



Unterstützende Faktoren und Barrieren für die Implementierung der Methode des Inclusive Job Design Leitlinien und Empfehlungen für Soziale Dienstleister



Dieses Dokument basiert auf einer Studie, die die Durchführbarkeit der Implementierung von Inclusive Job Design untersucht, indem Barrieren und unterstützende Faktoren (einschließlich Empfehlungen) bei der Implementierung der Methodik des Inclusive Job Design in den Partnerländern des Projekts Work4all identifiziert werden.

Inclusive Job Design ist das umfassende Konzept für eine arbeitgeberorientierte Methode, um für Menschen mit Beeinträchtigungen eine nachhaltige Beschäftigung zu schaffen. Auf der Grundlage der Bedürfnisse eines Arbeitgebers umfasst die Methodik die Neugestaltung der Arbeitsprozesse durch Analyse des Arbeitsprozesses, die Ermittlung unterstützender Aufgaben und die Neuverteilung von Aufgaben auf die Arbeitnehmer: hoch qualifiziertes Personal wird mehr für Arbeiten zur Verfügung stehen, für die sie kompetent und qualifiziert sind. Die unterstützenden Aufgaben, für die hoch qualifiziertes Personal „überqualifiziert“ ist, werden zu neuen Arbeitsplätzen zusammengefasst, die für Menschen mit Beeinträchtigungen geeignet sind, weil sie die Aufgaben in diesem neuen Arbeitsplatz erfüllen können.

Die Projektpartner führten eine spezielle Studie zu unterstützenden Faktoren und Barrieren für die Implementierung der Methodik des Inclusive Job Design in ihrem Land durch. Unterstützende Faktoren und Barrieren werden als interne und externe unterstützende Faktoren und Barrieren eingestuft. Für die unterstützenden Faktoren und Barrieren wurden öffentlich zugängliche Informationen bereitgestellt, die als Beweis gelten: spezifische Sachinformationen, die für das Partnerland relevant sind.

Die Partnerschaft hat die Möglichkeiten zur Beeinflussung der ermittelten Barrieren analysiert und erörtert, wobei die Kernfrage lautet: Inwieweit können die Barrieren von den Projektpartnern

beeinflusst werden? Für die Analyse verwendete die Partnerschaft das Modell des Circle of Influence von Stephen Covey¹: Die eigene Energie soll auf die Dinge konzentriert werden, die man beeinflussen kann. Die Diskussionen führen zu Empfehlungen, wie die Barrieren bei der Umsetzung der Methodik des Inclusive Job Design beeinflusst werden können.

Das Projekt Work4all

Das Projekt Work4all zielt darauf ab, die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem offenen Arbeitsmarkt für Lernende in der Beruflichen Aus- und Weiterbildung mit einer Beeinträchtigung zu erweitern, indem die Kapazitäten der Organisationen, die ihnen Arbeitsvermittlungsdienste anbieten, ausgebaut werden. Dies wird durch die Umsetzung der Methodik des Inclusive Job Design und durch den Aufbau spezifischer Kompetenzen von sozialen Dienstleistern (z. B. Arbeitsvermittler), die mit Menschen mit Beeinträchtigungen arbeiten, erreicht.

Immer mehr Menschen stehen vor der Herausforderung, in den offenen Arbeitsmarkt einzutreten und sich daran zu beteiligen. Insbesondere Menschen mit einer Beeinträchtigung und mit geringer Qualifikation, stehen vor einer Zukunft ohne realistische Chancen durch die Suche nach einer geeigneten Beschäftigung, die ihren Qualifikationen und Kompetenzen entspricht, Teil der Gesellschaft zu werden. Diese Probleme gibt es in einigen Ländern, und deshalb suchen soziale Dienstleister im Rahmen des Projekts Work4all nach neuen Strategien für Menschen mit Beeinträchtigungen, um für sie bessere Chancen zu schaffen, in den Arbeitsmarkt eintreten und daran teilhaben zu können.

Neue Strategie

Es wird davon ausgegangen, dass eine neue Strategie, die Konzentration auf den Arbeitgeber und auf den Mehrwert für den Arbeitgeber, die Chancen für Menschen mit einer Beeinträchtigung und für Menschen mit geringen formalen Qualifikationen erhöhen wird. Dies erfordert einen Paradigmenwechsel.

Diese neue Strategie für die Schaffung von Arbeitsplätzen, von der auch die Arbeitgeber profitieren, heißt Inclusive Job Design. Inclusive Job Design ist ein umfassender Begriff für eine arbeitgeberorientierte Methode, um für Menschen mit Beeinträchtigungen eine nachhaltige Beschäftigung zu schaffen, deren Chancen auf eine wettbewerbsfähige Beschäftigung begrenzt sind, insbesondere für diejenigen, die eine geringe Qualifikation und begrenzte Kompetenzen aufweisen. Die Methode des Inclusive Job Design beinhaltet die Neugestaltung von Arbeitsprozessen, die Analyse und Aufteilung der Tätigkeiten von bestehenden Arbeitsplätzen in unterschiedlichen Komplexitätsstufen. Ziel dieser Methode ist es, einen positiven Business Case für den Arbeitgeber zu erstellen und gleichzeitig integrative Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit einer Beeinträchtigung zu schaffen.

