

Titel oder Talente?

Was ist entscheidender für einen gut gemachten Job? Ist es die Ausbildung? Ist es das Studium? Sind es die Erfahrungen? Oder ist es immer das innere Ich? Wozu fühlte man sich als Kind bestimmt? Und welche Berufe wurden einem mit 9 Jahren prophezeit? ...

Etwa, weil man am liebsten Autos fotografierte. Weil man als Visionär vor Ideen fast platzte. Weil man als perfekter Teamplayer galt. Oder weil man alles neu hinterfragte... Es hieß, man würde eines Tages gewiss Bürgermeister, ein Künstler, Jurist oder eine Krankenschwester werden. Dabei hatte man lediglich unbekümmert die **eigenen Stärken** ausgelebt und die unbeirrbar Liebe zu einer Sache gezeigt. Ganz ohne Kalkül, ohne Blick auf Abschlüsse – und ohne Rücksicht auf mögliche Behinderungen. Weil man so war, wie man sich fühlte. Sich daran zu erinnern, ist wichtig: noch vor der Entscheidung, sich zu bewerben und noch vor der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch. Schließlich sind es immer die persönlichen Wesenszüge, die einen Menschen **für einen Job unverzichtbar** machen. Sie passend einzusetzen, braucht allerdings ihre **Erkenntnis**...

Das **Aktionsbündnis** „Jobs für Menschen mit Behinderung“ **vernetzt bundesweit** und **kostenfrei** die Arbeitgeber mit Jobsuchern, die die gleichen Ziele im Job erreichen wollen: **Motivation, Freude und Erfolg** durch die eigenen Stärken. Auch für Quereinsteiger.

Menschen mit Behinderung bringen ihre ganz eigenen Fähigkeiten in ein Unternehmen ein, sorgen für andere Blickwinkel und haben in manchen Fällen aufgrund ihrer Einschränkung gelernt, andere Sinne oder **Talente auf ein Höchstmaß** zu entwickeln. Auch die **Forschung** konnte mittlerweile viele Belege und Indizien sammeln, die eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht nur aus gesellschaftlichen und sozialpolitischen, sondern auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen als zwingend notwendig erscheinen lassen.

Fakten aus der Forschung

MyHandicap ist eng verknüpft mit dem in seiner Art einzigartigen **Center for Disability and Integration** (CDI-HSG) der Universität St. Gallen, einem interdisziplinären Forschungscenter, in dem Betriebswirte, Volkswirte und Psychologen gemeinsam zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung forschen. Auf Basis der am CDI-HSG durchgeführten Forschung lassen sich die zentralen Argumente zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wie folgt zusammenfassen:

1. Mehr als eine Milliarde Menschen bzw. 15% der Weltbevölkerung leben mit einer Form von Behinderung. Die meisten Behinderungen werden erst im Laufe des Lebens erworben. Jeder kann jederzeit Mitglied dieser weltweit größten Minderheit werden, weshalb diese Gruppe im Arbeitsmarkt nicht weiter vernachlässigt werden darf.
2. Aufgrund des demografischen Wandels und der Tatsache, dass die Wahrscheinlichkeit eine Behinderung zu entwickeln mit dem Alter stark zunimmt, wird die Gruppe der Menschen mit Behinderung zukünftig noch weiterwachsen. Inklusion wird ein immer wichtigeres Thema, dem sich Unternehmen stellen müssen, gerade wenn das Regelrentenalter weiter ansteigt.
3. Menschen mit Behinderung, die nicht im Erwerbsleben stehen, haben keine Chance zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung beizutragen. Zahlen der OECD zeigen, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit für sie doppelt so hoch ist wie bei Menschen ohne Behinderung. Arbeitslosigkeit hat einen nachgewiesenermaßen negativen Einfluss auf Zufriedenheit, Gesundheit und soziale Inklusion, was hohe private und gesellschaftliche Kosten verursacht.

4. Aufgrund des demografischen Wandels wird die Anzahl gut qualifizierter Nachwuchsfachkräfte abnehmen, der Bedarf in Unternehmen aber gleich bleiben oder sogar ansteigen. Diese als „War for Talents“ beschriebene Entwicklung wird dazu führen, dass die Potenziale „alternativer“ demografischer Gruppen, wie beispielsweise Mitarbeiter mit Behinderung, gezielt genutzt werden müssen, um über eine ausreichend qualifizierte Belegschaft zu verfügen.

5. Diversität in Arbeitsgruppen hat unter bestimmten Rahmenbedingungen äußerst positive Effekte. Dazu gehören eine höhere Bandbreite an Perspektiven und Erfahrungen, reduziertes Gruppendenken sowie eine höhere Innovationsfähigkeit und Gruppenleistung. In diesem Zusammenhang sprechen Wissenschaftler von einem „Business Case for Diversity“ sowie einem „Business Case for Disability Management“, von dem Unternehmen unmittelbar profitieren können.

6. Menschen mit Behinderung stellen eine große demografische Gruppe möglicher Kunden und somit einen wichtigen Markt für Unternehmen dar. Eine in diesem Zusammenhang vielversprechende Strategie ist es, Mitarbeiter zu beschäftigen, welche die Kunden widerspiegeln und ihre Bedürfnisse verstehen, in diesem Fall Mitarbeiter mit Behinderung.

7. Unternehmen ziehen das Interesse der Öffentlichkeit auf sich. Es wird von ihnen im Rahmen der sogenannten „Corporate Social Responsibility“ erwartet, gesellschaftliche Normen sowie ethische Standards und Werte zu erfüllen. Somit haben sie eine soziale Verantwortung, sich Mitarbeitern mit Behinderung gegenüber fair zu verhalten und ihnen die gleichen Einstiegs- und Aufstiegschancen zu bieten.

8. Unternehmen müssen sich in vielen Bereichen mit gesetzlichen Forderungen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, auseinandersetzen. Arbeitgeber in Deutschland und Österreich müssen ab einer gewissen Unternehmensgröße eine bestimmte Anzahl von Stellen mit Menschen mit Behinderung besetzen oder andernfalls eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Diese kann gespart werden und gleichzeitig können hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter gewonnen werden.

9. Menschen mit Behinderung haben sich in vielen Studien als hervorragende Mitarbeiter erwiesen, die eine stärkere Identifikation mit dem Unternehmen, höhere Arbeitszufriedenheit sowie eine geringere Wechselabsicht als Mitarbeiter ohne Behinderung aufweisen.

10. Menschen mit Behinderung zu beschäftigen ist nicht teuer. Studien aus den USA haben gezeigt, dass behinderungsbedingte Arbeitsplatzanpassungen in 70% der Fälle weniger als 500 US Dollar kosten, in 10% der Fälle sogar umsonst sind.

Aus all diesen **Erkenntnissen** scheint es geradezu zwingend, Menschen mit Behinderung eine Arbeitsmöglichkeit im ersten Arbeitsmarkt zu bieten. Hierdurch ergibt sich eine **Triple-Win-Situation**, in der die betroffenen Menschen, die Unternehmen sowie die Gesellschaft als Ganzes **nachhaltig profitieren**.