



ERASMUS+
STRATEGISCHE PARTNERSCHAFT IN DER
BERUFLICHEN AUS- UND WEITERBILDUNG
PROJEKT

PACETRaining

N. 2017-1-IT01-KA202-006052 CUP G86J17000780006

1

I.O. 3 Konzeption, Planung und Umsetzung einer Ad-hoc-Kommunikationsstrategie, die sich an Unternehmen richtet



Index

1) EINLEITUNG	3
2) SOZIALE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG (CSR)	4
3) NORMATIVE DEFINITION VON PERSONEN MIT BEHINDERUNGEN.....	5
4) VERPFLICHTUNG NACH DEM LOKALEN UND NATIONALEN RECHT FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT BEHINDERUNG.....	7
5) UND GESETZ ZUR GLEICHBEHANDLUNG	8
6) UNTERNEHMEN MIT SOZIALVERANTWORTUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN	10
7) VORTEILE FÜR DIE UNTERNEHMEN	11
8) VORTEILE FÜR ARBEITNEHMER/INNEN.....	13
9) RISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER ERFÜLLUNG DER BILDUNGSBEDÜRFNISSE VON SN..	13
10a) ARBEITSMARKTSTATISTIKEN AUF LOKALER EBENE.....	14
10b) ARBEITSMARKTINTEGRATION ALS MEHRWERT	16
11) SCHLÜSSELBOTSCHAFT	17
12) ZWECK DIESES DOKUMENTS	17
13) KOMMUNIKATIONSINSTRUMENTE.....	18
14) DIE KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE IM DETAIL.....	19
15) PLAN ZUR UMSETZUNG	20
16) BEWERTUNG DER KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE	21

2

1) EINLEITUNG

Diese Recherche befasst sich damit, wie die Beschäftigung von Personen mit besonderen Bedürfnissen einen Mehrwert für das gesamte Unternehmen bietet und als natürliche Teambildungsmaßnahme fungiert. Auf diese Weise hängt das Thema auch mit der sozialen Unternehmensverantwortung zusammen und zeigt, wie wichtig für das Unternehmen und die Mitarbeitenden die Integration von Personen mit besonderen Bedürfnissen ist (kurz SN, für special needs). Genau solche Recherchen zeigen allerdings auch, dass bislang nur eine beschränkte Anzahl von Unternehmen versteht, welche Vorteile sich bei der Einstellung von SN ergeben.

Ziel des Projekts ist es, eine Strategie zu erstellen, die das Bewusstsein und die Kommunikation auf das Thema lenkt, und als Schlüsselbotschaft vermittelt, welche Vorteile und allgemeinen sozialen Nutzen die Beschäftigung bringt, wie beispielsweise die Verbesserung der Lebensqualität von SN und deren Familien, Kostensenkung im Sozial- und Gesundheitswesen und – allen voran – soziale Inklusion.

Der erste Teil der Recherche befasst sich mit der Definition der sozialen Unternehmensverantwortung und der Umsetzung dieses Konzepts in der EU-Agenda. Anschließend folgt eine normative Definition des Begriffs „Person mit Behinderung“ auf Grundlage der internationalen Definitionen von Organisationen wie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der Vereinten Nationen (UN). Die Verpflichtung in Verbindung mit lokalen und nationalen Gesetzen zur Beschäftigung von SN bildet einen weiteren Teil der Recherche, in dem verschiedene Richtlinien der einzelnen Projektländer betrachtet werden. Das Gleichbehandlungsgesetz wird ebenfalls angesprochen.

Im weiteren Verlauf konzentriert sich die Recherche außerdem auf die Vorteile für das Unternehmen und die Mitarbeitenden und zeigt, wie wichtig die Beschäftigung und die Integration von SN ist. Die Recherche versucht außerdem zu erklären, wie im Anschluss an die Einstellung von SN, Teamarbeit geschaffen werden kann, und welche Risiken im Zusammenhang mit der Erfüllung der Bildungsbedürfnisse von SN bestehen.

Im letzten Abschnitt der Recherche geht es um Beschäftigungsstatistiken des Arbeitsmarktes in allen Partnerländern.

2) SOZIALE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG (CSR)

Die soziale Verantwortung von Unternehmen (englisch: corporate social responsibility, kurz: CSR) wird in der Mitteilung des Europäischen Komitees vom 25. Oktober 2011 definiert. Sie bezieht sich auf Unternehmen, die freiwillig über das hinausgehen, was das Gesetz zur Erreichung sozialer und ökologischer Ziele im Rahmen ihrer täglichen Geschäftstätigkeit vorschreibt. Die Initiativen von CSR entstehen aus dem Engagement des jeweiligen Unternehmens und basieren auf Initiative und persönlicher Verantwortung. Wie ein Unternehmen seine soziale Verantwortung übernimmt, hängt von der Branche, der Größe und den Märkten ab, in denen das Unternehmen tätig ist. Von Unternehmen wird heute erwartet, dass sie sich nicht nur für CSR engagieren, sondern auch nachweisen, dass sie ihrer Verantwortung gerecht werden. Dies bedeutet, eine Unternehmenspolitik zu verabschieden, die es versteht, die wirtschaftlichen Ziele mit den sozialen und ökologischen Zielen in einer Perspektive der Zukunft – Stichwort Nachhaltigkeit – in Einklang zu bringen. Die soziale Verantwortung umfasst intern die Verwaltung der Humanressourcen, die Rechte der Arbeitnehmer/innen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Verwaltung der natürlichen Ressourcen und die Auswirkungen auf die Umwelt sowie extern die lokalen Gemeinschaften, die Kunden, die Verbraucher/innen und die Achtung der Menschenrechte, sowie die ökologische und soziale Erwartung.

In Zeiten der Digitalisierung und der weltweiten Verfügbarkeit von Informationen stehen Unternehmen möglicherweise unter ständiger Überwachung und können sich Nachfragen bezüglich CSR oder der Bewertung ihrer Aktivitäten nicht entziehen. Dies stellt die Herausforderung dar, soziale Verantwortung mit Worten und Taten zu demonstrieren.

4

Die soziale Verantwortung des Unternehmens bezieht sich daher auf verschiedene Aspekte und Aktivitäten in Bezug auf vier Interventionsbereiche des Unternehmens:

1. Am Arbeitsplatz sollte das Unternehmen spezifische Richtlinien für die Personalabteilung festlegen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen: Erleichterung der Vereinbarung mit dem Privatleben; mehr Sicherheit in Bezug auf Gesundheit und Wohlbefinden gewährleisten; Erleichterung des Zugangs für Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen und Berücksichtigung des Wachstums und der Zufriedenheit der Arbeitnehmer/innen.
2. Für den Markt können Richtlinien für ein verantwortungsbewusstes Management der Lieferkette verabschiedet werden. Es können ethische Entscheidungen für die Lieferung von Produkten oder Dienstleistungen und die Kommunikation getroffen werden.
3. Für die Gemeinschaft und die Region können Interventionen zur Unterstützung der Forschung, des wirtschaftlichen und kulturellen Wachstums, der Beschäftigung und der sozialen Integration durchgeführt werden.
4. In Bezug auf die Umwelt können Unternehmen verantwortungsbewusst handeln, um den Energieverbrauch zu senken, Abfall zu entsorgen und zu recyceln, um die Umwelt zu schützen, und Lieferanten bevorzugen, die auf die Umweltauswirkungen und die damit verbundenen Innovationen achten.