Partnerschaft

Im Projekt arbeiten neun Partner zusammen: sieben Dienstleister für Menschen mit Beeinträchtigungen und zwei fachkundige Partner.

Liste der Projektpartner		
Organisationen	Land	Funktion
Stichting Rea College Pluryn	Niederlande	Dienstleistungsanbieter
Frans Nijhuis Stichting	Niederlande	Expertenorganisation
All about Quality	Niederlande	Expertenorganisation
Valakupiai Rehabilitation Centre	Litauen	Dienstleistungsanbieter
Instiuto Don Calabria	Italien	Dienstleistungsanbieter

¹ Die 7 Wege zur Effektivität, Steven Covey (Originaltitel: 7 Habits of Highly Effective People, Steven Covey, 1989)



Fundação Intras	Spanien	Dienstleistungsanbieter
Santa Casa da Misericórdia do Porto	Portugal	Dienstleistungsanbieter
Promenaden Kongsvinger AS	Norwegen	Dienstleistungsanbieter
Dafür gem. GmbH	Österreich	Dienstleistungsanbieter

Ergebnisse und intellektuelle Leistung

Im Projekt haben wir folgendes erreicht:

- Wir haben einen Lehrplan für Soziale Dienstleister auf Basis des Konzepts „Inclusive Job Design“ entwickelt und erprobt
- Wir haben nachhaltige Partnerschaften zwischen sozialen Dienstleistern und Arbeitgebern geschaffen
- Wir haben das Wissen über Inclusive Job Design, soziale Verantwortung von Organisationen und integrative Beschäftigungsstrategien für Menschen mit Beeinträchtigung erhöht
- Wir haben Kompetenzen der Partner zur Anwendung der Methodik des Inclusive Job Design erweitert
- Wir haben 4 Instrumente zur Unterstützung der Umsetzung von Inclusive Job Design entwickelt:
 1. **Instrument der Selbsteinschätzung**, um Stärken und Verbesserungspunkte zu identifizieren, die die Schlüsselfaktoren für die Implementierung von Inclusive Job Design sind.
 2. **Lehrplan für Arbeitsvermittler** für die Implementierung der Methodik des Inclusive Job Design, einschließlich Beispiele für bewährte Praktiken.
 3. **Handbuch für Arbeitsvermittler** mit Leitlinien zur Anwendung der Methodik des Inclusive Job Design um Organisationen bei der Steigerung ihrer Effizienz und der Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung zu unterstützen.
 4. **Leitlinien und Empfehlungen für Berufsbildungseinrichtungen**. Dies ist eine Studie über die Durchführbarkeit der Umsetzung von Inclusive Job Design, über Barrieren und Einrichtungen in den Ländern der Partner.

Ursache-Wirkungs-Analyse

Die Projektpartner identifizierten mögliche Ursachen, warum nur ein geringer Prozentsatz der Menschen mit einer Beeinträchtigung eine Beschäftigung in einem offenen Arbeitsmarkt erhält, indem sie bei den Arbeitgebern die Barrieren bei der Einstellung von Menschen mit einer Beeinträchtigung identifizierten. Diese Ursache-Wirkungs-Analyse wurde mit einem so genannten Ursache-Wirkungs-Diagramm durchgeführt². Das Diagramm wird verwendet, um die Ursachen zu ermitteln.

Ein Ursache-Wirkungs-Diagramm hilft beim Brainstorming, um mögliche Ursachen eines Problems zu identifizieren und die Ursachen in nützliche Kategorien einzusortieren.

Die Methodik besteht aus vier Schritten:

1. Identifizieren Sie das Problem.
2. Erarbeiten Sie die wichtigsten Faktoren.
3. Identifizieren Sie mögliche Ursachen.
4. Analysieren Sie das visuelle Diagramm.

Die Barrieren werden in einem so genannten Ursache-Wirkung-Diagramm für jeden Partner dargestellt.

