenzieller Arbeitnehmer oder als Anbieter/Arbeitnehmer.

## REFERENZEN

- Beratungsdienst für Behinderte. (2022). Das Sozialmodell. Verfügbar unter [Das Sozialmodell - Disability Advice Service - East Suffolk \(daseastsuffolk.org\)](https://daseastsuffolk.org/)
- Disability Rights UK (2012). Peer Modeling. Verfügbar unter <https://www.disabilityrightsuk.org/peer-modelling>
- EQUASS. Erhältlich bei [EQUASS - Home](https://equass.eu/)
- Europäische Kommission. (2022). Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Verfügbar unter [Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration - Europäische Kommission \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/f/t/s/2006/0001/eng/html)
- Europäische Plattform für Rehabilitation. (2016). *Studie über Koproduktion bei Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen* [Bericht]. Verfügbar unter [EPR Koproduktion Studie 2016.pdf](https://www.epr.europa.eu/en/publications/study-on-co-production-in-services-for-people-with-disabilities)
- Goth, G. (2018). *Peer Support stärkt Angebote der psychischen Gesundheit*. Gesellschaft für Human Resource Management. Verfügbar unter <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/peer-support-strengthens-mental-health-offerings.aspx>.
- Martin, H. (2010). Arbeitsplatzklima und kollegiale Unterstützung als Determinanten der Weiterbildungsübertragung. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 87-104.
- Needham, C. (2009). *SCIE Research briefing 31: Co-production: an emerging evidence base for adult social care transformation*. Institut für Exzellenz in der Sozialfürsorge. Verfügbar unter [SCIE Research briefing 31: Co-production: an emerging evidence base for adult social care transformation](https://www.scie.org.uk/research/briefings/briefing31)
- OECD. (2011). *Gemeinsam für bessere öffentliche Dienstleistungen: Partnering with Citizens and Civil Society*. OECD Public Governance review, OECD Publishing.
- Salamon, J., Blume, B.D., Orosz, G. und Nagy, T. (2022), "The moderating effect of coworkers' training participation on the influence of peer support in the transfer process", *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0102>
- Social Care Institute for Excellence. (2019). *Koproduktion in Aktion: Sozialpflege* [Video]. Verfügbar unter <https://youtu.be/-G1WrMmMSAY>.
- Institut für Exzellenz im Sozialwesen. (2020). *Koproduktion in der Sozialfürsorge: Was es ist und wie man es macht*. Verfügbar unter [Co-production in social care: Was es ist und wie man es macht - Leitfaden \(scie.org.uk\)](https://www.scie.org.uk/research/briefings/briefing31)
- Politik der sozialen Betreuung. (2010). *Praktische Ansätze zur Koproduktion: Aufbau effektiver Partnerschaften mit Dienstleistungsnutzern, Betreuern, Familien und Bürgern*. Verfügbar unter: [Praktische Ansätze für die Koproduktion \(communitylivingbc.ca\)](https://www.communitylivingbc.ca/)
- Vereinte Nationen. (2006). Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Verfügbar unter [Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen \(un.org\)](https://www.un.org/treaties/index/treaties.asp?category=15)