Die EU hat CSR seit dem Europäischen Rat von Lissabon im März 2000 als eines der strategischen Instrumente zur Verwirklichung einer wettbewerbsfähigeren und kohärenteren Gesellschaft sowie zur Modernisierung und Stärkung des europäischen Sozialmodells auf die Tagesordnung gesetzt. In dem 2001 veröffentlichten Grünbuch des Europäischen Komitees wurde die soziale Verantwortung definiert als „die freiwillige Einbeziehung der sozialen und ökologischen Belange der Unternehmen in ihre Geschäfte und Beziehungen zu den beteiligten Parteien“. Die neue Definition ist in der Überarbeitung der europäischen Strategie zur sozialen Verantwortung der Unternehmen 2011-2014 als Mehrwert einiger Standards der „verantwortlichen Unternehmen“ zur Wiederbelebung des europäischen wirtschaftlichen und sozialen Wachstums enthalten.

3) NORMATIVE DEFINITION VON PERSONEN MIT BEHINDERUNGEN

Behinderung (oder Handicap) bezieht sich auf den Zustand einer Person, die aufgrund einer oder mehrerer Behinderungen eine eingeschränkte Fähigkeit zur Interaktion mit dem sozialen Umfeld hat, daher bei täglichen Aktivitäten weniger unabhängig ist und häufig benachteiligt ist, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Es kommt nicht zu einer eindeutigen Definition des Wortes, auch wenn das Konzept der Behinderung während der UN-Konvention zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen erörtert und ein endgültiges Dokument erstellt wurde, das von der Generalversammlung am 25. August 2006 genehmigt wurde.

Die internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit und Behinderung der WHO aus dem Jahr 1980 unterscheidet:

- Eine Beeinträchtigung wird als Verlust oder Störung einer psychischen, physiologischen oder anatomischen Funktion definiert und stellt die Ausdehnung eines pathologischen Zustands dar. Wenn diese Störung angeboren ist, spricht man von Defektivität;
- Behinderung oder Einschränkung der Handlungsfähigkeit als natürliche Folge einer Beeinträchtigung;
- Behinderung oder Benachteiligung einer Person mit Behinderung oder Beeinträchtigung.

In den 90er Jahren bat die WHO ein Expertenteam, die Klassifizierung unter Berücksichtigung dieser Konzepte erneut zu formulieren. Die neue Klassifikation, ICF (englisch für: International Classification of Functioning, Disability and Health, zu deutsch: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit), definiert eher die Gesundheit der Menschen als die Grenzen und erklärt, dass die „gesunde“ Person „eine Person in einem Zustand psycho-physischen Wohlbefindens“ ist, was das Konzept der Krankheit umkehrt. Darüber hinaus wird eine Klassifizierung von Umweltfaktoren eingeführt.



Das Konzept der Behinderung ändert sich und wird zu einem Begriff, der die Schwierigkeiten der Person sowohl auf persönlicher Ebene als auch bei der sozialen Teilhabe identifiziert.

Bei dieser Klassifizierung werden nicht nur die biomedizinischen und pathologischen Faktoren berücksichtigt, sondern auch die soziale Interaktion. Der Ansatz ist multiperspektivisch: biologisch, persönlich, sozial. Das gleiche verwendete Vokabular ist ein Indikator für diesen Perspektivwechsel, da die Wörter Beeinträchtigung, Behinderung und Handicap (die einen medizinischen Ansatz bestätigen) durch Körperfunktionen und Körperstrukturen, Aktivitäten und gesellschaftliche Teilhabe und Kontextfaktoren ersetzt werden.

Der Standard wird immer komplexer, weil auch die sozialen Faktoren berücksichtigt werden und nicht nur die organischen.

Die ICIDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps bzw. Internationale Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen) war kohärent mit einer organistischen Perspektive und der Ausgangspunkt ist immer der krankhafte Zustand (angeborene Krankheiten, Unfall), der zu einer Beeinträchtigung führt, als funktioneller, physischer oder psychischer Verlust gegen den Körper. Eine solche Beeinträchtigung kann zu einer Behinderung, einer Einschränkung der Person bei den täglichen Aktivitäten führen, während dies wiederum zu einer Behinderung oder zu einem sozialen Nachteil führen kann, der sich in der Interaktion mit der Umwelt zeigt.

6

Die ICF hat eine mehrdimensionale Perspektive geschaffen, die nicht nur auf organische Faktoren beschränkt ist, die als Körperfunktionen und -strukturen definiert sind. Tatsächlich ist die gesamte ICF hauptsächlich eine Unterteilung in zwei Kategorien, die weiter unterteilt werden können:

- Teil 1 : Funktionsfähigkeit und Behinderung, einschließlich organischer Faktoren;
 1. Körperstrukturen (organische und anatomische Strukturen)
 2. Körperfunktionen (die physiologischen Funktionen dieser Strukturen)
- Teil 2: Kontextfaktoren;
 1. Umweltfaktoren (i.e. des physisch-sozialen Umfelds)
 2. Personenbezogene Faktoren, i.e. die Fähigkeit zur Interaktion mit der physisch-sozialen Umgebung.

Jeder Faktor interagiert mit dem anderen, und die Umwelt- und persönlichen Faktoren sind nicht weniger wichtig als die organischen Faktoren. Das allgemeine Muster ist: Körperfunktionen und -strukturen <-- > Aktivitäten < -- > Teilhabe.

Die ICIDH bewertete die Faktoren der Behinderung ausgehend von der Beeinträchtigung, während die ICF die verbleibenden Fähigkeiten der Person bewertet (dies geht aus dem Namen des Standards hervor, d.h. der internationalen Klassifizierung der Funktionsweise), und ersetzte das Konzept der „Funktionsschwelle“ durch „Grad der Behinderung“.

Was wirklich anders ist, ist das Anwendungsgebiet: Während das ICIDH auf den Bereich der Behinderung beschränkt ist, beschreibt das ICF die verschiedenen Funktionsgrade,

beginnend mit dem Zusammenspiel seiner Faktoren, und stellt auch mehrere Unterklassen desselben Parameters bereit.

- Körperstrukturen
- Mentale Funktionen
- Globale mentale Funktionen
- Funktionen der Orientierung
- Orientierung zu anderen Person
- Orientierung zur eigenen Person

Die Behinderung wird also aus dynamischer Sicht gesehen, da sie nicht nur von chronischen pathologischen Zuständen abhängt, sondern auch von psychischen und sozialen Faktoren, die sich unaufhörlich entwickeln.

4) VERPFLICHTUNG NACH DEM LOKALEN UND NATIONALEN RECHT FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT BEHINDERUNG

Jedes Land hat seine eigenen Gesetze in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Die einzelnen Länder werden nun hinsichtlich dieser Thematik untersucht und es aktuelle Gesetze zu diesem Thema werden erläutert.