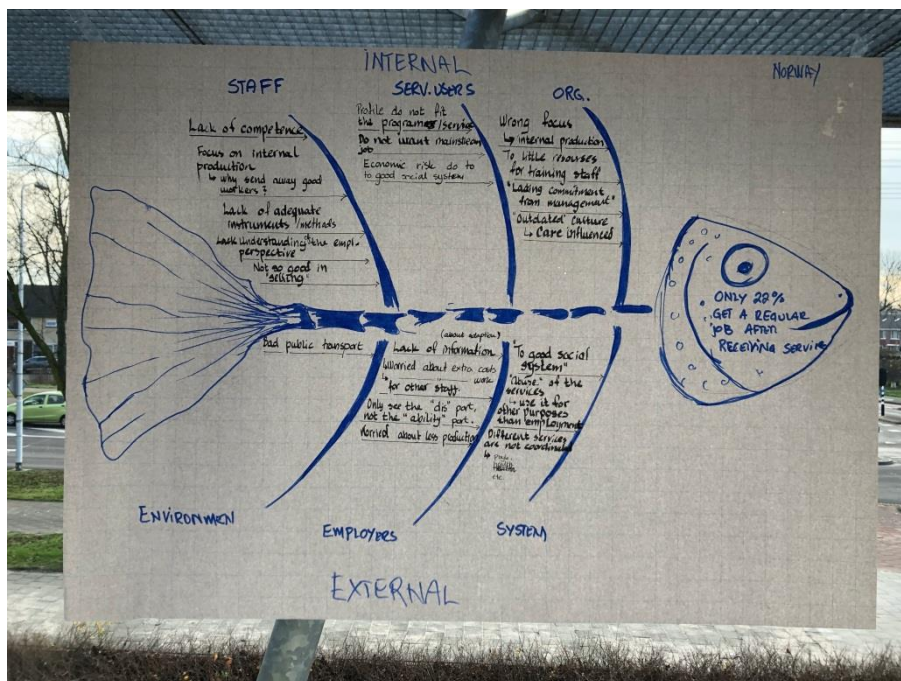


Abbildung 1: Beispiel eines Fischgrät-Diagramms

Folgende gemeinsame Barrieren³ wurden identifiziert:

GEMEINSAME INTERNE BARRIEREN		
1	Allgemein	Kommunikation / Koordination Widerstand gegen Veränderungen Angst vor dem „Unbekannten“
2	Mitarbeitende	Mangel an Kompetenz Mangel an geeigneten Instrumenten/Methoden Mangel an Verständnis der Arbeitgeberperspektive

² Ursache-Wirkungs-Analyse von Kaoru Ishikawa, 1982

³ Die ermittelten Barrieren wurden anhand der PERSÖNLICHEN Erfahrungen der Partner ermittelt.



		Konzentration auf die tägliche Erbringung von Dienstleistungen und Verwaltungsaufgaben
3	Dienstleistungsnutzer	Mangelndes Vertrauen Fehlende Kompetenzen Diskrepanz zwischen Selbstwahrnehmung und Realität Möchte keine normale Arbeit
4	Organisationen	Mangelnde Vision für die Beschäftigungsstrategie Keine Verpflichtung seitens der Geschäftsleitung Veraltete Kultur: Betreuungsorientiert Fehlende Finanzmittel/Ressourcen
GEMEINSAME EXTERNE BARRIEREN		
1	Allgemein	Kommunikation / Koordination Widerstand gegen Veränderungen Angst vor dem „Unbekannten“
2	Umgebung	Schlechte öffentliche Verkehrsanbindung Schwerpunkt auf Menschen mit Beeinträchtigungen Überfürsorgliche Eltern Keine Unterstützung seitens der Gesetzgebung
3	Arbeitgeber	Mangel an Informationen Befürchten zusätzliche Kosten Befürchten weniger Produktion Fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber
4	Systeme und Prozesse	Zu gutes Sozialsystem Missbrauch von sozialen Diensten (nicht zu Beschäftigungszwecken) Einen Job zu haben ist kein Ziel des Systems Altmodische Sichtweise auf Beeinträchtigung (medizinisches Modell) Bürokratisches öffentliches System

Abbildung 2: Überblick gemeinsamer unterstützender Faktoren und Barrieren, um eine Beschäftigung zu finden



Die Methodik des Inclusive Job Design

Inclusive Job Design ist das umfassende Konzept für eine arbeitgeberorientierte Methode, um für Menschen mit Beeinträchtigungen eine nachhaltige Beschäftigung zu schaffen. Auf der Grundlage der Bedürfnisse eines Arbeitgebers umfasst die Methodik die Neugestaltung der Arbeitsprozesse durch Analyse des Arbeitsprozesses, die Ermittlung der elementaren Aufgaben und die Neuverteilung von Aufgaben auf die Arbeitnehmer: hoch qualifiziertes Personal wird mehr für Arbeiten zur Verfügung stehen, für die sie kompetent und qualifiziert sind. Die elementaren Aufgaben, für die hoch qualifiziertes Personal „überqualifiziert“ ist, werden zu neuen Arbeitsplätzen zusammengefasst, die für Menschen mit Beeinträchtigungen geeignet sind, weil sie die Aufgaben in diesem neuen Arbeitsplatz erfüllen können. Dieser neue Arbeitsplatz wird ein nachhaltiger (regulärer und dauerhafter) Arbeitsplatz in der Belegschaft eines Unternehmens sein. Die Methodik des Inclusive Job Design legt Wert auf eine Win-Win-Situation für das Unternehmen und für Menschen mit einer Beeinträchtigung, ohne dass dabei Einschränkungen in der Produktion oder bei der Rendite gemacht werden müssen.

