



Wie man Vorurteile - MODUL V - abbaut



Beschreibung des Moduls

- **Ziele:** Austausch bewährter Praktiken bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen; Vorstellung und Förderung der Vernetzung von Unternehmen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten; für diejenigen, die mit ihnen zusammenarbeiten wollen, um den Zugang zu integrativer Arbeit zu unterstützen und zu verbreiten
- **Aufgabe:** Entwicklung einer Kampagne zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen mit Unterstützung eines Managers oder Personalverantwortlichen Ihrer eigenen Organisation

Lernziele



```
graph LR; A[Lernziele] --> B[Förderung von Erfolgsgeschichten von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen]; A --> C[Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsalltag]; A --> D[Entwicklung von Kompetenzen zur Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung]; A --> E[Besseres Verständnis für die Methoden der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt]; A --> F[Verbessertes Verständnis und Wissen über Methoden zur Einstellung und Bindung von Menschen mit Behinderung]; A --> G[die Vor- und Nachteile der Einstellung von Menschen mit Behinderung anhand von Beispielen anderer Unternehmen zu verstehen];
```

Förderung von Erfolgsgeschichten von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen

Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsalltag

Entwicklung von Kompetenzen zur Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Besseres Verständnis für die Methoden der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt

Verbessertes Verständnis und Wissen über Methoden zur Einstellung und Bindung von Menschen mit Behinderung

die Vor- und Nachteile der Einstellung von Menschen mit Behinderung anhand von Beispielen anderer Unternehmen zu verstehen

**PwD - Menschen mit Behinderungen*

Europäischer Kontext

- Trotz der Fortschritte auf politischer Ebene **stehen** Menschen mit Behinderung **immer noch vor Herausforderungen bei der** Eingliederung in den Arbeitsmarkt, insbesondere angesichts der COVID-19-Pandemie
- Aus den Eurostat-Statistiken geht hervor, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen **nach wie vor unter der** von Menschen ohne Behinderungen **liegt** (50,8 % gegenüber 75 %), was auf die Gefahr hindeutet, dass Menschen mit Behinderungen in der Langzeitarbeitslosigkeit feststecken und Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben (Eurofund, 2021)
- Es ist nicht nur wichtig, **ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen**, sondern auch das Bewusstsein der Zielgruppe für dessen Existenz zu schärfen
- **Einstellung und Reibehaltung von Mitarbeitern sind die Grundlage für**



Auswahl von Praktiken für die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen (ILO, 2010):

Politische Erklärungen zur Nichtdiskriminierung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen

Benchmarking-Aktivitäten

Maßnahmen, um den Arbeitsplatz, gedruckte Materialien, die Online-Umgebung und kommerzielle Verkaufsstellen oder Vertriebsstellen zugänglich zu machen

Netzwerke für Arbeitnehmer mit Behinderung

Schulungen zur Sensibilisierung für Behinderungen für Führungskräfte und Mitarbeiter

Spezifische Techniken und Programme zur Rekrutierung oder zum Aufsuchen der Gemeinschaft

Praktika, Ausbildungsprogramme und Mentoring- oder Führungsprogramme, die sich speziell an Menschen mit Behinderungen richten

Angemessene Vorkehrungen zur Erfüllung individueller Bedürfnisse

Zuteilung von ausgewiesenen Personal- oder Managementmitarbeitern, die in Fragen der Arbeitsunfähigkeit geschult sind oder sich damit auskennen

Strategien und Praktiken für Beziehungen zwischen Unternehmen und Unternehmern mit Behinderungen.



