JOBS 4ALL

YOUTH AND LIFELONG LEARNING FOUNDATION

Weiterbildungspaket für ArbeitgeberInnen

Modul 4:

Wie Schafft man eine Inklusive Unternehmenskultur?

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden. Projekt Nr.: 2021-2-EL02-KA220-YOU-000049207

Funded by the European Union

Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und Schlüsselkompetenzen junger Menschen mit Behinderungen durch die digitale Transformation und Modernisierung der Berufsberatung

Das JOBS4ALL-Konsortium

- Das Konsortium besteht aus 7 Organisationen aus 5 europäischen Ländern, jede mit ihrer eigenen Erfahrung und ihrem eigenen Fachbereich.
- Das Ziel ist es, Menschen zu motivieren, aktive Bürger ihrer Gemeinschaften zu werden und sich in einen breiteren Kontext zu entwickeln.

DEMOKRITOS NATIONAL CENTRE FOR SCIENTIFIC RESEARCH — Griechenland

Emphasys CENTRE — Zypern

MetropolisNet European network of local development partnerships in metropolitan areas — Deutschland

APPDA Coimbra — Portugal

Zespół Szkół Specjalnych im. Janiny Porazińskiej w Ignacowie — Polen

2ο ΕΠΑΛ ΑΓΙΑΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ — Griechenland

LC YOUTH — Zypern

INHALTSVERZEICHNIS

01 Ziele von Modul 4

02 Einführung

03 Beschäftigung

04 Best Practices

05 Empfehlungen

06 Quellen

Funded by the European Union

Wie schafft man eine inklusive Unternehmenskultur?

01 Zielsetzung von Modul 4

Funded by the European Union

Ziele von Modul 4

Best Practices zu identifizieren und zu verstehen, die sich auf die Schaffung eines vielfältigen Arbeitsplatzes konzentrieren, insbesondere in Bezug auf Verhalten, Sprache und Kultur

Identifizierung potenzieller Defizite, Lücken oder Fehler in der bestehenden Kultur, die die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung behindern könnten

Funded by the European Union

Wie schafft man eine inklusive Unternehmenskultur?

02 Einleitung

Funded by the European Union

Inklusive Unternehmenskultur

Einführung

Was bedeutet ”Inklusion"?

" Die Tatsache oder Politik, gleiche Chancen und Ressourcen für Menschen bereitzustellen, die diese ansonsten möglicherweise nicht erhalten würden, wie zum Beispiel Menschen mit Beeinträchtigung oder Angehörige von Minderheitengruppen.”

- Oxford

Funded by the European Union

Inklusive Unternehmenskultur

Einleitung

Was ist die ”Disability Employment Gap"?

- Dies ist der prozentuale Unterschied in der durchschnittlichen Beschäftigungsquote zwischen nicht beeinträchtigten und beeinträchtigten Menschen im erwerbsfähigen Alter.
- Das Europäische Behindertenforum macht deutlich, dass der Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigung nach wie vor unzureichend ist.
- Aus dem Bericht geht hervor, dass nur 51,3 % der Menschen mit Beeinträchtigung im erwerbsfähigen Alter in der EU einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, gegenüber 75,7 % der Menschen ohne Beeinträchtigung.

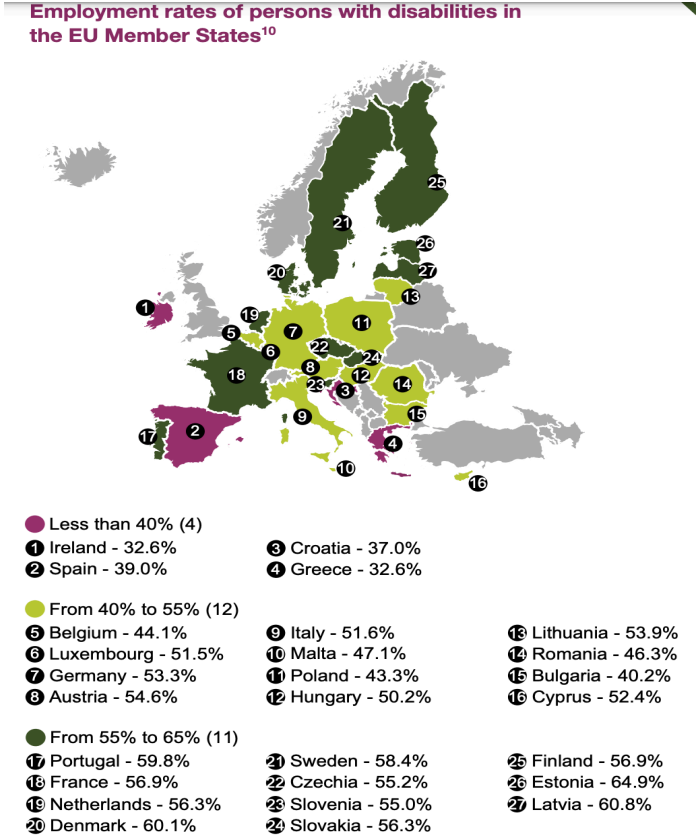
Funded by the European Union

Wie schafft man eine inklusive Unternehmenskultur?