7

In Deutschland müssen Arbeitgeber mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen pro Jahr mindestens fünf Prozent dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzen (§ 154 Absatz 1 SGB IX). Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigen, haben sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zwischen 125 und 320 Euro zu entrichten. Die Höhe hängt von der Größe des Unternehmens und dem Grad der Erfüllung der Beschäftigungsquote ab. Für kleine Unternehmen gelten besondere Regeln. Bis zum 31. März eines jeden Jahres müssen die Arbeitgeber dem Bundesamt für Arbeit melden, ob sie ihren Beschäftigungsverpflichtungen ausreichend nachgekommen sind.

In Italien heißt es in Artikel 1 des Gesetzes 68/99: „Das vorliegende Gesetz hat das Ziel, die Einführung und die Arbeitsintegration behinderter Menschen in die Arbeitswelt durch Unterstützung und gezielte Arbeitsvermittlung zu fördern.“ Das Gesetz 68/99 besagt, dass öffentliche und private Arbeitgeber mit mehr als 15 Arbeitnehmern gesetzlich verpflichtet sind, Arbeitnehmer/innen der geschützten Kategorien (behinderte Menschen) einzustellen, die in speziellen Listen aufgeführt sind, die vom Jobcenter verwaltet werden. Darüber hinaus sieht Artikel 18 des Gesetzes 68/99 ein System von Anteilen für Arbeitgeber vor, die mehr als 50 Personen einstellen, und verlangt von ihnen, entsprechend der Anzahl der eingestellten Arbeitnehmer einige behinderte Menschen zu beschäftigen. Der Anteil beträgt 7% für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern; für diejenigen mit 36-50 Beschäftigten 2 behinderte Menschen und 1 behinderte Person, wenn die Beschäftigten 15-35 Jahre alt sind (für diejenigen mit weniger als 15 Beschäftigten ist die Anzahl auf die neuen Beschäftigungen beschränkt). Das Gesetz 68/99 sieht auch Anreize und Steuervergünstigungen für Unternehmen vor, die behinderte Menschen einstellen, und vor allem eine Reihe von Maßnahmen, die auf die Einführung von Arbeitskräften mit Behinderungen abzielen. Für Unternehmen, die keine Menschen mit Behinderungen



beschäftigen, sieht das Gesetz Verwaltungsanktionen vor, die von der "Direzioni provinciali del lavoro" festgelegt werden.

In der spanischen Verfassung wurde zur Erleichterung der Arbeitsintegration das Gesetz 13/1982 mit einer Reihe von Mechanismen festgelegt, z. B. die Notwendigkeit, dass Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern 2% der Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen besetzen müssen; oder die Existenz spezieller Beschäftigungszentren, in denen Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind. Artikel 15.d) des Gesetzes 31/1995 über die Verhütung von Berufsrisiken legt seinerseits die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Person fest. Dies bedeutet, dass es die Verpflichtung des Arbeitgebers und damit das entsprechende Recht des Arbeitnehmers ist, den Arbeitsplatz an die persönlichen Umstände des Arbeitnehmers anzupassen.

Das finnische Gesetz erkennt keine Verpflichtung für finnische Unternehmen an, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen - es gibt kein Quotensystem wie in vielen anderen europäischen Ländern. Heutzutage wird die soziale Unternehmensverantwortung jedoch als vorteilhaft für die Marke des Unternehmens angesehen. Unternehmen sind berechtigt, einen CSR-Bericht vorzulegen, der ihr öffentliches Image fördern und verbessern kann.

Das lettische Wohlfahrtsministerium prüft die Möglichkeit, ein System der Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Es ist geplant, das Quotensystem zunächst auf öffentliche Verwaltungen und öffentliche Unternehmen auszudehnen, ein genauer Vorschlag muss jedoch noch erörtert werden.

8

5) GESETZ ZUR GLEICHBEHANDLUNG

Das Bewusstsein, dass behinderte Menschen Schutz vor Diskriminierung benötigen, wurde kürzlich erworben. In der Vergangenheit wurden Menschen mit Behinderungen mehr als Objekte von Sozial-, Gesundheits- und Hilfsprogrammen betrachtet als Personen mit Rechten.

Der Vertrag von Amsterdam enthält im EU-Vertrag den Artikel 13, Klausel Antidiskriminierung, die zum ersten Mal die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Herkunft und Religion, persönlicher Überzeugung, Alter und Behinderung verbietet und den Rat beauftragt, Maßnahmen gegen die Diskriminierung zu ergreifen.

Weder das EU-Recht noch das Völkerrecht begründen neue Rechte für behinderte Menschen, aber sie betrachten Behinderung als eine Frage der Menschenrechte und der Teilhabe am sozialen Leben und nicht mehr als eine Frage der Wohlfahrt.

Die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 besagt, dass die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen Schlüsselemente sind, um jeder Bürgerin bzw. jedem Bürger gleiche Chancen zu gewähren, und dass die Diskriminierung aufgrund von Religion oder persönlichem Glauben, Behinderung, Alter oder Geschlechtstendenzen nachteilig sein kann für das Erreichen des EG-Vertrags und insbesondere das Erreichen eines hohen Beschäftigungs- und Sozialschutzniveaus, die Verbesserung der Lebensqualität, den

wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität und den freien Personenverkehr.

In Italien betrachtet das Gesetz n. 68/1999 die positiven Maßnahmen für die Arbeitsintegration behinderter Menschen, da es die gezielte Beschäftigung behinderter Menschen als eine Reihe technischer Instrumente, Unterstützungen und positiver Maßnahmen darstellt, die es ermöglichen, Menschen mit Behinderung richtig einzuschätzen und sie mit einer geeigneten Position zu beschäftigen.

Eine der Hauptaufgaben der Integrationsbüros in Deutschland ist die Unterstützung von Unternehmen und Verwaltungsbüros bei der Schaffung und Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit schweren Behinderungen. Zu diesem Zweck steht eine breite Palette finanzieller, technischer und persönlicher Unterstützung zur Verfügung. Darüber hinaus werden Arbeitgeber und Schwerbehinderte im Unternehmen vom Integrationsteam des Unternehmens unterstützt. Es besteht aus den Vertretern der Person mit Behinderung, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Vertreter des Arbeitgebers. Für das Integrationsbüro ist das operative Integrationsteam eine Art Bindeglied zwischen dem Integrationsbüro und Arbeitgeber.

Die Leistungen der Integrationsbüros werden aus der Quotenentschädigungsabgabe finanziert. Die Integrationsbüros berechnen die Entschädigung Arbeitgebern, die ihren Beschäftigungsverpflichtungen nicht oder nur teilweise nachkommen. Der Zahlung hat zwei Funktionen: eine Ausgleichs- und eine Antriebsfunktion. Zum einen hat es die Aufgabe, Arbeitgebern, die ihren Beschäftigungsverpflichtungen nachkommen und damit zusätzliche Kosten verursachen, eine finanzielle Entschädigung zu gewähren. Andererseits sollte die Ausgleichsgebühr die Arbeitgeber dazu motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Die Verfassung der Republik Lettland (1922) besagt, dass "jeder das Recht hat, seine Beschäftigung und seinen Arbeitsplatz nach seinen Fähigkeiten und Qualifikationen frei zu wählen" (Artikel 106).