Bewährte Praktiken

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen

Asperger Informatik AG

- Dieses Unternehmen beschäftigt Menschen mit Asperger-Syndrom, einer leichten Form von Autismus
- Das Unternehmen versuchte, Stress und Druck zu minimieren, indem es geeignete Aufgaben und Arbeitsabläufe festlegte

Walgreens

- Eröffnung eines Vertriebszentrums im Jahr 2007, in dem 30 % der Mitarbeiter Menschen mit Behinderungen sind
- Menschen mit Behinderungen hatten bei Walgreens weniger Zwischenfälle/Unfälle als die nicht behinderten Arbeitnehmer
- Die Mitarbeiterfluktuation bei Menschen mit Behinderungen war niedriger (um die Hälfte) als bei den übrigen Kollegen



Bewährte Praktiken

Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen

- Das Unternehmen hat eine Sensibilisierungskampagne mit dem Titel #DisabilityStories ins Leben gerufen, die fünf Geschichten aus dem wirklichen Leben von Mitarbeitern und Gästen mit Behinderungen enthält.
- Accor erklärt, dass das Unternehmen geeignete und angepasste Lösungen für Menschen mit Behinderungen anbietet
- Accor konzentriert sich auf Fähigkeiten und nicht auf Unterschiede. Sie respektieren die Unterschiede und begrüßen die Vielfalt

Alphapointe

- Alphapointe beschäftigt mehr als 120 blinde Personen, was mehr als 50 % der Gesamtbelegschaft ausmacht
- Das Unternehmen nutzt die Möglichkeit der Fernarbeit, da sie eine hervorragende Methode zur Integration von Menschen mit Behinderung sein kann.



Bewährte Praktiken

Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen

IBM

- IBM achtet auf die Interessen der Mitarbeiter und bietet geeignete Bedingungen für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen
- Das Unternehmen organisiert Schulungen für die derzeitigen Mitarbeiter, um die Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern.
- IBM verfügt über eine Reihe interner Dokumente, die eindeutig auf die Nichtdiskriminierung verweisen

Fairfield Inn & Suites by Marriott Karlsruhe

- Die Erfolgsgeschichte einer angehenden Arbeitnehmerin mit Down-Syndrom, die sich auf einer Jobmesse einem Arbeitgeber vorstellte
- Dominique Baird hinterließ einen positiven Eindruck und wurde später als Frühstücksmoderatorin eingestellt.
- Das Unternehmen hatte noch nie mit einer behinderten Person gearbeitet, aber als es ihr eine Chance gab, änderte sich seine gesamte Sichtweise auf die Einstellung und Bindung von