Methodik

Wenn Angestellte in Unternehmen, aufgrund der enormen Aufgabenvielfalt und der steigenden Anforderungen an die Produktivität, nicht mehr mithalten können, besteht die Gefahr, dass sie weniger produktiv arbeiten, was sich dann wiederum auf das finanzielle und nicht-finanzielle Interesse des Unternehmens auswirken wird. Die derzeitigen Aufgaben der Angestellten sind immer vielfältiger und komplexer geworden und sprechen daher nicht immer die Kompetenzen und Qualifikationen der Angestellten an. Bei der Methode des Inclusive Job Design wird zwischen komplexeren und weniger komplexen Aufgaben unterschieden. Ein wichtiger Grundsatz bei der Neugestaltung des Prozesses ist, dass die Arbeitsprozesse in der Organisation neu überdacht werden und dass die neu geschaffenen Arbeitsplätze erhalten oder die Produktivität gesteigert werden muss.

Die Merkmale dieser neuen Arbeitsplätze passen zu den Kompetenzen der Arbeitnehmer. Viele Menschen mit geistiger Beeinträchtigung, psychischen Erkrankungen und Mitarbeitende von Behindertenwerkstätten können die Anforderungen dieser neuen Arbeitsplätze erfüllen. Die höher qualifizierten Mitarbeitende können sich auf die komplexeren Aufgaben ihrer Arbeit konzentrieren.



Unterstützende Faktoren und Barrieren für die Umsetzung von Inclusive Job Design

Die Projektpartner haben für jeden Implementierungsschritt des Inclusive Job Design in ihrem Land die vorherrschenden **unterstützenden Faktoren und Barrieren im eigenen Land** ermittelt.

Unterstützende Faktoren sind definiert als: „*Menschen, Maßnahmen, Elemente, Strukturen usw., die zur erfolgreichen Implementierung der Methode des Inclusive Job Design beitragen.*“

Barrieren sind definiert als: „*Menschen, Maßnahmen, Elemente, Strukturen usw., die eine erfolgreiche Implementierung der Methode des Inclusive Job Design behindern.*“

Unterstützende Faktoren und Barrieren können als **interne** und **externe** unterstützende Faktoren und Barrieren eingestuft werden. (Intern: Die Barrieren und unterstützenden Faktoren, die innerhalb der Organisation vorzufinden sind und sich daher direkt auf die Implementierung der Methodik des Inclusive Job Design auswirken. Extern: Faktoren, die als Voraussetzung für eine erfolgreiche Implementierung angesehen werden können)

Die Projektpartner führten spezielle Forschungsarbeiten zu unterstützenden Faktoren und Barrieren für die Umsetzung der Methodik des Inclusive Job Design durch. Jede Erleichterung wird mit **spezifischen Sachinformationen** veranschaulicht, so dass die Erleichterung mit spezifischen Informationen, die **für das Land des Partners relevant** sind, belegt wird. Für jede Erleichterung wurde ein Verweis auf öffentlich zugängliche Informationen angegeben. Außerdem wird jede Barriere mit **spezifischen Sachinformationen** veranschaulicht, so dass wird die Barriere mit spezifischen Informationen, die **für das Land des Partners relevant** sind, belegt wird. Für jede Barriere wurde ein Verweis auf öffentlich zugängliche Informationen angegeben.



Unterstützende Faktoren

Unterstützende Faktoren in der Organisation, die soziale Dienste anbietet

Die Studie zeigt die folgenden wichtigen unterstützenden Faktoren in der Organisation, die soziale Dienste anbietet.

Kompetenzen der Mitarbeitende

Die sozialen Dienstleister verfügen über verschiedene Erfahrungen und Kompetenzen bei der Unterstützung von Menschen mit einer Beeinträchtigung in einem offenen Arbeitsmarkt. Sie haben unterschiedliche Methoden, um die Inklusion von Dienstleistungsnutzern durch Beschäftigung zu fördern. Die sozialen Dienstleister werden an neuen Methoden interessiert sein, die dazu beitragen, ihren Auftrag zu erfüllen und die Ergebnisse ihrer Bemühungen zu steigern.

