

disAbility**
performance**

**forum für
barrierefreie
wirtschaft**



Das Recht auf Arbeit
für Menschen
mit Behinderungen –

Internationale Perspektiven

Strategien zur Öffnung von Unternehmen

Kassel, 9. März 2017



Struktur



Unsere Vision & unser Team



Das Problem & die Rahmenbedingungen



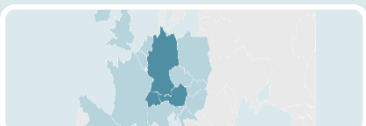
Unsere Lösung



Die Bedeutung nimmt zu



Aktivierung von Unternehmen



Ausblick

Unsere Vision: Wir verändern aus der Wirtschaft heraus Gesellschaft



- Gregor Demblin erlitt mit 18 Jahren einen schweren Sportunfall und war mit starken **Vorurteilen** konfrontiert
- Wurde 2013 **Ashoka Fellow** und gründete mit mir ein **Sozialunternehmen**
- **50% unseres Teams** haben eine Behinderung und wir verfügen über langjährige **Expertise** in Beratung & Wirtschaft



Wir beraten & unterstützen seit 2014 mehr als 60 Großunternehmen am Weg zu „disAbility confidence“ (Beratung & Vermittlung)



Unsere Kunden und Kooperationspartner (Auszug)



15% der Bevölkerung haben eine Behinderung: Volkswirtschaftliche Dimension



>15 Mio. Menschen in der DACH Region haben eine Behinderung



15 Mio. Kunden können nur eingeschränkt am Konsum teilnehmen



Diese Arbeitslosigkeit kostet die Wohlfahrt jährlich 100 Mrd. Euro

2/3 der Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter (5 Mio.) sind ohne Arbeit



Die unterschiedlichen Facetten von Behinderung sind in den meisten Fällen nicht sichtbar



Bewegungseinschränkung
12,4%



Chronische Krankheiten
7%



Seheinschränkung
3,9%



Psychische Probleme
2,5%



Höreinschränkung
2,5%



Lernschwierigkeiten
1%



Sprechprobleme
0,8%



RollstuhlbewerberInnen
0,6%



Rechtliche Rahmenbedingungen im Vergleich

Österreich	Deutschland
Begünstigt Behinderte: GdB > 50%	Schwerbehinderung: GdB > 50%
Einstellungspflicht ab 25 DN , Quote 4 %	Einstellungspflicht ab 20 DN , Quote 5%
Bes. Kündigungsschutz nach 4 Jahren	Kündigungsschutz nach Probezeit (meist 6 Monate)
Ausgleichstaxe bis zu EUR 370,- (abhängig von Betriebsgröße)	Ausgleichsabgabe bis zu EUR 320,- (abhängig von Erfüllung der Quote)
Keine Prüfungspflicht	Prüfungspflicht des AG vor Neueinstellung, ob Stelle mit geeignetem Schwerbehindertem besetzt werden kann

Problemlöser ist die Wirtschaft: Sie hat nicht nur riesiges Potential sondern eigenes Interesse