03 Beschäftigung

Funded by the European Union

Länderspezifische Beschäftigungsquoten



Eurostat-Daten aus dem Jahr 2020 zeigen, dass das durchschnittliche ”Disability Employment Gap” bei Menschen mit Beeinträchtigung in den 27 EU-Mitgliedstaaten 24,4 Prozentpunkte im Vergleich zur Beschäftigungsquote nicht beeinträchtigter Menschen betrug. Dies ist jedoch von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich.

Höchste Behindertenquote

Lücken gab es in Irland (38,6 Prozentpunkte), Belgien (36,3 Prozentpunkte), Bulgarien (33 Prozentpunkte), Kroatien (32,9 Prozentpunkte) und Deutschland (32,4 Prozentpunkte).

Die geringsten Beschäftigungsquote könnten sein

In Italien (14,9 Prozentpunkte), Lettland (16,7 Prozentpunkte), Dänemark (18,1 Prozentpunkte) und Portugal (18,2 Prozentpunkte)

Funded by the European Union

Wie schafft man eine inklusive Unternehmenskultur?

04 Best Practices

Funded by the European Union

Bewährte Praktiken 1

Inklusionssrichtlinien/ Vereinbarungen

Inklusionsvereinbarungen sind ein Instrument zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung im Arbeitsmarkt. Unternehmen und Arbeitnehmervertreter können sich auf konkrete Ziele und Maßnahmen einigen, die individuell auf das Unternehmen zugeschnitten sind.

Engagement für die Leitung

Sorgen Sie für ein sichtbares Engagement der Führungsebene, um eine Kultur der Inklusion zu fördern. Führungskräfte sollten sich für Initiativen zur Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion einsetzen.

Schulung und Sensibilisierung

Fortlaufende Schulungsprogramme zur Sensibilisierung für Beeinträchtigungen und zur Inklusion sind unerlässlich. Diese Programme klären die Mitarbeiter über die Herausforderungen auf, mit denen Menschen mit Beeinträchtigungen konfrontiert sind.

Funded by the European Union

Bewährte Praktiken 2

Barrierefreie Kommunikation

Sicherstellen, dass alle Kommunikationskanäle, einschließlich interner Dokumente, E-Mails und digitaler Plattformen, für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten zugänglich sind.

Inklusive Sprache

Förderung der Verwendung einer inklusiven Sprache, die die Würde und Individualität von Menschen mit Beeinträchtigung respektiert. Dazu gehört die Verwendung einer Sprache, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, die sich auf die Person und nicht auf ihre Beeinträchtigung konzentriert, und die Vermeidung von Stereotypen oder stigmatisierender Sprache.

Funded by the European Union

Bewährte Praktiken 3

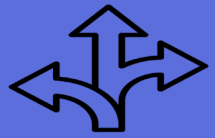
Employee Resource Groups (ERGs)

Die Einrichtung von ERGs, die sich der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung widmen, bietet den Mitarbeitern eine Plattform, um Kontakte zu knüpfen, Erfahrungen auszutauschen und sich für die Inklusion einzusetzen.

Mentoring und Patenschaft

Mentoring-Beziehungen können Unterstützung und Chancen zum Netzwerken bieten, während Sponsoring bedeutet, sich für den beruflichen Aufstieg von Personen innerhalb der Organisation einzusetzen.

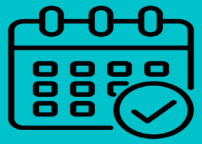
Flexible Arbeitsregelungen



Diese Praxis erkennt an, dass Mitarbeitende unterschiedliche Anforderungen an Arbeitszeiten, Arbeitsorte oder Arbeitsstrukturen haben können, um ihr Bestes zu leisten.

Funded by the European Union

Bewährte Praktiken 4

Zugängliche Einrichtungen	Inklusive Veranstaltungen und Aktivitäten	Prozess der Unterbringung
		
Dazu gehören Rampen, Aufzüge, zugängliche Toiletten und andere Vorkehrungen, die sicherstellen, dass der Arbeitsplatz für Mitarbeiter mit Mobilitätseinschränkungen oder anderen Beeinträchtigungen einladend und zugänglich ist.	Berücksichtigen Sie unterschiedliche Bedürfnisse, wie z. B. die Bereitstellung von Gebärdensprachdolmetschern, zugänglichen Veranstaltungsorten oder alternativen Formaten für Materialien. Inklusive Veranstaltungen schaffen ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle MitarbeiterInnen.	Führen Sie ein klares und vertrauliches Verfahren für die Beantragung und Umsetzung von Anpassungen ein.