Arbeitgeberorientierter Ansatz

Immer häufiger verfolgen soziale Dienstleister in ihrer Zusammenarbeit mit Arbeitgebern einen arbeitgeberorientierten Ansatz. Mit anderen Worten, sie berücksichtigen das Interesse des Arbeitgebers bei der Suche nach einem Arbeitsplatz für die Dienstleistungsnutzer. Soziale Dienstleister zeigen Interesse an neuen Strategien für die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Beispiele für bewährte Verfahren in Europa und den einzelnen Ländern.

Teamarbeit

Nationale und europäische Qualitätsanforderungen für soziale Dienste erfordern einen „multidisziplinären Ansatz“ bei der Erbringung sozialer Dienste.⁴ Aufgrund dieser Anforderung haben die sozialen Dienstleister multiprofessionelle Teams gebildet, darunter Arbeitsassistenten mit unterschiedlichem Hintergrund aus dem öffentlichen oder dem privaten Sektor. In dem multidisziplinären Team werden verschiedene Perspektiven der Arbeitssuche auf dem offenen Arbeitsmarkt geprüft.

Unterstützende Faktoren im Unternehmen der Arbeitgeber

Die Studie zeigt die folgenden wesentlichen unterstützenden Faktoren im Unternehmen der Arbeitgeber:

Bereitschaft, Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Arbeitswelt einzubeziehen

Arbeitgeber zeigen Bereitschaft, Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Arbeitswelt einzubeziehen, weil dadurch das Arbeitsumfeld verbessert wird, die Anforderungen der sozialen Verantwortung der Unternehmen erleichtert werden und es zu einem positiven Unternehmensimage beiträgt, was positive Auswirkungen auf den Aufbau einer Arbeitgebermarke haben kann. Aufgrund positiver Erfahrungen sind sich Arbeitgeber der Kompetenzen von Menschen mit einer Beeinträchtigung stärker bewusst. Dieses Bewusstsein trägt zu einer pragmatischeren und offeneren Einstellung bei, Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Belegschaft einzubeziehen.

Unterstützende Faktoren in der Umgebung, um Inclusive Job Design zu implementieren

Die Studie zeigt die folgenden wesentlichen unterstützenden Faktoren in der Umgebung für die Implementierung von Inclusive Job Design:

⁴ Europäischer Qualitätsrahmen für soziale Dienste, Ausschuss für Sozialschutz, 2010



Gesetzgebung

In allen Ländern gibt es Rechtsvorschriften, die Arbeitgeber dazu anhalten sollen, Menschen mit einer Beeinträchtigung in ihre Belegschaft einzubeziehen. In allen Fällen beruhen diese Rechtsvorschriften auf einem so genannten Quotensystem: Ein Prozentsatz von Menschen mit einer Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer sollen beschäftigt werden.

Finanzielle Unterstützung

Die nationale Behörde gewährt die Inklusion von Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Belegschaft der Arbeitgeber. (Lohnkostensenkung, Steuersenkung, Finanzierung der Arbeitsplatzanpassung und Finanzierung des Job Coachings)

Soziale Verantwortung

Immer mehr Organisationen werden ermutigt und belohnt, Verantwortung für ökologische, soziale und ökologische Themen zu übernehmen.

Änderung von Richtlinien und Vorschriften

Die Spezifikationen für Stellenvermittlungsdienste von sozialen Dienstleistern verlagerten sich von Beschäftigung in beschützenden Werkstätten hin zu Arbeitsplätzen auf einem offenen Arbeitsmarkt. Die Systeme für Leistungen bei Beeinträchtigungen werden überdacht. Neue Initiativen zur Finanzierung (Zuweisung an Behinderte, öffentliche Auftragsvergabe, Ausschreibung) wurden eingeleitet, getestet und umgesetzt.

Barrieren

Barrieren in der Organisation, die Sozialdienste anbietet

Die Studie zeigt die folgenden wesentlichen Barrieren in der Organisation, die soziale Dienste für die Implementierung von Inclusive Job Design anbietet:

Mangelnde Überwachung

Soziale Dienstleister behalten Menschen mit einer Beeinträchtigung, die erfolgreich in die Belegschaft eines Arbeitgebers aufgenommen wurden, nicht weiter im Auge. Es liegen demnach keine Informationen über die Nachhaltigkeit der geschaffenen Arbeitsplätze vor.

Fehlende Kompetenzen

Fachkräfte, die in der Organisation, die soziale Dienste anbietet, arbeiten, haben traditionell einen sozialen, erzieherischen, therapeutischen oder psychologischen Hintergrund. Häufig fehlen Kompetenzen zur Gesetzgebung, zur Betriebswirtschaft, zu Marketingstrategien sowie zum Verständnis der Interessen der Arbeitgeber.

Widerstand gegen Veränderungen

Veränderung ist immer unvermeidlich, ebenso wie der Widerstand gegen Veränderung. Es liegt in der Natur des Menschen, die Methoden und Bräuche aufrecht erhalten zu wollen. Ständige und häufige Veränderungen durch Behörden und Förderer können Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeitenden haben. Widerstand gegen Veränderungen kann auch gefördert werden, wenn der soziale Dienstleister Interesse an der Aufrechterhaltung des Status quo hat.