Menschen mit Behinderung sind wichtige Stakeholder

15% der Kunden haben eine Behinderung

15% der Mitarbeiter haben eine Behinderung

Aktives DisAbility Management

=

Höherer Geschäftserfolg



Outcome

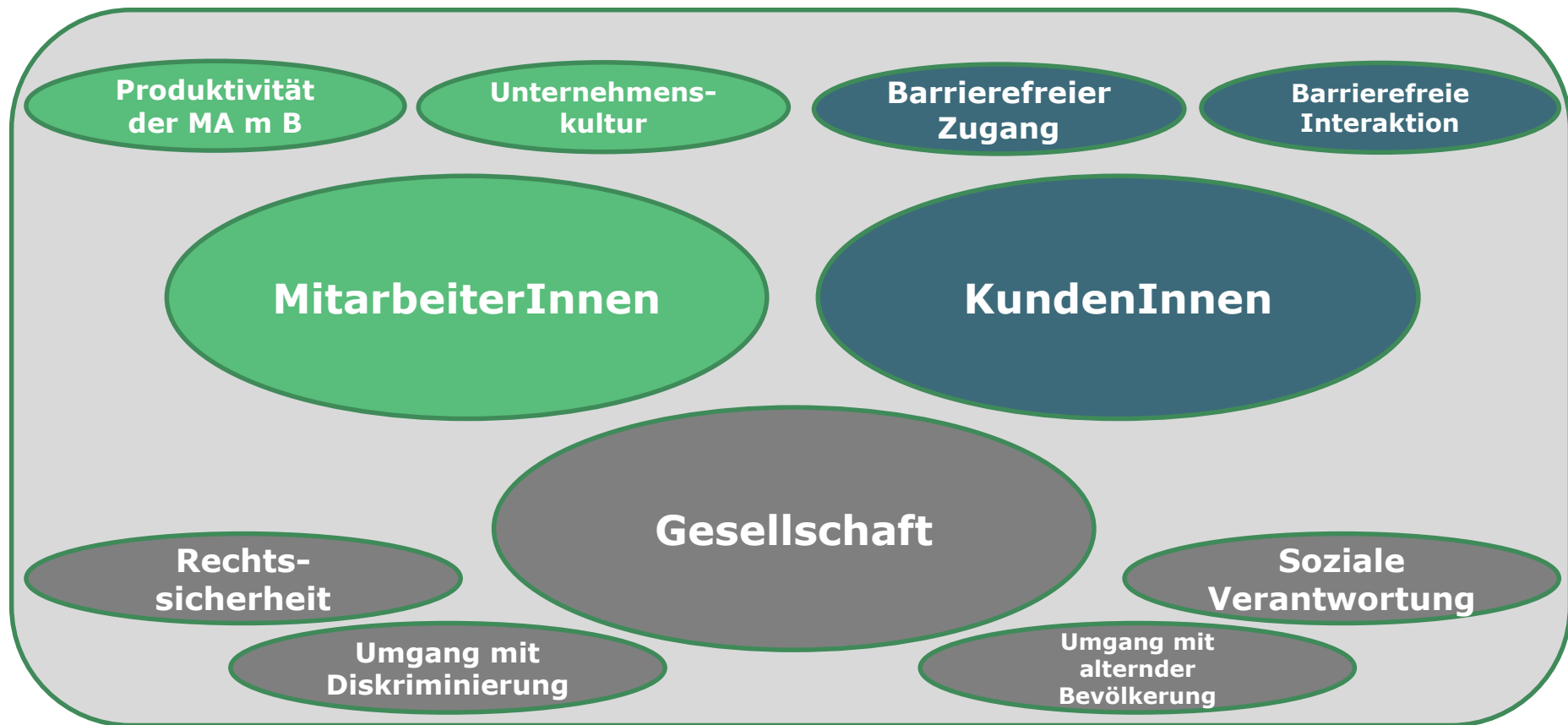
- Mehr Kunden
- Zufriedene Mitarbeiter

Barrierefreie Produkte: Zugang zu neuen Zielgruppen

Höhere Produktivität durch aktives DisAbility Management



Hier schlummert großes Potential





2 Unternehmensbereiche

myAbility performance

Beratungsleistungen

Checks, Strategieberatung,
Trainings, Netzwerk

- ✓ 75.000 MitarbeiterInnen
mittelbar sensibilisiert

**Unternehmen werden
"disAbility confident"**

myAbility career moves

Employment

Online Recruiting, Personal-
vermittlung, Onboarding,
Talent Programm

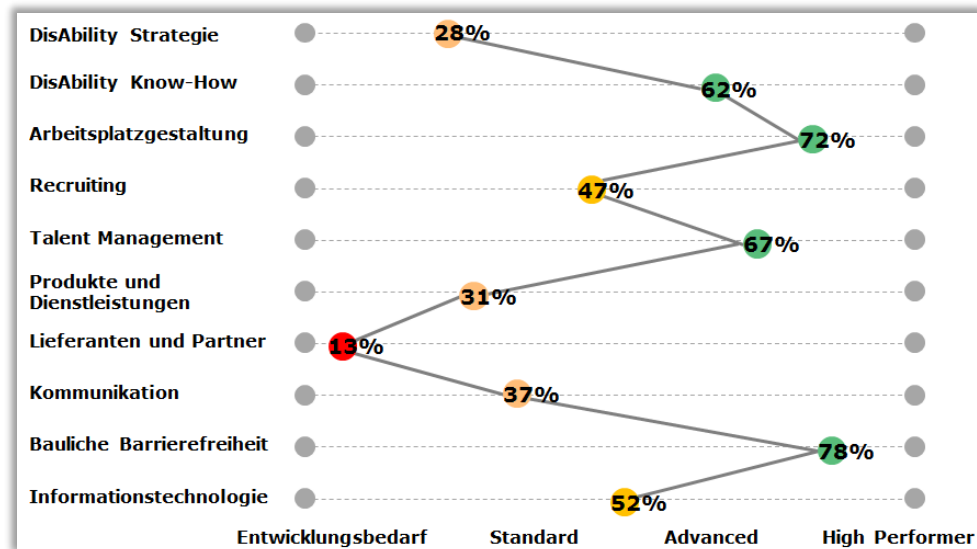
- ✓ 20.000 Jobs veröffentlicht

**Menschen mit
Behinderung finden Jobs
und sind zufrieden**



Einzigartig: Der DisAbility Performance Check

- **Wir können DisAbility in 10 Dimensionen eines Unternehmens messen**
- Nur so lässt sich eine funktionierende DisAbility Strategie entwickeln, die die **gesamte Wertschöpfungskette** eines Unternehmens berücksichtigt



Einzigartiger Ansatz, der in Kooperation mit führenden Beratungsunternehmen entwickelt wurde (Accenture, BCG)



Career Moves hat Willi G.'s Leben verändert



Willi G. war 2 Jahre lang arbeitslos

- Controller mit Sehbehinderung, hat sich auf unzähligen "main-stream" Jobportalen beworben
- **Keine Rückmeldungen, Firmen sind nicht vorbereitet**