Bewährte Praktiken

Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen

MICROSOFT

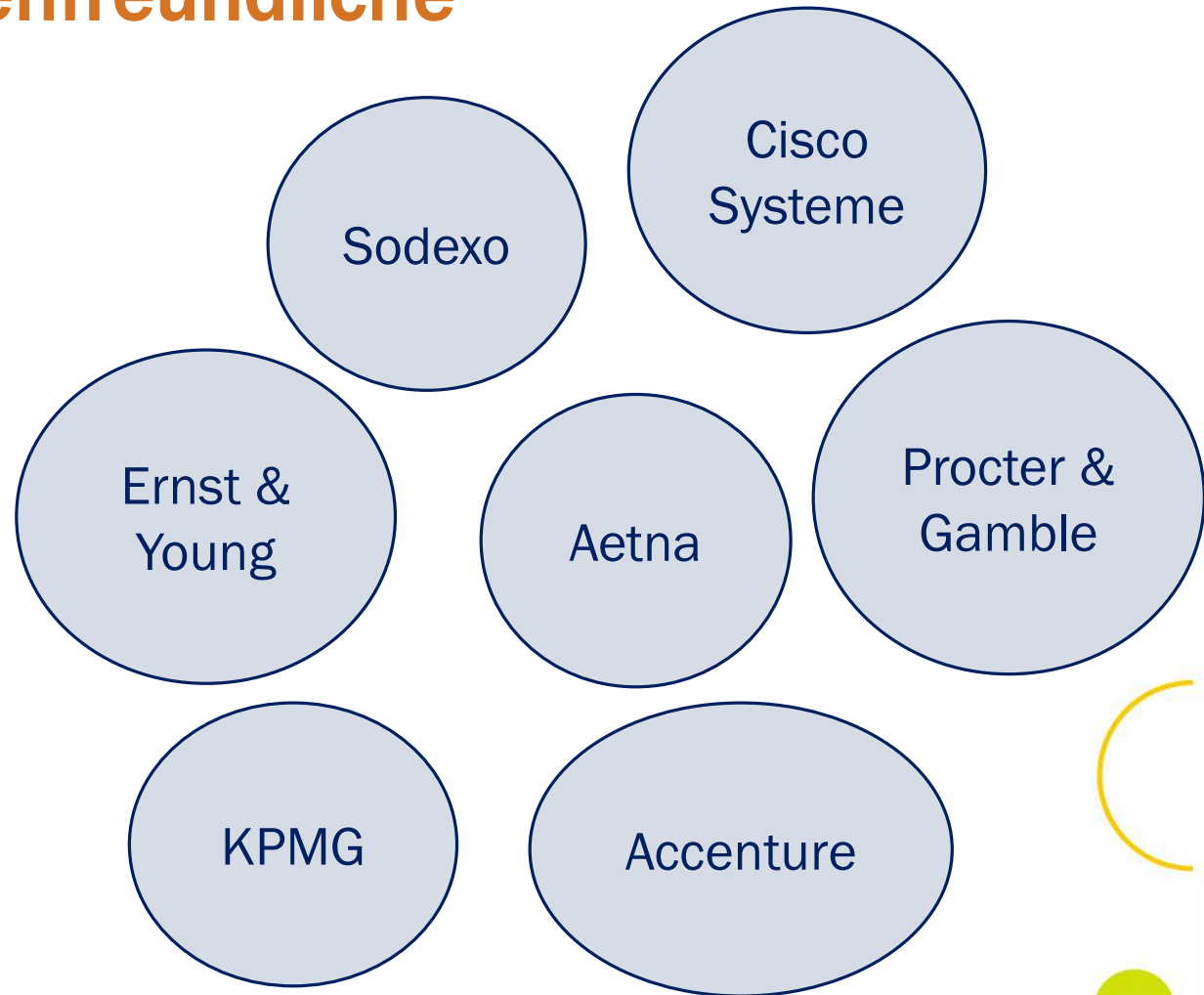
- Microsoft ermutigt alle Menschen, sich zu bewerben. Bei der Bewerbung um eine Stelle kann sich die Person selbst als Person mit einer Behinderung identifizieren. In diesem Fall wird eine Benachrichtigung an den Disability Inclusion Program Manager gesendet, der dann weiß, dass möglicherweise eine Anpassung erforderlich ist
- Es wird eine Bedarfsanalyse durchgeführt, an der drei Akteure beteiligt sind: der Arbeitnehmer, die Personalabteilung und die Führungskraft

Arbeitskräfte

- Das Unternehmen will die Vielfalt und Integration von Menschen mit Behinderungen fördern
 - Manpower organisiert auch Sensibilisierungsschulungen für Mitarbeiter, die sich auf die Integration von Menschen mit Behinderungen konzentrieren.
- Das Unternehmen unterhält Partnerschaften mit kommunalen Rehabilitationseinrichtungen auf nationaler und internationaler Ebene.



Andere behindertenfreundliche Arbeitgeber



Arbeitsstellen und Beratungsdienste für Menschen mit Behinderungen

UK 

- [Karriere mit Behinderungen](#) ermöglicht Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen
- [Kooperative für behinderte Arbeitnehmer](#) schreibt freie Stellen aus
- [EmployAbility](#) ermöglicht Chancen für behinderte und legasthene Studenten
- [Evenbreak](#) bringt behinderte Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zusammen
- [Incluzy](#) ist eine Jobbörse für Behinderte



Arbeitsstellen und Beratungsdienste für Menschen mit Behinderungen

Rumänien

- [OLX Rumänien:](#) hat eine Kategorie, die Stellenanzeigen für Menschen mit Behinderungen anzeigt
- [Job Direct:](#) eine Plattform zur Unterstützung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz
- [Ability Hub:](#) bietet kostenlose Beratungsdienste für benachteiligte Personen

Deutschland

- [Diakonie:](#) ist ein Integrationsfachdienst
- [JobVerde:](#) unterstützt Menschen mit Behinderungen bei ihrer Arbeitssuche