Barrieren bei Arbeitgebern

Die Studie zeigt die folgenden wesentlichen Barrieren in der Organisation der Arbeitgeber für die Implementierung von Inclusive Job Design:

Veränderungsbereitschaft

Eine begrenzte Anzahl von Arbeitgebern ist bereit, ihre Organisation zu ändern (Neugestaltung der Arbeitsprozesse durch Aufteilung verschiedener Aufgaben), sodass weniger kompetente Personen in die Belegschaft aufgenommen werden können, um Teile der Arbeit zu erledigen. Viele Aufgaben und Arbeitsplätze in einem Unternehmen werden zunehmend als komplex und standardisiert betrachtet. Daher ist es schwierig, sie in kleinere Aufgaben zu unterteilen. Ein begrenzter Prozentsatz (5 %) der Arbeitgeber ist bereit, eine Person mit einer Beeinträchtigung zu beschäftigen.

Mangel an Wissen und Informationen

In den Niederlanden, Österreich, Italien, Norwegen und Portugal zeigen die Beweise, dass die Arbeitgeber nicht über die Methode des Inclusive Job Design und andere Methodiken verfügen, um Menschen mit Beeinträchtigungen in den offenen Arbeitsmarkt einzubeziehen. Den Arbeitgebern sind die finanziellen und sonstigen unterstützten Maßnahmen, die die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in ihre Belegschaft erleichtern, nicht bekannt.

Die Arbeitgeber haben gute Absichten, Menschen mit einer Beeinträchtigung in ihre Belegschaft einzubeziehen, aber nur eine begrenzte Zahl hat konkrete Pläne vorzuweisen. Einige von ihnen wissen wiederum, wie diese Pläne realisiert werden können.

Überzeugungen und Erfahrungen



In Spanien und Österreich gibt es Beweise dafür, dass eine beträchtliche Zahl von Arbeitgebern nach wie vor der Ansicht ist, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung nicht in der Lage sind, eine angemessene Arbeit zu leisten, und dass der Arbeitgeber für die Kosten der Arbeitsunterbringung verantwortlich ist. Bei der Frage nach der Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Arbeitswelt haben die Arbeitgeber Zweifel an der geringeren Produktivität, der möglicherweise erforderlichen Arbeitsplatzanpassung, der negativen Beeinflussung der Teameinstellung und dem höheren Risiko für Krankheitsausfälle. Die Arbeitgeber sind besorgt über mögliche Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit einer Beeinträchtigung, zum Beispiel: kompliziertere Verfahren zur Entlassung von Angestellten mit Beeinträchtigungen und andere Aspekte im Zusammenhang mit den Mehrkosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung. Aufgrund enttäuschender Erfahrungen von Arbeitgebern mit der Aufnahme von Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Belegschaft des Arbeitgebers ziehen es die Arbeitgeber vor, ihre Verantwortung abzutragen und die Gebühren (oder die Strafen) zu zahlen, anstatt neue Erfahrungen bei der Beschäftigung von Menschen mit einer Beeinträchtigung zu machen.

Barrieren im Umfeld

Die Studie zeigt die folgenden wesentlichen Barrieren im Umfeld der Implementierung von Inclusive Job Design auf:

Gesetzgebung

In allen Ländern gibt es Rechtsvorschriften, die Arbeitgeber dazu anhalten sollen, Menschen mit einer Beeinträchtigung in ihre Belegschaft einzubeziehen. In allen Fällen beruhen diese Rechtsvorschriften auf einem so genannten Quotensystem: Ein Prozentsatz von Menschen mit einer Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer sollen beschäftigt werden. Der Prozentsatz variiert zwischen den Ländern.

In vielen Ländern sind spezifische Rechtsvorschriften festgelegt und werden gebilligt. Dort werden die Sanktionen nicht angewandt, wenn die Anforderungen an die Beschäftigung von Personen mit einer Beeinträchtigung vom Arbeitgeber nicht erfüllt werden. Aufgrund der zunehmenden Bürokratie, des Mangels an Überwachung und der zunehmenden Komplexität und der langsamen Funktionsweise der Systeme haben die Arbeitgeber kaum Anreize, sich für alte und neue Methodiken zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen einzusetzen.

