

*Diversity Management:
»Vive la différence!«*

(2) Disability Management

Von Disability Management zu Ability Management

Eine Serie von
Mag. Maryam Laura Moazedi.

fazitmagazin.at



(1) Age Management

FOTOS: PAPERWALKER



(2) Disability Management

VON MARYAM LAURA MOAZEDI

➤ Man trifft sie nicht oft, Menschen mit mehr statistischer als alltäglicher Präsenz. In Europa spricht man von 68 Millionen Menschen mit Behinderung, in Österreich sind – laut einer aktuellen Umfrage der Statistik Austria – 1,7 Millionen Menschen beeinträchtigt. Die Seltenheit der Begegnungen erschwert einen natürlichen Umgang: Soll man helfen und geringe Selbständigkeit unterstützen, zusehen, ohne einzugreifen oder etwa wegschauen? Dem Umfeld kann man seine Unbeholfenheit nur bedingt zum Vorwurf machen. Seltener bis kein Kontakt führt zu Unsicherheiten. Ein Ort, an dem Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen reguliert werden und zur Selbstverständlichkeit werden können, an dem Kontakte unausweichlich sind, ist der Arbeitsplatz. Arbeit hat mehrere Funktionen, unter anderem eine integrative. Und finden die Begegnungen auf einer Augenhöhe statt, so schafft sie die Basis für den Transfer von „arm und passiv“ zu einem aktiven Teil der Gesellschaft, abseits einer vorweihnachtlichen „Licht-ins-Dunkel-Spendenromantik“.

Gesellschaft be-hindert

Gleichzeitig be-hindert aber die Gesellschaft diesen Übergang. Nach dem sozialen Modell ist die Behinderung ein Produkt des Kontextes und wird durch die Erwartungshaltung anderer verursacht. Im Gegensatz dazu steht das personenorientierte Modell,

das gleichsam überholt und präsent ist. Behinderung wird hier als ein persönliches Schicksal gesehen, mit dem Betroffene alleine zu Recht kommen müssen. Hilfeleistungen gibt es in Form von Sozialfürsorge, Berufsunfähigkeits-, Invaliditätspension und geschützten Arbeitsplätzen. Laut Spezial Eurobarometer 2003 sprechen sich in Österreich lediglich 20% dagegen aus, dass Menschen mit Behinderung nur an geschützten Arbeitsplätzen unterkommen. Jede vierte Person antwortet auf die Frage, ob Behinderte ein Recht auf Arbeit hätten, mit „Nein“ oder „Weiß nicht“.

Einstellung – Anstellung

Es ist anzunehmen, dass ein Großteil der Befragten keinen Kontakt zu Menschen mit Behinderungen hat, dieser mangelnde Kontakt wiederum Raum für Vorurteile schafft und de facto eine der größten Behinderungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt darstellt. Die Anstellung der Menschen mit Behinderung hängt stark von der Einstellung der Personalverantwortlichen ab. Deren Haltung wird wiederum von Ausmaß, Sichtbarkeit und Art der Behinderung beeinflusst. Ausschlaggebend sind aber auch Qualität und Quantität der Kontakte, eine Einstellungsänderung wird durch ausbleibende Begegnungen erschwert. Laut der Kontakthypothese fördern unter bestimmten Voraussetzungen Begegnungen eine positive Einstellung zur „Gegengruppe“. In der Tat

zeigt sich, Leichsenring und Strümpel zufolge, dass die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung einzustellen, davon abhängt, ob und welche Erfahrungen zuvor gemacht wurden. Wer schon einmal die Pflichtquote erfüllt hat, ist eher bereit, wieder Menschen mit Behinderung im Betrieb aufzunehmen. Eine kürzlich von Karmasin durchgeführte Umfrage zeigt, dass 58% der Firmen, die bisher keine Behinderten beschäftigten, auch in Zukunft dabei bleiben wollen.

Problem Kündigungsschutz

Trotz der arbeitsrechtlichen Richtlinien auf supra- und nationaler Ebene sind nur 40% der Menschen mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung beschäftigt. Das Behinderteneinstellungsgesetz sieht Vorschriften gegen Diskriminierung, Quotenregelungen, Zuschüsse, Arbeitsassistenten, Kündigungsschutz vor. Ganz nach dem Motto „Das Gegenteil von gut ist gut gemeint“ verstärkt letzterer zum Teil die Scheu, Menschen mit Behinderung einzustellen. Zur Angst vor eingeschränkter Leistungsfähigkeit, längeren Fehlzeiten und mangelnder Flexibilität kommt noch die, sie nicht mehr los zu werden. Die Statistiken sprechen für sich: 2008 wurden nur 65% der Pflichtstellen besetzt. In einer Umfrage zur Ablehnung von MitarbeiterInnen mit Behinderung gaben 43% als Hauptgrund den Kündigungsschutz an. Viele Unternehmen ziehen es vor, die monatliche Ausgleichtaxe zu zahlen.