Willi G. entdeckte Career Moves

- Über Kooperationspartner
- Wir haben bei Vermittlung geholfen

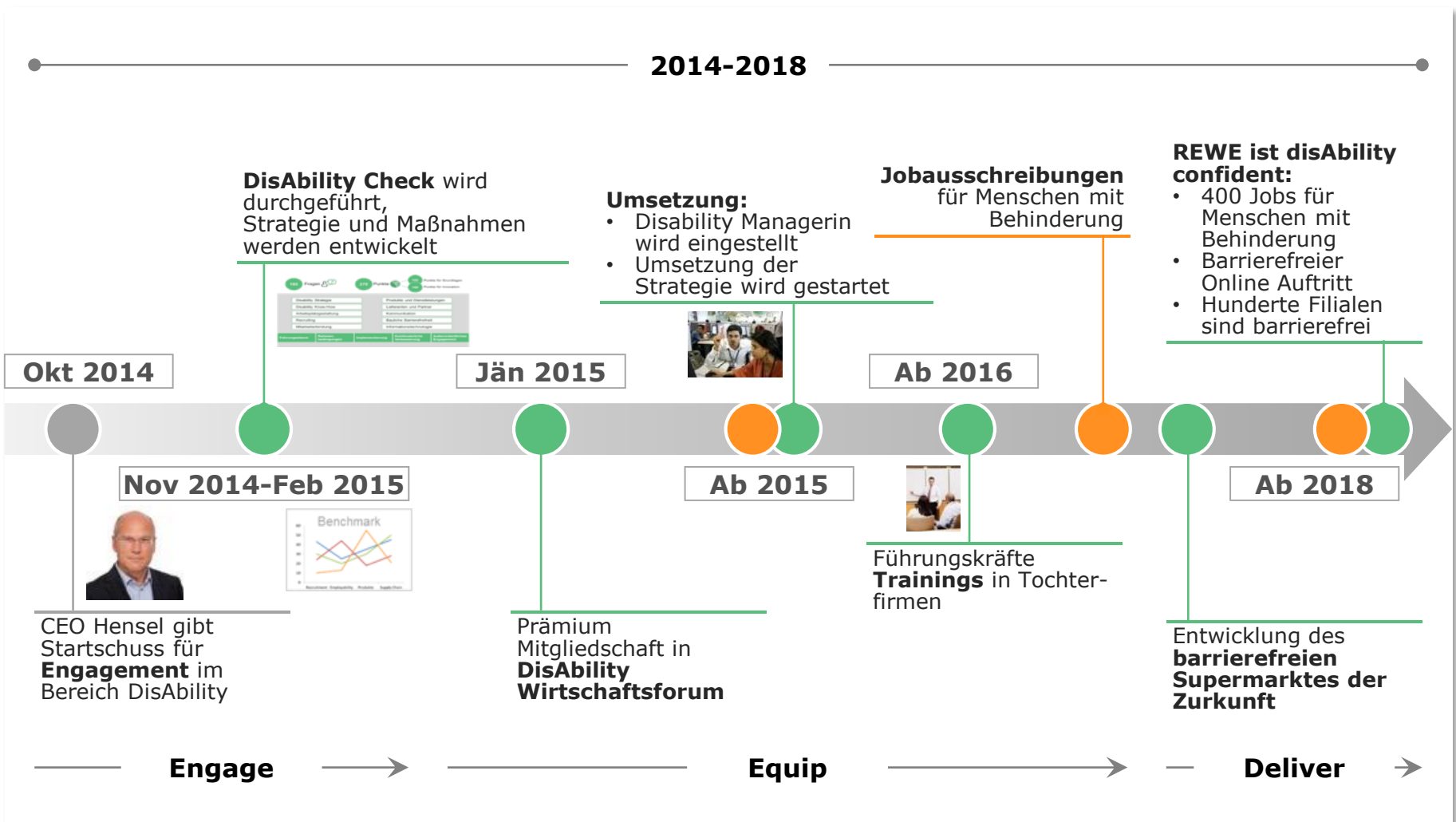


Willi G. fand innerhalb von 2 Monaten einen Job