Das seit 2002 geltende Arbeitsgesetz ist ein Gesetz, das die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags festgelegten Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regelt. Artikel 7 betont den Grundsatz der Gleichstellung: „Jeder hat das gleiche Recht auf Arbeit, faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie auf eine faire Arbeitsentlohnung.“ Diese Rechte müssen ohne direkte oder indirekte Diskriminierung gewährleistet sein - unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, religiöser, politischer oder anderer Überzeugung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Eigentum oder Familienstand, sexueller Orientierung oder anderen Umständen. Um die Annahme des Grundsatzes der Gleichberechtigung gegenüber behinderten Menschen zu fördern, ist ein Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die den Umständen entsprechend erforderlich sind, um das Arbeitsumfeld anzupassen und die Möglichkeit für behinderte Menschen zu schaffen, sich niederzulassen arbeitsrechtliche Beziehungen aufzubauen, Arbeitspflichten zu erfüllen, die Beförderung in höhere Positionen oder die Entsendung zur Berufsausbildung oder zur Erhöhung von Qualifikationen ermöglichen, sofern diese Maßnahmen den Arbeitgeber nicht unangemessen belasten."

6) UNTERNEHMEN MIT SOZIALVERANTWORTUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Der Zweck von Sozialunternehmen ist die Schaffung von Arbeitsplätzen insbesondere für Menschen mit Behinderung und Langzeitarbeitslose.

Sozialunternehmen unterscheiden sich in unternehmerischer Hinsicht nicht von anderen Unternehmen. Sie produzieren Waren und Dienstleistungen für den Markt und versuchen, wie jedes andere Unternehmen einen Gewinn zu erzielen. Ein soziales Unternehmen kann in jedem Sektor oder Geschäftsbereich tätig sein. Es zahlt allen seinen Mitarbeitern ein Gehalt im Rahmen eines Tarifvertrags und hat immer einen Eintrag im finnischen Handelsregister.

Der Unterschied zu anderen Unternehmen besteht darin, dass mindestens 30% der Beschäftigten in einem sozialen Unternehmen Behinderungen haben oder langfristig arbeitslos waren. Darüber hinaus muss das Unternehmen einen Eintrag im Register der Sozialunternehmen des Ministeriums für Wirtschaft und Beschäftigung haben. Nur ein Unternehmen mit einem Eintrag in diesem Register kann den Namen und die Geschäfts-ID eines sozialen Unternehmens für seine Geschäftstätigkeit und sein Marketing verwenden.

Die Unternehmen, deren Ziel es ist, sozial verantwortlich gegenüber Menschen mit Behinderungen zu sein, sind sich ihrer Rolle bewusst. Zu den Elementen, die die Inklusion fördern, gehören auch die vom Unternehmen angewandten Methoden, insbesondere eine gute interne Atmosphäre, die Aufmerksamkeit gegenüber behinderten Menschen, die Sensibilität der anderen Arbeitnehmer und die Anwesenheit der Lehrkraft.

10

Der Tutor ist eine sehr wichtige Persönlichkeit, die positive Einstellungen und Beziehungen fördern und ausbauen kann.

Andererseits kann man überlegen, was die Inklusion hindert: das Fehlen einer gegenseitigen Bekanntschaft zwischen dem Einzelnen und dem Unternehmen, eine ineffektive Übereinstimmung zwischen Einzelunternehmen und Unternehmen, eine schwierige Beziehung zu den entsendenden Einrichtungen. Im Allgemeinen sind dies Elemente, die ein Management bestimmen, bei dem die Merkmale der am Einfügungsprozess beteiligten Personen keine Rolle spielen.

Für die sozial verantwortlichen Unternehmen kann man daher das Vorhandensein der Dienstleistungen als Bezugspunkt für die Unternehmensreferenten als Priorität betrachten. Folglich gibt es eine genauere Kenntnis der Art der Behinderung und eine effektivere Strategie für die erfolgreiche Inklusion.

Wie die sozial verantwortlichen Unternehmen, Pioniere auf dem Gebiet der Inklusion von Menschen mit Behinderungen, behaupten, ist die CSR keine Option: Die Planung der Nachhaltigkeit eines Unternehmens bedeutet die Annahme einer Strategie für den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt.

Die Vorteile sind in verschiedener Hinsicht erkennbar:

- Unternehmensatmosphäre;



- Wettbewerbsfähigkeit der Produktion;
- Beziehungen zur örtlichen Gemeinde;
- Reputation und Kundenbindung
- Beziehungen zu den Finanzinstituten.

7) VORTEILE FÜR DIE UNTERNEHMEN

Das Managementmodell, das auf internationaler Ebene implementiert wird, ist das CSR-Modell. Mit einem besseren Ruf und aktivierenden Investitionen erreichen Unternehmen eine Verbesserung der Geschäftslage auf wirtschaftlicher und finanzieller Ebene. Die Praxis des sozial verantwortlichen Managements motiviert und erhöht die Produktivität der Arbeitnehmer/innen. Soziale Verantwortung garantiert Kundenbindung. Kunden bewundern Unternehmen, die ihre Mitarbeiter schätzen, soziale Projekte entwickeln, sich um die Umwelt kümmern und sich gegen Korruption einsetzen.

Jedes Land hat seine eigenen Subventionen und Steuerabzüge, um die Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu fördern. Es ist wichtig, wirksame Richtlinien umzusetzen, die Arbeitgeber dazu motivieren, Menschen mit solchen Bedürfnissen einzustellen.

In Italien kann der Arbeitgeber, der eine Person mit einer Behinderung von mehr als 50% anstellt, eine pauschale Rückerstattung für die gedeckten Kosten erhalten, um den Arbeitsplatz anzupassen oder technische Geräte für die Telearbeit zu kaufen und die architektonischen Hindernisse zu beseitigen.

Der Anreiz geht an alle privaten Arbeitgeber, einschließlich der Berufsämter und der öffentlichen Stellen, und an die Genossenschaften und die Arbeitsagenturen. Die Kostenübernahme ist auch dann fällig, wenn der öffentliche oder private Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, eine Person mit Behinderung einzustellen (Pflichtbeschäftigung).

Die Arbeitsquote mit Anreizen ist sowohl diejenige, die ab dem 1. Januar 2016 aktiviert wurde, als auch diejenige, die bis zur endgültigen Finanzierung formalisiert werden muss.

In Deutschland prüfen die Integrationsbüros, Arbeitsagenturen oder andere Rehabilitationsagenturen die Bedingungen für die Gewährung eines Zuschusses an Arbeitgeber, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Sie erhalten: finanzielle Zuschüsse für die Ausbildung von Menschen mit schweren Behinderungen; finanzielle Subventionen für die Rekrutierung von Menschen mit schweren Behinderungen; finanzielle Subventionen für die Unterstützung im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen.