Wahrnehmung von Beeinträchtigungen

In den Partnerländern herrscht noch immer eine traditionelle Sichtweise der Beeinträchtigung, das so genannte „Medizinische Modell der Beeinträchtigung“. In einem „medizinischen Modell der Beeinträchtigung“ wird Beeinträchtigung als medizinisches Problem betrachtet, das gelöst werden muss, oder als Krankheit, die „geheilt“ werden muss. Eine Person mit einer Beeinträchtigung gilt als gebrochen oder krank und muss durch ärztliche Maßnahmen geheilt werden. Die Belastung liegt also auf dem „Problem“ der Person, und sollte daher „behoben“ werden. In einer aktuelleren Sichtweise der Beeinträchtigung wird Beeinträchtigung durch Barrieren in der Umgebung verursacht. Diese neue Perspektive will die Barrieren beseitigen, die durch die Gesellschaft oder die physische Umgebung geschaffen werden und die eine Person daran hindern, ihre Menschenrechte zu genießen und auszuüben. Menschen mit Beeinträchtigungen können als aktive Mitglieder der Gesellschaft teilnehmen und das gesamte Spektrum ihrer Rechte genießen.

Die meisten Arbeitgeber und Mitglieder der Gesellschaft in den Ländern der Partner sehen in der Regel eine Person im Rollstuhl, mit einem Hörgerät oder einem weißen Stock mit roten Balken als Person, die behindert sein kann. Andere Beeinträchtigungen, insbesondere unsichtbare (z. B. chronische Schmerzen, chronische Müdigkeit, psychische Erkrankungen oder Schlafstörungen) werden nicht berücksichtigt. Es gibt auch ein soziales Stigma gegenüber Menschen mit psychischen



Erkrankungen, dadurch ist es für diese Menschen viel schwieriger eine Arbeitsstelle zu bekommen als für alle anderen Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Funktionsweise des Systems

In vielen europäischen Ländern werden die Rechtsvorschriften, die zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen beitragen sollen, nicht vollständig umgesetzt: Es gibt kein angemessenes Kontrollsystem, und es werden keine Sanktionen verhängt. Hinzu kommt, dass das System bürokratisch ist, die Dienste nicht koordiniert werden, oft nicht gut geplant oder umgesetzt werden. Das gegenwärtige System wird als demotivierend empfunden, mit einem negativen Einfluss auf das Selbstwertgefühl der Person mit einer Beeinträchtigung. Aufgrund der Komplexität vieler Systeme haben Arbeitgeber wenig Anreize, Menschen mit Beeinträchtigungen Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. In einigen Ländern ziehen sie es vor, ihre Pflicht mit Versicherungsmaßnahmen zu bezahlen.

Alle Faktoren, die als Hemmnisse für die Umsetzung der Methodik des Inclusive Job Design identifiziert werden, wurden in folgenden Kategorien unterteilt:

1. Der soziale Dienstleister hat begrenzte / keine Möglichkeiten, die Barrieren zu beeinflussen?
2. Die sozialen Dienstleister können diese Barriere beeinflussen?

Empfehlungen

Empfehlungen für den Abbau von Barrieren in Organisationen, die soziale Dienste anbieten

Auf die Frage an die Projektpartner, welche Maßnahmen eingeleitet werden können, um die Barrieren innerhalb der Organisationen, die soziale Dienste anbieten, abzubauen, wurden folgende Empfehlungen genannt:

1. Überwachen von Dienstleistungsnutzer, nachdem sie erfolgreich in die Belegschaft eines Arbeitgebers aufgenommen wurden, indem sie häufig relevante Informationen über Funktionsweise und Wohlbefinden sowie über Arbeitgeber, Business Cases, Anzahl erfolgreicher Beschäftigung für Dienstleistungsnutzer, Nachhaltigkeit angestellter Dienstleistungsnutzer usw. sammeln. Job-Coaches könnten dabei eine wichtige Rolle spielen.
2. Bewertung der Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen der Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Umsetzung der DJI-Methodik.
3. Aufbau von Wissen und Kompetenzen (durch Aus- und Weiterbildung) bei der Anwendung der Methodik des Inclusive Job Design und beim Verständnis des Interesses des Arbeitgebers.
4. Weitergabe und Austausch von Informationen zwischen sozialen Dienstleistern über Beispiele für bewährte Praktiken des Inclusive Job Design. Schaffung interner Teams, die die Weitergabe von Informationen und externen Kontakten sicherstellen.
5. Schaffung einer Organisationskultur, in der die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern ein natürlicher und wichtiger Faktor für das Erlangen erfolgreicher Erfahrungen ist.
6. Die Vorteile der Teilhabe an der Gesellschaft durch Beschäftigung vermitteln: finanzielle und nichtfinanzielle Vorteile.
7. Einbeziehung der Praxis der Ermächtigung in die Dienstleistung durch Umsetzung des Wissens und der Kompetenzen der Ermächtigung sowohl unter den Mitarbeitenden als auch unter den Dienstleistungsnutzern.
8. Bereitstellung und Weitergabe von Informationen und Auswertungen von:
 - a. Das Konzept und die Methodik des Inclusive Job Design (Win-Win Konzept)
 - b. Nationale gesetzliche Anforderungen und Möglichkeiten für Anbieter sozialer Dienste, ihre Dienste einem sich verändernden Kontext anzupassen.