Arbeitsstellen und Beratungsdienste für Menschen mit Behinderungen

Portugal



- [Valor T](#): ist eine Agentur für Beschäftigungsfähigkeit, die sich ausschließlich an Menschen mit Behinderungen wendet
- [CareerJet](#): hat eine Kategorie, die berufliche Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen bietet



Weltweit

- [Podium](#): bietet qualifizierten Menschen mit Behinderungen Möglich Selbstständigkeit



Nachteile der Nichteinstellung von Menschen mit Behinderung

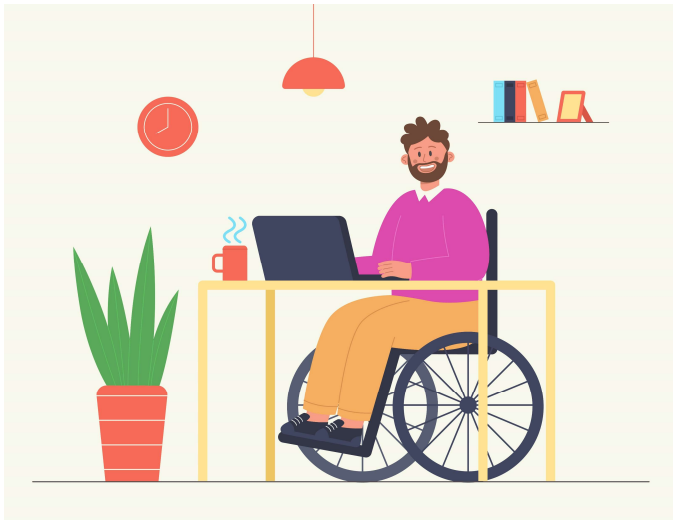
Mangel an alternativen Ansätzen zur Problemlösung
(Aichner, 2021)



Den Unternehmen können qualifizierte Arbeitskräfte entgehen, die wertvolle Erkenntnisse für die Entwicklung maßgeschneiderter und geeigneter Produkte für andere Menschen mit Behinderung liefern können (Aichner, 2021).

Gründe für die Nichteinstellung von Menschen mit Behinderung: mangelndes Wissen und Bewusstsein, Vorurteile, Voreingenommenheit, soziale Barrieren aufgrund fehlender sozialer Unterstützung (Naraine und Lindsay, 2011);
Aichner, 2021)

Zusätzliche Ressourcen



Videos

- 3 Gründe, warum Unternehmen Menschen mit Behinderungen einstellen sollten - Emily Munson, TEDxIndianapolis. Siehe [hier](#).
- Behinderung und Arbeit: Hören wir auf, Talente zu verschwenden - Hannah Barham-Brown, TEDxExeter. Siehe [hier](#).
- Arbeitgeber stellen nur selten Menschen mit Behinderungen ein. Hier ist der Grund, warum sie es tun sollten [Einblicke]. Siehe [hier](#).
- Der Faktor "Fähigkeit": Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist wirtschaftlich sinnvoll. Siehe [hier](#).

Referenzen

Accor (n.d.). #DisabilityStories zur Förderung des Bewusstseins für Behinderungen.

Aichner, T. (2021). "Das wirtschaftliche Argument für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen". Mitteilungen der Geistes- und Sozialwissenschaften, 8, 22.

Deloitte (n.d.). Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.

Eurofound (2021). Behinderung und Integration in den Arbeitsmarkt: Politische Trends und Unterstützung in den EU-Mitgliedstaaten.

Go2HR (n.d.). Einstellung von Menschen mit Behinderungen: Erfahrungsbericht eines Arbeitgebers.

Internationales Arbeitsamt (2010). Behinderung am Arbeitsplatz: Company Practices.

Monster (n.d.). Führende Arbeitgeber für Behinderte finden.

P&G (n.d.). Menschen mit Behinderungen fördern die Zugänglichkeit für alle mit einer einzigartigen Perspektive.

Scope (n.d.). Stellenangebote für Menschen mit Behinderungen.

Sehr gesund (2020). Beste Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJEKTPARTNER:



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.