Es gibt 15 Millionen Willis im DACH-Raum

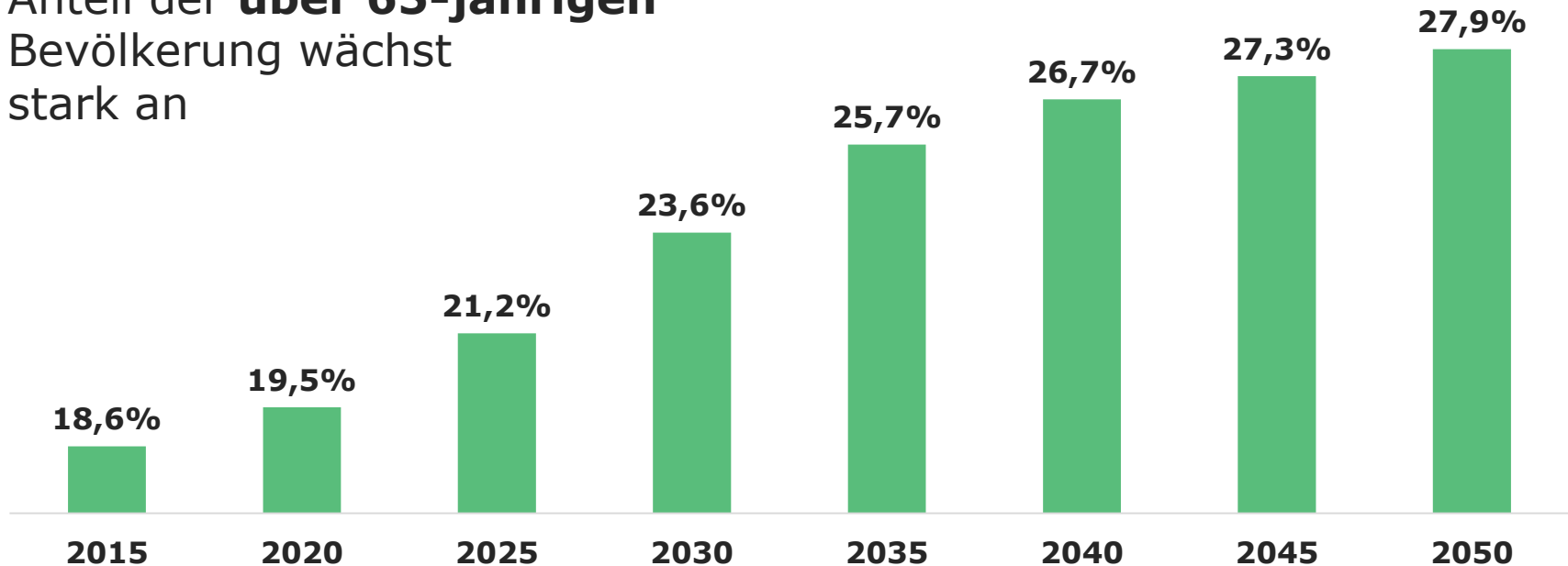
Best Practice: Die „DisAbility Journey“ der REWE International AG