Die Bundesländer bieten auch regelmäßig befristete Sonderzuschussprogramme an, bei denen vor allem Arbeitgeber Zuschüsse erhalten, bei denen Menschen mit Behinderungen ohne Beschäftigung oder Beschäftigungsverpflichtungen eingestellt werden (§ 71 SGB IX).

Um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Spanien zu fördern, gibt es folgende wirtschaftlichen Vorteile, die sich aus der Einstellung einer Person mit einer Behinderung ergeben, vor allem folgende:

1. Prämien für Sozialversicherungsquoten, die in einer Höhe von etwa 3.500 Euro liegen und je nach Art der Behinderung, Geschlecht und Alter des Arbeitnehmers zusätzlich zur Art des Vertrags und des Arbeitstages mehr als 6.000 Euro betragen können. Befristete Verträge erhalten logischerweise einen Bonus, der niedriger ist als bei unbefristeten Verträgen.
2. Abzug der Körperschaftsteuer von 6.000 € in voller Höhe für jede eingestellte Person mit Behinderungen.
3. Zuschuss von bis zu 901 Euro für die Anpassung am Arbeitsplatz und die Beseitigung architektonischer Hindernisse für Behinderte.

In Finnland wird ein Zuschuss für Arbeitgeber gewährt, der die Beschäftigung arbeitsloser Arbeitssuchender fördern sollen. Ein Arbeitgeber, der einen arbeitslosen Arbeitssuchenden anstellt, kann finanzielle Unterstützung in Form eines Lohnzuschusses erhalten, der 30%, 40% oder 50% der Lohnkosten abdeckt. Der Zweck des Zuschusses besteht darin, die geringere Produktivität des Arbeitnehmers auszugleichen. Der Lohnzuschuss ist auch eine Entschädigung dafür, dass der Arbeitgeber mehr Zeit für die Einführung des Arbeitnehmers benötigt. Das TE-Büro kann die Beschäftigung einer Person mit Teilarbeitsfähigkeit verbessern, indem es einen Zuschuss für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen gewährt.

12

Als Arbeitgeber kann ein Zuschuss zur Regelung der Arbeitsbedingungen gewährt werden, wenn die Behinderung oder Krankheit der zu beschäftigenden Person oder einer bereits beschäftigten Person dies erfordert:

1. Neues Equipment oder neue Möbel
2. Anpassung der Arbeit am Arbeitsplatz
3. Unterstützung von anderen Arbeitnehmern zur Ausübung der Arbeitsaufgaben.

In Lettland werden subventionierte Arbeitsplätze aus dem Staatshaushalt finanziert, indem das EU-Projekt "Subventionierte Arbeitslose" kofinanziert und Arbeitgebergelder angeboten werden. Der Arbeitgeber kann erhalten:

1. Einmaliger Zuschuss für die Herstellung und den Kauf von technischen Hilfsmitteln zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die arbeitslose Person mit Behinderung entsprechend der Art und Schwere ihrer Funktionsstörung, basierend auf der Schlussfolgerung des Ergotherapeuten;
2. Die Zuschüsse für den Lohn des Arbeitslosen mit Behinderung in Höhe des Mindestlohns für die ersten 12 Monate, 75% des monatlichen Mindestlohns für die 12 Monate zum Zeitpunkt der Durchführung der Maßnahme; den Zuschuss für den Lohn des Mentors.
3. Einmaliger Zuschuss für die Kosten der obligatorischen medizinischen Untersuchungen, die in behördlichen Verordnungen vorgesehen sind.

8) VORTEILE FÜR ARBEITNEHMER/INNEN

Soziale Unternehmensverantwortung trägt zur Inklusion und Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in die Belegschaft bei. Die Integration dieser Mitarbeiter/innen bietet Vorteile für die derzeitigen Mitarbeitenden und auch für die Menschen mit Behinderungen im Unternehmens.

Ausgehend von den Vorteilen für die Mitarbeitenden eines Unternehmens, die sozial für die Personen mit Behinderungen verantwortlich sind, muss auf die starken Auswirkungen und die Folgen für die innere Atmosphäre hingewiesen werden: Ein lockerer Ort für behinderte Menschen fördert die Kommunikation und die Einbeziehung aller Arbeitnehmer/innen mit positiven Folgen für das psycho-physische Wohlergehen der Humanressourcen. Das Personal spielt eine sehr wichtige Rolle in der CSR. Die Humanressourcen sind unerlässlich, um Werte zu schaffen. Ein positiver Arbeitsplatz kann den Einsatz von Energien und Talenten der im Unternehmen tätigen Personen fördern und die Unternehmensleistung verbessern.

Die soziale Verantwortung gegenüber der Person mit Behinderung ist zunächst eine ethische Entscheidung. Wenn ein Unternehmen beschließt, sozial verantwortlich zu werden, kann sich sein Management nicht auf den wirtschaftlichen und finanziellen Aspekt beschränken. Die Vorteile können verschiedene Aspekte betreffen. Die soziale Verantwortung in der Tat:

Wenn wir den Standpunkt behinderter Menschen analysieren, die von einem sozial verantwortlichen Unternehmen eingestellt werden, können wir auf eine deutliche Verbesserung des Selbstvertrauens des Einzelnen und eine echte Unterstützung seiner Familie hinweisen.

Die behinderte Person kann sich als eine Person sehen, die in der Lage ist, sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext zu interagieren und Rollen zu erfahren, die nur eine Arbeitsorganisation übernehmen kann. Statt Wut, Frustration, Langeweile und Nutzlosigkeit können Personen mit Behinderungen gefordert werden und ihre Grenzen überwinden. Menschen mit Behinderungen, die im täglichen Leben Probleme haben, bringen oft neue Denk- und Handlungsweisen in das Arbeitsleben ein und fördern durch Zusammenarbeit und Kompromisse mit anderen Mitarbeitenden die sozialen Fähigkeiten aller Beteiligten. Aufgrund ihrer Einschränkungen - je nach Schweregrad und Grad der Behinderung - bieten behinderte Menschen eine hoch motivierte und effiziente Arbeitsweise und zeigen in der Regel eine überdurchschnittliche Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber.

9) RISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER ERFÜLLUNG DER BILDUNGSBEDÜRFNISSE VON SN

Bei der gezielten Beschäftigung werden flexible Instrumente eingesetzt, die die Bedürfnisse von Unternehmen und behinderten Menschen berücksichtigen. Für behinderte Menschen mit großen Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt zugelassen zu werden, kann eine Arbeitsintegrationskonvention vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann die Person

auswählen und die behinderte Person kann einige zusätzliche Leistungen erhalten, beispielsweise eine Ausbildungszeit, eine längere Probezeit oder einen befristeten Vertrag.

Diese Instrumente sind noch wichtiger für die Arbeitseinführung von Menschen mit psychischen Störungen. Tatsächlich zeigt die Erfahrung der sozialen Genossenschaften, aber auch der Eltern und Lehrkräfte, dass Menschen mit psychischen Störungen Unterstützung durch Berufsbildungsaktivitäten und Erfahrungen mit geführter Arbeit benötigen. Aus diesem Grund fördern die Schule, das Gesundheitswesen und die Familien weiterhin die Einführung neuer Kategorien von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Menschen mit psychischen Störungen. Kommunikationskanäle mit Interessengruppen innerhalb der Organisation müssen erstellt und genutzt werden. Es ist auch wichtig, die Ergebnisse solcher Kommunikationsinstrumente zu bewerten.