- c. Angebot von Betreuungs-, Überwachungs- und Schulungsprogrammen für Arbeitgeber durch Anbieter sozialer Dienste.
- d. Einrichtung von Kommunikationskanälen, einer Plattform oder einer Community und Vernetzung zwischen Arbeitgebern, die Erfahrungen haben und Kompetenzen in der Beschäftigung von Menschen mit einer Beeinträchtigung erwerben.
9. Weniger Widerstand gegen Veränderungen bei Mitarbeitenden: Die Arbeit in einem multidisziplinären Team könnte dazu beitragen, die Bereitschaft zur Veränderung zu erhöhen.
10. Verringerung der Fluktuation des Personals: Einzelne Netzwerke gemeinsam nutzen und in einer Datenbank sichtbar machen - Nachfolgesystem.
11. Förderung einer neuen und positiveren Herangehensweise im Bereich Beeinträchtigung: Den Fokus auf Stärken und Kernkompetenzen legen, statt wie bisher auf die Beeinträchtigungen.
12. Steigerung der Motivation der Dienstleistungsnutzer, sich an der Beschäftigung zu beteiligen: mit den Dienstleistungsnutzern darüber diskutieren, dass die Beschäftigung verschiedene Vorteile hat und dass ein Arbeitsplatz mehr ist als finanzielle Unabhängigkeit. Hervorhebung des sozialen Aspekts der Arbeit.

Empfehlungen für den Abbau von Barrieren in den Organisationen der Arbeitgeber

Auf die Frage an die Projektpartner, welche Maßnahmen eingeleitet werden können, um die Barrieren innerhalb der Organisationen der Arbeitgeber abzubauen, wurden folgende Empfehlungen genannt:

1. Weitergabe und Bereitstellung von Informationen über bewährte Praktiken, Fallstudien zur Problemlösung, Strategien und Anpassung an den Arbeitsplatz.
2. Organisation von „Job-Messen“ mit guten Erfahrungen des Inclusive Job Design.
3. Möglichkeiten für Arbeitgeber schaffen, direkt mit anderen Arbeitgebern in Kontakt zu treten und Informationen und Erfahrungen auszutauschen.
4. Bereitstellung von Informationen und Auswertungen von:
 - a. Das Konzept und die Methodik des Inclusive Job Design (Win-Win Konzept)
 - b. Bereitstellung von Informationen, die die positiven Auswirkungen der Einbeziehung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt belegen.
 - c. Nationale Gesetzgebungsmöglichkeiten und -anforderungen für Arbeitgeber durch Einbeziehung von Menschen mit einer Beeinträchtigung in ihre Belegschaft.
 - d. Möglichkeiten, unterstützende Dienstleistungen von Anbietern sozialer Dienste zu erhalten
 - e. Daten und Fakten zur Forschung über:
 - i. Effiziente Implementierung einer umfassenden Methodik des Inclusive Job Design
 - ii. Produktivität und Krankheitsstand bei der Einbeziehung von Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Belegschaft

Empfehlungen für den Abbau von Barrieren in der Umgebung

Auf die Frage an die Projektpartner, welche Maßnahmen eingeleitet werden können, um die Barrieren in der Umgebung zu beseitigen, wurden folgende Empfehlungen genannt:

1. Weitergabe und Bereitstellung von Informationen über Beispiele erfolgreicher Beschäftigung von Menschen mit einer Beeinträchtigung durch:
 - a. Einbeziehung von Personen mit einer Beeinträchtigung
 - b. Einbeziehung von Organisationen mit guten Erfahrungen
 - c. Storytelling
 - d. Sachinformationen zur effizienten Inklusion am Arbeitsplatz



2. Sensibilisierung der Fördereinrichtungen, indem ihnen verlässliche und stichhaltige Fakten und Zahlen über eine effiziente Inklusion am Arbeitsplatz und den Nutzen für die Gesellschaft vorgelegt werden.
3. Verbesserung des Verständnisses durch die Bereitstellung von Informationen über verschiedene Arten von Beeinträchtigung und die Kernkompetenzen / Kompetenzen von Menschen mit einer Beeinträchtigung.
4. Aus- und Weiterbildung für Menschen mit Beeinträchtigungen, um neue Kompetenzen zu erwerben und sie am Arbeitsplatz in den Organisationen zu schulen.
5. Die Perspektive auf Beeinträchtigung kann durch verschiedene PR-Strategien, die sich auf Kernkompetenzen und Mehrwert für den Einzelnen und die Gesellschaft konzentrieren, verändert werden.
6. Verbesserung der Vertrautheit mit neuen Technologien und Computerkenntnissen durch Sensibilisierung, Aus- und Weiterbildung.