Funded by the European Union

REFLEXIONEN

NEHMEN SIE SICH 20 MINUTEN ZEIT, UM DIESE FRAGEN ZU BEANTWORTEN.

SCHATZSUCHE FRAGEN:

- Finde und nenne verschiedene möglichkeiten, die den Zugang für Menschen mit beeinträchtigung ermöglichen.
-Finde und nenne die Funktionen für Menschen mit beeinträchtigung an einem Geldautomaten.
-Finde und nenne Barrieren für Menschen mit beeinträchtigungen, die keine mobilitätseinschränkungen haben.
-Finde und nenne einen Ort, an dem eine gehörlose Person einen Telefonanruf tätigen kann.Finde und nenne einen Ort, an dem eine Person im Rollstuhl Essen bestellen kann.
-Zähle die Anzahl der parkplätze an deinem Arbeitsplatz, die für Fahrer mit Behinderungen reserviert sind.
-Nenne einen Ort in der nähe deines Arbeitsplatzes, der zugänglich ist.Finde und nenne einen Ort, der ein rollstuhlgerechtes Badezimmer hat.
-Finde und nenne taktile oberflächen für blinde Menschen.

Funded by the European Union

Wie schafft man eine inklusive Unternehmenskultur?

05 Empfehlungen

Funded by the European Union

Beratungsunternehmen und Non-Profit-Organisationen 1

Diversität und Fähigkeiten:

- Diversity and Ability ist ein preisgekröntes Sozialunternehmen, das von und für Menschen mit Beeinträchtigung geführt wird und den Weg für eine Zukunft ebnet, in der jeder willkommen ist und einbezogen wird.
- Schwerpunkt: Diversity & Ability bietet Beratungsdienste und Schulungsprogramme zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigun und zur Barrierefreiheit an.

https://diversityandability.com/

Funded by the European Union

Beratungsunternehmen und Non-Profit-Organisationen 2

PurpleSpace:

- PurpleSpace ist das weltweit einzige Netzwerk- und Weiterbildungszentrum für behinderte Mitarbeitende, Netzwerk- und Ressourcengruppenleiter sowie Unterstützer aus allen Branchen und Bereichen.
- Schwerpunkt: PurpleSpace ist ein Weiterbildungszentrum für beeinträchtigte Mitarbeitende und Netzwerkleiter. Es bietet Ressourcen und Networking-Möglichkeiten an.

https://www.purplespace.org/

Funded by the European Union

Beratungsunternehmen und Non-Profit-Organisationen 3

Forschungsorganisationen und Think Tanks

Europäisches Netzwerk für soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR Europe):

- Schwerpunkt: CSR Europe befasst sich mit verschiedenen Aspekten der sozialen Verantwortung von Unternehmen, einschließlich Vielfalt und Inklusiojn.
- Bonus: Bewertungsinstrument für multikulturelle Vielfalt und Inklusion

https://www.csreurope.org/

Funded by the European Union

Beratungsunternehmen und Non-Profit-Organisationen 4

Forschungsorganisationen und Think Tanks

Europäisches Behindertenforum (EDF):

- EDF ist eine unabhängige NGO, die repräsentative Organisationen von Menschen mit Behinderungen aus ganz Europa zusammenbringt.
- Sie werden von Menschen mit Beeinträchtigung und ihren Familien geführt.
- Schwerpunkt: Die EDF ist eine Dachorganisation, die sich für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigung einsetzt. Sie stellt Ressourcen und Leitlinien für inklusive Arbeitsplätze zur Verfügung.

https://www.edf-feph.org/

Funded by the European Union

Wie schafft man eine inklusive Unternehmenskultur?

06 Quellen

Funded by the European Union

Quellen

https://www.edf-feph.org/publications/human-rights-report-2023-the-right-to-work/

https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf

https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/inclusion#:~:text=%2F%C9%AAn%CB%88klu%CB%90%CA%92n%2F,the%20fact%20of%20being%20included

https://askearn.org/learning-center/course/lead-the-way

https://www.thanksben.com/the-definitive-guide-to-disability-inclusion-in-the-workplace

https://worldinstituteondisabilityblog.files.wordpress.com/2016/01/disability-awareness-workshop.pdf

Funded by the European Union

DANKE!

Kontaktieren Sie uns über

Weitere Informationen finden Sie auf der Projekt-Website unter:

https://jobs4all-project.eu/

Beschäftigung sollte für alle zugänglich und verfügbar sein.

Funded by the European Union