Wenn man mit Behinderung umgehen kann, dann ist man für eine der größten sozialen Herausforderungen gewappnet

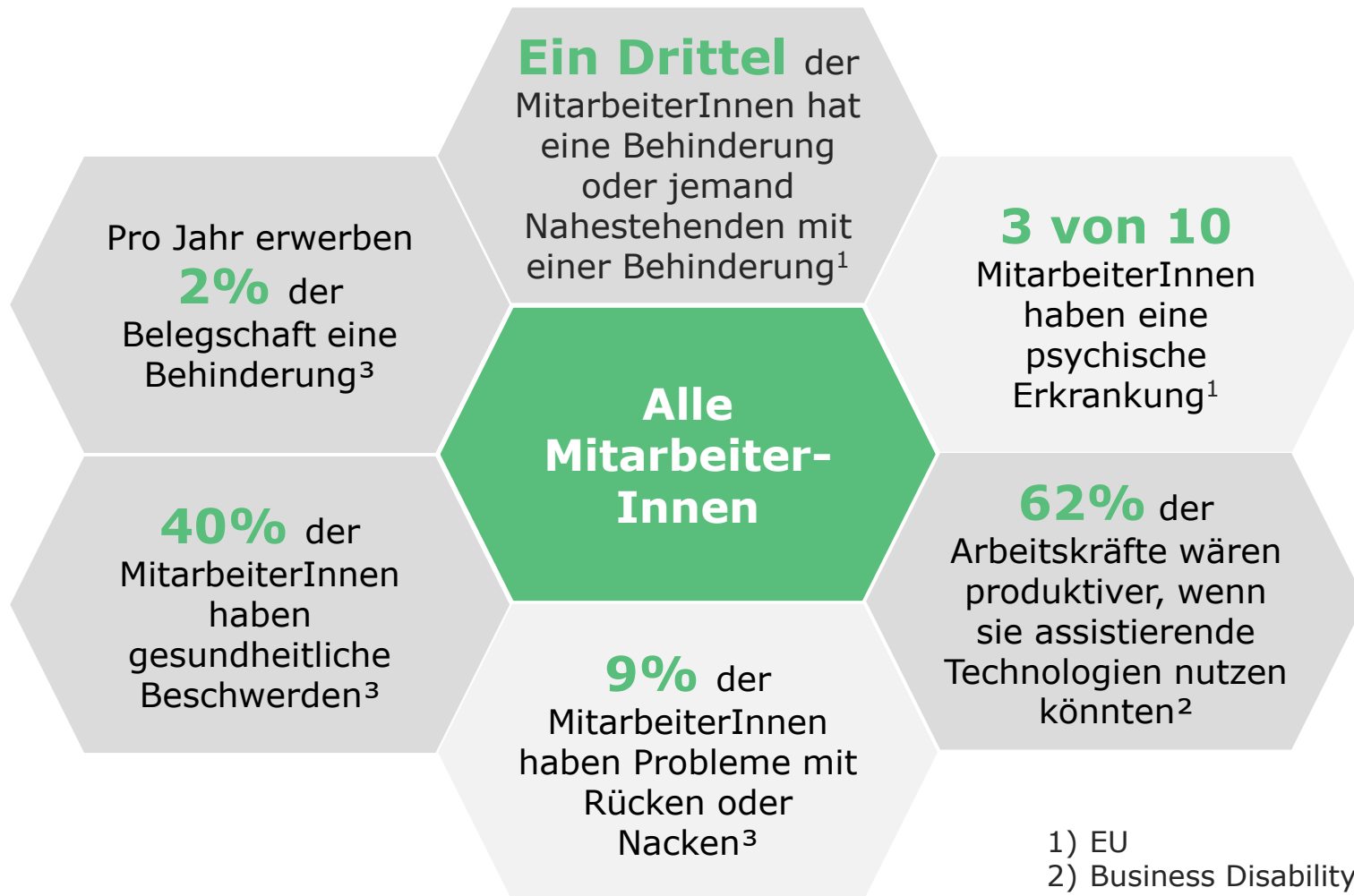


Anteil der **über 65-jährigen** Bevölkerung wächst stark an



- Große Korrelation zwischen Alter und Behinderung
- Beinahe die Hälfte der über 60-jährigen hat eine Behinderung
- Aufgrund des demografischen Wandels in den nächsten zwei Jahrzehnten rasant steigend

Behinderung ist bereits ein wesentlicher Faktor am Arbeitsplatz und wirkt sich auf alle MitarbeiterInnen aus



- 1) EU
- 2) Business Disability Forum UK
- 3) Statistik Austria 2011

Barrierefreies Recruiting wird 2017 Teil des größten Recruiting-Awards im deutschsprachigen Raum



Trend 7

Wer hat Angst vor MitarbeiterInnen mit Behinderung?

Wolfgang Kowatsch und Gregor Demblin

Warum sollten sich Personalabteilungen mit dem Thema Behinderung befassen? Verpassen Unternehmen die Chance, mit diesem Thema aktiv umzugehen, verpassen sie auch die Chance, als attraktiver Arbeitgeber für eine diverse Gesellschaft aufzutreten. Aber Unternehmen profitieren nicht nur von BewerberInnen mit Behinderung. Aufgrund der demografischen Entwicklungen der Überalterung und immer längeren Arbeitsjahre erwerben jährlich 2 % der bestehenden MitarbeiterInnen eine Behinderung. Es benötigt daher Wissen und Strategie der Thematik gegenüber. Als Unternehmensberatung für Disability Management sind wir von DisAbility Performance der Überzeugung, dass die größte Hürde für erfolgreiches barrierefreies Personalmanagement Mythen und Vorurteile sind.