Diese Maßnahme zielt darauf ab, Kanäle für Information und Dialog zu schaffen, um die gegenseitige Kenntnis der Erwartungen zu erleichtern, getroffene Entscheidungen zu erläutern und Interessengruppen in Projekte und Initiativen einzubeziehen, was zu gegenseitigem Engagement und konstruktiver Zusammenarbeit führt.

Für behinderte Menschen beginnen die größten Schwierigkeiten nach der Schulpflicht. Wenn sie die Schule verlassen, werden sie fast unsichtbar. Oft bleiben junge Erwachsene und Erwachsene zu Hause, haben weniger Möglichkeiten zur sozialen Interaktion und machen ihr Recht auf Gleichstellung nicht geltend. Wenn wir über das Down-Syndrom sprechen, können wir sehen, dass nur etwa 4% über 24 arbeiten. Und 60% der Arbeitnehmer haben keine Standardverträge. In den meisten Fällen arbeiten sie in sozialen Einrichtungen, ohne einen echten Vertrag und ohne ein Gehalt zu verdienen. Noch schlimmer ist die Situation autistischer Menschen: Nur 10% im Alter von über 20 arbeiten.

Der eigentliche Dreh- und Angelpunkt der Wohlfahrt kann nicht die Familie sein, auf die die Last der Betreuung behinderter Menschen, insbesondere im Erwachsenenalter, fällt. Das Wohlergehen kann sich nicht nur auf die wirtschaftliche Unterstützung konzentrieren. Italien investiert weniger Geld als andere europäische Länder in Behinderungen.

Laut Census-Umfragen steigt das Risiko der Arbeitseinführung von behinderten Menschen mit zunehmendem Alter.

Ein weiteres Anliegen für die Familien behinderter Menschen ist die Zukunft ihrer Kinder, insbesondere, wenn sie sich nicht um sie kümmern können.

10a) ARBEITSMARKTSTATISTIKEN AUF LOKALER EBENE

In Deutschland ist nach Angaben des Arbeitsamtes die Zahl der schwerbehinderten Arbeitnehmer, die sich aus dem Meldeverfahren nach SGB IX ergeben, in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Von 2007 bis 2015 stieg diese Zahl um 224.000 auf 1,03 Millionen. Dieses Wachstum ist größtenteils auf einen Anstieg der Zahl älterer, schwerbehinderter Arbeitnehmer zurückzuführen: Die Beschäftigung in der Altersgruppe 50+ ist seit 2007 um 52 Prozent (240.000) gestiegen. Gleichzeitig sank die Zahl der Arbeitnehmer mittleren Alters (35 bis unter 45) um 26 Prozent (40.000).

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen hat sich in den letzten Jahren nicht verändert. Für 2015 lag die Quote bei 4,7 Prozent. Für öffentliche Arbeitgeber waren es das vierte Jahr in Folge 6,6 Prozent. Die höchsten Beschäftigungsquoten erreichten wiederum die Bundesbehörden mit 10 Prozent. Bei den privaten Arbeitgebern lag die Beschäftigungsquote bei 4,1 Prozent. Obwohl sie die gesetzliche Quote von 5 Prozent nicht erfüllten, konnten sie das gute Ergebnis von 2014 wiederholen.

Laut der *Encuesta de Población Activa*, in Spanien steigt die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen. Im Jahr 2016 lag die Aktivitätsrate von Menschen mit Behinderungen bei fast 36%. Diese gute Leistung ist das Ergebnis einer Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderungen, einschließlich solcher zur Förderung der normalen Beschäftigung. Die Maßnahmen werden durch Anreize wie Subventionen, Prämien und Kürzungen der Beitragsquoten, sowie durch die Einrichtung einer Reservequote in Unternehmen für die Beschäftigung von behinderten Menschen geschaffen.

Laut EU-SILC (Statistik der Europäischen Union zu Einkommen und Lebensbedingungen) liegt die Beschäftigungsquote von Behinderten in Finnland bei 55%. Die finnischen Schätzungen zur Beschäftigungsquote von Erwachsenen mit Behinderungen weichen jedoch erheblich von den EU-SILC-Statistiken ab. Die finnische Schätzung der Beschäftigungsquote liegt bei 17 bis 20%¹. Die finnische Zahl basiert auf verschiedenen Registerdaten, während die EU-SILC-Rate auf einer Umfrage basiert. Die finnischen Schätzungen enthalten auch nur Arbeiten mit bezahltem Gehalt, sodass die Schätzung keine Arbeitspraxis oder ähnliche Tätigkeiten ohne Gehalt enthält. Laut einer Studie von Kehitysvammaliitto (finnische Vereinigung für geistige und entwicklungsbedingte Behinderungen, FAIDD) gibt es in Finnland 25000 geistig behinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. Ungefähr 500 Menschen mit geistiger Behinderung, die auf dem offenen Arbeitsmarkt arbeiten; 2000 in der unterstützten Beschäftigung und 6000 in geschützten Werkstätten. Schätzungsweise 3000 geistig behinderte Menschen könnten mit der richtigen Unterstützung auf dem offenen Arbeitsmarkt arbeiten.

15

In Lettland gibt es laut Daten, die auf einer Konferenz über die Zugänglichkeit des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderungen am 29. November 2017 veröffentlicht wurden, etwa 1/3 der behinderten Menschen, die arbeitslos sind, und die Arbeitslosenquote steigt. Nur 37% der behinderten Menschen arbeiten.

Für Italien beziehen sich die Daten des Jobcenters in Asti (Bericht 2015) darauf, dass nur 155 von 926 Stellenanzeigen des VPI in Asti von 2016 bis heute (Arbeitsverträge und Ausbildung) psychisch behinderte Menschen betreffen (17%). In dieser Gruppe sind 46 Personen (30%) an den Leit- und Unterstützungsaktivitäten der „Agenzia Piemonte Lavoro“ (regionales Beschäftigungssystem) beteiligt. Im konkreten Fall werden sie als Aktivitäten der „Gruppi di Parola“ (Wortgruppen) bezeichnet.



Diese Gruppen sind dafür da:

- Um über die eigene Arbeitserfahrung zu sprechen, alleine oder in Gruppen
- Um darüber zu sprechen, wie man sich selbst als Arbeitnehmer sieht;
- Um darüber zu sprechen, wie man sich gegenüber anderen Menschen verhält;

Diese Gruppen bieten:

- das Teilen einer Wahrnehmung der Gruppe als Ort, an dem die Handlung ausgesetzt ist;
- das Angebot eines Raums, in dem alltägliche Probleme, Beziehungen zu Kollegen und anderen Personen im Organisationsnetz, zu dem sie gehören, berücksichtigt werden;
- das Ausarbeiten operativer Ereignisse, angefangen von echten Erfahrungen bis hin zu Debatten.