Serie Diversity Management: »Vive la différence!«

Von Disability Management zu Ability Management

Teil (2) Disability Management

Extra-Handicaps

Nicht alle Beeinträchtigungen sieht man, nicht alle haben das gleiche Gewicht als Barriere auf dem Arbeitsmarkt. Die britische Menschenrechts- und Gleichstellungskommission berichtet in ihrer Workplace Survey 2008, dass v.a. Menschen mit psychischer Behinderung von respektlosem Umgang, unfairer Kritik, unnötiger Kontrolle, Anfeindungen, Belästigungen, physischer Gewalt und Ausgrenzung am Arbeitsplatz berichten. Neben ihnen bilden Frauen eine zusätzlich vulnerable Subgruppe innerhalb des benachteiligten Personenkreises. Das Wiener Institut für ganzheitliche Sozialforschung & ihre Anwendung führte 2006 eine Studie zur Lebenssituation arbeitsmarktferner Frauen mit Behinderung durch. Die Ergebnisse lassen sich in zwei Punkten subsumieren: 1) Menschen mit Behinderung sind öfter und länger von Arbeitslosigkeit betroffen; und 2) Frauen sind doppelt benachteiligt. Trotz ihrer hohen Arbeitsmotivation haben sie schlechtere Berufschancen und Unterstützungsangebote als Männer. Dem Frausein wird sogar eine negativere Auswirkung attestiert als der Behinderung.

Problem – Lösung

Es wäre naiv zu behaupten, dass es keine Probleme gäbe, aber auch vermessen zu sagen, dass sie sich alle nicht lösen ließen. Bei dem so genannten „Job Stripping“ werden

nicht bewältigbare Teilaufgaben aus der Tätigkeit genommen und anderen Arbeitsplätzen zugeordnet, mit dem Effekt, dass wenige Details nicht die gesamte Arbeit verhindern. „Job Carving“ bedeutet, die Anforderungen während der qualifikatorischen Entwicklung der MitarbeiterInnen anzupassen. Das geschieht im Gegensatz zum ersten Ansatz durch Anreicherung von Teilaufgaben. Bei der „Arbeitsplatzerfindung“ werden durch kreative Bündelung von geeigneten Teilaufgaben neue Arbeitsplätze geschaffen. Das deutsche Projekt „discovering hands“ nutzt beispielsweise die besondere Tastfähigkeit sehbehinderter Frauen dazu, pathologische Brustveränderungen zu diagnostizieren. Ähnlich setzt das dänische Unternehmen Specialisterne zur Kalkulation des Verlaufs unterirdischer Kabel auf die besonderen Fähigkeiten von Menschen mit Autismus. Ob man sich nun wegen den Fähigkeiten, der sozialen Verantwortung, den Zuschüssen oder aus rechtlichen Gründen dafür entscheidet, Beschäftigung bedeutet die Chance, selbständig zu agieren. Sie bedeutet Geld, Integration, Lebensqualität, Gesundheit, Unabhängigkeit, aber auch Kontakt. Und der sorgt wiederum dafür, Menschen nicht auf ihre Behinderung zu reduzieren, sondern die Persönlichkeit, die individuelle Lebensgeschichte und Fähigkeiten der Person im Rollstuhl oder hinter den sehbehinderten Augen wahrzunehmen. Das könnte die Basis für ein Miteinander bilden, abseits der Kategorien „mit/ohne Behinderung“. ■

Über die Serie

Die Vielfalt unserer Gesellschaft, das bereichernde »Anders«, gilt im Diversity Management als ein Wert, der geschätzt wird, als Kapital, das zum Schatz wird. Die Vorteile auf individueller, sozialer, betriebs- und volkswirtschaftlicher Ebene stehen fest, nur die Umsetzung lässt oft auf sich warten.

Bisher in Fazit erschienene Texte von M. Laura Moazedi gibt es auch unter www.fazitmagazin.at/serie



Über die Autorin

Mag. Maryam Laura Moazedi ist Projektleiterin bei Satzinger & Hardenberg, Sprach- und Kulturtrainerin, Universitätslektorin an der Grazer Karl-Franzens-Universität und Lehrbeauftragte an der FH Salzburg. Ihre Arbeits- und Interessensbereiche sind Diversity Management, Marketing und Kommunikation.