STÄNDIG IM KRANKENSTAND

Warum sollte eine Mitarbeiterin mit einer Selbstbehinderung öfter im Krankenstand sein, als eine Mitarbeiterin ohne Behinderung? Die Gefahr, eine sehr diverse Gruppe einseitig zu betrachten, ist groß. Im 12-köpfigen Team von DisAbility

Performance hat die Hälfte der MitarbeiterInnen eine Behinderung. Die Auswertung der Krankenstände zeigt keinen Unterschied zwischen beiden Gruppen.

UNKÜNDBAR

Ein weit verbreiteter Mythos, der sich hält. Die Gesetzeslage dazu ist jedoch eindeutig. Es gibt einen erweiterten Kündigungsschutz, nach 4 Jahren. Dieser Kündigungsschutz besagt jedoch nicht, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin unkündbar ist, sondern es muss die Situation einem Gremium im Sozialministerium dargelegt werden. In den allermeisten Fällen stimmt dieses Gremium der Kündigung zu.

ERHÖHTER FÜHRUNGSBEDARF

Am anstrengendsten ist es für Führungskräfte, die eigenen inneren Barrieren MitarbeiterInnen mit Behinderung gegenüber zu verlieren. Erfolgreiche Führung benötigt gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und Klarheit – dies gilt unabhängig davon, ob die MitarbeiterInnen eine Behinderung haben oder nicht. Für

„MitarbeiterInnen mit Behinderung sind ihren ArbeitgeberInnen gegenüber loyaler.“

Wolfgang Kowatsch und Gregor Demblin



Klassische Mythen und Vorurteile

Ständig im Krankenstand

?

Unkündbar

?

Erhöhter Führungsbedarf

?

Kostspielige Umbaumaßnahmen

?

Schlechte Ausbildung

?