Die Anzahl der im CPI von Asti eingeschriebenen psychisch behinderten Menschen steigt von 2009 bis 2015 von 357 auf 420. Der Durchschnitt der Stelleneinschreibungen bei den insgesamt eingeschriebenen Personen in diesem Zeitraum beträgt 5 %, während der Durchschnitt der Personen, die an der „Gruppi di Parola“ teilnehmen, an der Gesamtzahl der Beschäftigten gemessen 29% beträgt.

16

10 b) ARBEITSMARKTINTEGRATION ALS MEHRWERT

Eine gute Ausbildung ist ein sehr wichtiger Indikator für den Erhalt eines Arbeitsplatzes, insbesondere für die berufliche Bildung, und noch wichtiger für Menschen mit Behinderungen, die sozial benachteiligt sind. Der Arbeitsmarktintegration geht immer eine Ausbildung/Schulung voraus. Um zur Arbeit zu gehen, muss man sich erwachsen fühlen und während der Arbeit baut man seine Identität als Erwachsener weiter auf. Vor und während der Arbeitserfahrung muss ein Kurs erstellt werden, der jungen behinderten Menschen hilft, sich wie Erwachsene zu fühlen und zu verhalten, zu lernen, zu arbeiten und dann eine bestimmte Aufgabe auszuführen.

Unternehmen müssen über gute Kenntnisse der Antidiskriminierung, des Zugangs und der Gerechtigkeit der Regierung sowie über Strategien und Praktiken zur Chancengleichheit bei der Beschäftigung verfügen, um sicherzustellen, dass die Rechte des Einzelnen nicht verletzt oder negiert werden. Unternehmen und Arbeitgeber benötigen jedoch mehr Informationen und ein besseres Bewusstsein für die Beschäftigung von Behinderten, obwohl den Arbeitgebern und der Arbeitsgemeinschaft Leit- und Schulungsmaterialien zur Verfügung stehen, um einem Arbeitnehmer mit Behinderungen zu begegnen und ihn zu unterstützen.

Die Vielfalt in der Arbeitsgemeinschaft bereichert die gesamte Organisation. Personen mit unterschiedlichem Hintergrund können eine Auswahl verschiedener Talente, Fähigkeiten und Erfahrungen anbieten, die für die Organisation und ihre Arbeitsleistung von Nutzen sein können. Es ist eine Win-Win-Situation sowohl für den Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen.

11) SCHLÜSSELBOTSCHAFT

Die Vielfalt in der Arbeitsgemeinschaft bereichert die gesamte Organisation. Obwohl sich in den letzten Jahren die Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen verbessert hat, sollten noch viel mehr getan werden, um in einer besseren Gesellschaft zu leben, in der Inklusion und Integration als Normalität angesehen werden. Basierend auf der Eurostat-Berechnung und der European Down Syndrome Association hat 1% der EU-Bevölkerung gesundheitsbezogene Lernschwierigkeiten. Im Jahr 2014 wurde die Bevölkerung der EU auf ungefähr 507 Millionen Menschen geschätzt, was bedeutet, dass fast 5 Millionen Menschen in der EU27 einige gesundheitliche Lernschwierigkeiten haben. Die Hintergründe können eine Auswahl verschiedener Talente, Fähigkeiten und Erfahrungen bieten, die für die Organisation und das Unternehmen von Nutzen sein können, sowie für seine Arbeitsleistung. Es ist eine Win-Win-Situation sowohl für den Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer/innen mit Behinderung.

Um die Integration und Inklusion in den Arbeitsmarkt zu verbessern, ist es von grundlegender Bedeutung, das Bewusstsein der Jugendlichen unmittelbar im Bildungssystem zu schärfen, damit die nächste Generation die Integration als einen natürlichen Prozess sieht und assimiliert und dass jeder trotz seiner Behinderung gleiche Chancen hat.

Die Staaten können eine Leitlinie im Integrationssystem entwickeln, das mehr Einrichtungen bei der Beschäftigung von SN-Mitarbeitenden unterstützt, mehr Subventionen gewährt und mehr Anstrengungen unternimmt, um die obligatorischen Quoten von SN-Mitarbeitenden in Unternehmen zu kontrollieren.

Bildung und Bewusstsein schaffen sind die wichtigsten Ziele – übereinstimmend mit dem Projekt Pacetraining.

12) ZWECK DIESES DOKUMENTS

Dieses Dokument beschreibt den Entwurf der externen Kommunikationsstrategie für das Projekt Pacetraining, das über einen Zeitraum vom 1. Dezember 2017 bis 30. März 2020 geplant ist. Dies ist ein Arbeitsdokument, das derzeit mit allen Konsortien geprüft wird. Wir bemühen uns, mit unserer Zielgruppe – Unternehmen im Bereich Hotel und Gastronomie – klar über den Mehrwert für sie und die allgemeinen sozialen Vorteile der Einstellung von SN-Lernenden zu kommunizieren. Dies hat es uns ermöglicht:

- Eine einflussreiche Kommunikationsstrategie in Übereinstimmung mit den wichtigsten Informationen, die in der vorausgegangenen Recherche zusammengetragen wurden, zu erstellen.
- Ergebnisse zu zeigen, und Einfluss auf die Gesellschaft auszuüben, um sicherzustellen, dass die Kommunikationsinstrumente in Politik und Praxis angewendet werden.



- ein starkes Netzwerk zu schaffen und größeren Einfluss auf die wichtigste Zielgruppe (Unternehmen im Bereich Hotel und Gastronomie) auszuüben.
- eine positive und einflussreiche Nachricht zu verbreiten, die die Vorteile der Einstellung von SN-Lernenden zeigt.

Die wichtigsten Punkte, die sich aus den Recherchen der Projektpartner ergeben haben sind:

- **Steigerung des Teamgeistes und Gewährleistung einer Verbesserung des Geschäftsumfelds**
- **Verbesserung der Arbeitsbeziehungen unter Mitarbeitenden**
- **Loyalität eines SN-Arbeitgebers gegenüber einem Unternehmen.**
- **Verbesserter Ruf des Unternehmens durch eine CSR-Kampagne (Corporate Social Responsibility, zu deutsch: soziale Unternehmensverantwortung).**
- **Stärkung der Corporate Identity (Unternehmensidentität), des immateriellen Wertes des Unternehmens.**
- **Die Bereitstellung von Chancengleichheit für Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund ist der Schlüssel zum Unternehmensethos.**

18

13) KOMMUNIKATIONSINSTRUMENTE

13.1 Online:

Die [Webseite des Projekts Pacetraining](#) enthält Informationen zu den Vorteilen der Einstellung von SN-Lernenden und ein Set von Tools, die vom Konsortium entwickelt wurden. Die folgenden Tools werden ebenfalls auf der Website veröffentlicht:

- Datenbank von Institutionen aus allen Partnerländern, die die soziale und arbeitsrechtliche Eingliederung von SN-Personen fördern.