Fehlende Leistungsfähigkeit



Argumente für Unternehmen

Inhaltliche Argumente



Neue Talente finden, **loyale Mitarbeiter** binden



Positionierung als **attraktiver, offener Arbeitgeber**



Erweiterung der CSR/Diversity – Strategie



Know-how über „neuen“ Markt gewinnen (Umsätze steigern)

Wirtschaftliche Argumente



Ausgleichstaxe sparen
(ca. EUR 4.000 p.Pers./Jahr)



Förderungen generieren
(bis zu EUR 12.000 p.Pers./Jahr)



Produktivität der Mitarbeiter ↑
(bei offener Kultur: Reduktion Fehlzeiten, Krankenstände)



Argumente für Unternehmen

**MÖGLICHE
PERSÖNLICHE
STÄRKEN**

- ✓ Organisationstalent
- ✓ Hohe Einsatzbereitschaft, Loyalität
- ✓ Kreative Lösungen
- ✓ Bereicherung für die Zusammenarbeit in Teams und Förderung der Unternehmenskultur

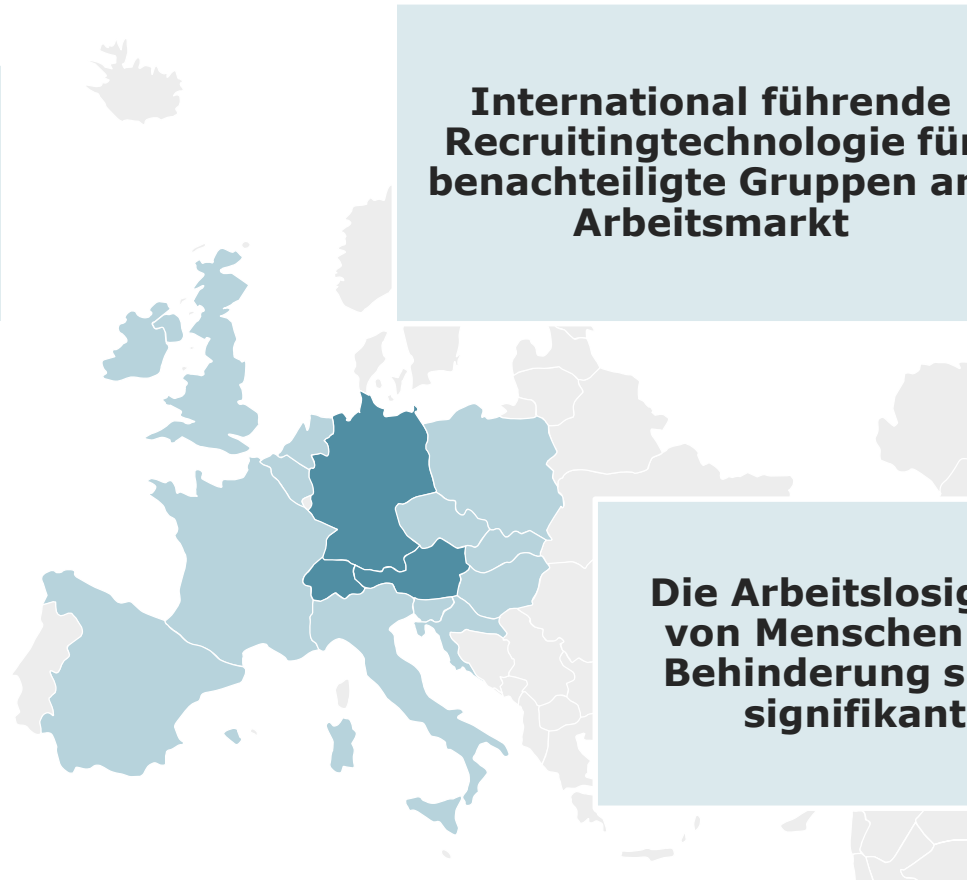
Ziel: Millionen Menschen mit Behinderung führen ein selbstbestimmtes Leben



**Hunderte
Grossunternehmen
"disAbility confident"**

**International führende
Recruitingtechnologie für
benachteiligte Gruppen am
Arbeitsmarkt**

**Massive Steigerung der
Zugänglichkeit von
Produkten und
Dienstleistungen in
ganz Europa**



**Die Arbeitslosigkeit
von Menschen mit
Behinderung sinkt
signifikant**

Unsere Vision: Gemeinsam mit der Wirtschaft schaffen wir eine chancengerechte und barrierefreie Gesellschaft



Ihr Ansprechpartner
Wolfgang Kowatsch
Managing Partner
wolfgang.kowatsch@
disability-performance.com

Werden Sie Teil unserer Vision!