Das Video, das in Zusammenarbeit mit dem spanischen Partner erstellt wurde, wird auf der Website verfügbar sein, auch in Versionen mit Untertiteln in allen Sprachen der Partnerschaft, um die Aufrufe zu erhöhen.

13.2 Offline

- Ein Flyer wurde erstellt und auf der EFVET-Konferenz 2018 in Como und auf der EFVET-Konferenz 2019 auf den Azoren präsentiert, wo die Partner einen Tisch gebucht hatten, um das Projekt und seine Ziele zu präsentieren und potenzielle Unternehmer zu informieren.



13.3 Audiovisuell

- Ein Video wurde aufgenommen, um die Vorteile der Einstellung von SN-Personal zu bewerben. Es wurden Interviews mit SN-Mitarbeitern und Arbeitgebern dieser Personen durchgeführt, die durch reale Fakten zeigten, dass die Einstellung von SN-Mitarbeitern einen Mehrwert für Unternehmen darstellen kann und dass es natürliche Teambuilding-Gefühle unter den regulären Mitarbeitern erzeugt. Um dies zu tun, muss der Hauptpartner dieses IO. (CECE), kontaktierte einige Unternehmen, die SN-Mitarbeiter beschäftigen, und auf der Grundlage eines vorbereiteten Drehbuchs wurde ein positives und dynamisches Video erstellt, das den Mehrwert von SN-Mitarbeitern in einem Unternehmen in den Mittelpunkt stellt.

Das Video wurde bei den Veranstaltungen und Konferenzen präsentiert und auch auf der Projektwebsite und in den sozialen Medien der jeweiligen Partnerinstitutionen hochgeladen.

14) DIE KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE IM DETAIL

14.1 Ziele

Die kurzfristigen Ziele waren wie folgt:

1. Sicherstellen, dass das Kommunikationsmaterial in Englisch und in allen Partnersprachen vorliegt, damit es für die breite Öffentlichkeit leicht verständlich ist.
2. Die Nachricht erfolgreich vermitteln, dass die Einstellung einer SN-Person ein Mehrwert für das Unternehmen sein kann.
3. Schaffung eines Netzwerkes zwischen Unternehmen im Bereich Hotel und Gastronomie
4. Effektivität der Kommunikation überwachen und bewerten und flexibel bleiben, um die auf Erkenntnissen basierende Strategie zu ändern, zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Die langfristigen Ziele waren:

1. Erweiterung der Kommunikationsstrategie auf andere Bereiche.
2. Sensibilisierung der Gesellschaft für eine neue Reform der Arbeitsmarktpolitik, die den Zugang der SN-Lernenden zum Arbeitsmarkt erleichtert.



14.2 Zielgruppen

- Unternehmen im Bereich Hotel und Gastronomie
- SN-Familien
- Institutionen, die die soziale bzw. Arbeitsmarktinklusio

Ziel war es, möglichst viele interessierte Unternehmer zu erreichen und sie in diese Kommunikationsstrategie einzubinden. Sie konnten die Forschung verbessern, indem sie erklärten, was die Hauptbarrieren bei der Rekrutierung von SN-Personal sind, so dass das Projekt direktes Feedback von der Zielgruppe erhalten konnte. Dies hat dazu beigetragen, sicherzustellen, dass die Forschung für diese Zielgruppe relevant ist und dass die Projekte optimal gestaltet werden.

Dadurch konnten wir auch unsere Verbindung zu den Unternehmen stärken. Es bestand der Wunsch, eine effektive Kommunikationsstrategie zu entwickeln, um den Aufbau von Kooperationen zu unterstützen und die Hauptbotschaft des Projekts über den Mehrwert der Einstellung von SN-Personal zu vermitteln.

20

15) PLAN ZUR UMSETZUNG

Die Pacetraining-Kommunikationsstrategie umfasst eine Kombination aus Offline- und Online-Kommunikationsmitteln. In der Tabelle (unten) gibt es eine Liste möglicher Kommunikationsmittel und -aktivitäten.

Offline	Online
<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Treffen mit Unternehmen aus dem Bereich Hotel und Gastronomie • Besuch von Veranstaltungen und Konferenzen • Workshops • Prospekt • Lesezeichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektwebseite • Videos • Webseiten der Partner-einrichtungen • Social-Media-Seiten der Partnereinrichtun-gen • Mailing-Liste • Newsletter

Das erste von CECE erstellte Ergebnis, die Broschüre, wurde auf der EFVET-Konferenz 2018 in Como (Italien) vorgestellt.

Auf der Projekt-Website, die auch als Vermittler zwischen den Stakeholdern und dem Projekt dient, wurden verschiedene Kommunikationsmittel hochgeladen.

Ein Netzwerk von potenziellen Arbeitgebern wurde von jedem Partner geschaffen, um die Verbreitung der Projektziele zu erleichtern.

Die weitere Umsetzung wird unter allen Partnern besprochen und es werden Termine für die Fortsetzung der Kommunikationsstrategie festgelegt.

16) BEWERTUNG DER KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE

Die folgende Tabelle mit Indikatoren zur Messung der Effektivität der Kommunikationsstrategie wurde verwendet, um die Erreichung der Hauptziele des Projekts zu überprüfen.

Art der Aktivität	Hauptziel	Indikatoren
OFFLINE		
Persönliche Treffen mit Unternehmen im Bereich Hotel und Gastronomie	Präsentation der Vorteile der Rekrutierung von SN-Personal / Aufbau eines Netzwerks	<ol style="list-style-type: none"> 1. Feedback von potenziellen Arbeitgebern 2. Anzahl der Veranstaltungen 3. Schreiben zur positiven Unterstützung des Projekts
Veranstaltungen und Konferenzen, die von den Projektpartnern besucht werden	Schaffung eines Netzwerks und Zusammenarbeit mit Unternehmen im Bereich Hotel und Gastronomie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Feedback der Teilnehmenden 1. Anzahl der Schreiben zur positiven Unterstützung
Workshops	Sensibilisierung auf lokaler/nationaler Ebene für die Möglichkeiten der sozialen Eingliederung von SN-Lernenden.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Feedback der Teilnehmenden
Prospekte	Um interessierte Stakeholder zu erreichen, die ihnen die Vorteile der Einstellung von SN-Lernenden vorstellen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anzahl der Verteilten Prospekte



ONLINE		
Projekt-Webseite	Präsentation der Vorteile der Einstellung von SN-Mitarbeitenden/Online-Plattform, auf der Kommunikationstools verfügbar sein werden.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Webseiten-besuche 2. Google Analytics
Videos	Audiovisuelles Instrument zur Sensibilisierung für den Mehrwert, den die Einstellung von SN-Mitarbeitenden in einem Unternehmen hat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anzahl der Aufrufe 2. Anzahl der Likes und Kommentare unter dem YouTube-Video
Social-Media-Kanäle der Partnereinrichtungen	Kontaktstelle mit potenziellen Arbeitgebern, bei der alle Partner Informationen zu den Vorteilen der Einstellung von SN-Mitarbeitenden veröffentlichen, z. B.: Artikel, Videos usw.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statistiken zu den Posts

Die darin geäußerten Ansichten sind ausschließlich die des Autors, und die Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.