

R1-A1. Roadmap der Methodik



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

"Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden."



EINLEITUNG

Derzeit sehen sich Menschen mit Behinderungen, die arbeitswillig und -fähig sind, mit einer Reihe von Hindernissen konfrontiert, die sie daran hindern, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten und in vielen Fällen Arbeitsplätze zu finden, die ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechen. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen ist deutlich niedriger als die von Menschen ohne Behinderungen, und in einigen Ländern liegt die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderungen bei über 80 %. Wenn Menschen mit Behinderungen arbeiten, arbeiten sie oft in Berufen mit niedrigeren Löhnen und geringen Aufstiegschancen. Es ist von entscheidender Bedeutung, diese Ungleichheiten anzugehen und Möglichkeiten und Unterstützung für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu bieten.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Natursteinindustrie könnte einen wichtigen Beitrag zum Arbeitsmarkt leisten, da dieser Sektor die Möglichkeit bietet, Arbeitsplätze an die unterschiedlichen Fähigkeiten der Arbeitnehmer anzupassen. Die Entwicklung von Lehrplänen und Ausbildungsinhalten zu Therapien für Behinderte auf der Grundlage von Herstellungsverfahren und -techniken in der Steinindustrie könnte die Eingliederung dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt durch Schulungen und den Einsatz innovativer, an das digitale Zeitalter angepasster Systeme erleichtern. Unternehmen, die eine sozial verantwortliche Inklusionspolitik anstreben und die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen mit Behinderungen wertschätzen, könnten von einem Mehrwert in der Vielfalt ihrer Belegschaft und den potenziellen wirtschaftlichen Auswirkungen ihrer Integration in den Natursteinsektor profitieren. Dieser Bericht ist in der Aufgabe "R1-A1. Methodology Roadmap", entsprechend dem Intellectual Output 1 "Bildungsansatz für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten mit Schwerpunkt auf Querschnittskompetenzen im Steinsektor." des InclusiveStone-Projekts. Diese Aufgabe zielt darauf ab, einen Wegweiser zu erstellen, die eine Forschungsmethodik für die Arbeitsplatzuntersuchung, Fragebogen und die Untersuchung des Arbeitsbereiches enthält, die sich auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Natursteinsektor fokussiert. Diese Methodik wird es ermöglichen, einschlägige Daten über Barrieren und Möglichkeiten für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu erheben sowie bewährte Verfahren und mögliche Lösungen zu ermitteln. Die Forschung zur Inklusion im Steinsektor ist von grundlegender Bedeutung, um eine gleichberechtigte und gerechtere Gesellschaft zu erreichen, in der alle Menschen unabhängig von ihrem Status Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten haben.

Dieser Bericht und alle Informationen über das Projekt sind unter der folgenden URL verfügbar:

- Website des InclusiveStone-Projekts: <https://inclusivestone.eu/>



institute of
Entrepreneurship
Development

Inhalt

EINLEITUNG	2
1. WEGWEISER	4
2. DIAGNOSE DER INKLUSION	5
2.1. Zusammenhang	5
2.2. Befragung.....	7
3. JOB-ANALYSE	10
3.1. Tätigkeiten und Jobs	10
3.2. Anpassung von Arbeitsplätzen	12
3.2.1. Allgemeine Daten.....	12
3.2.2. Aufgabenanalyse	12
3.2.3. Anforderungsprofil.....	13
3.2.4. Arbeitsbedingungen.....	14
3.2.5. Kompetenzen	16
4. ZUSAMMENFASSUNG	17

1. WEGWEISER

Inklusion und Diversität sind heutzutage sehr wichtige Themen in der Wirtschaft, und immer mehr Unternehmen schließen sich diesem Trend an. Es ist jedoch nicht immer einfach zu wissen, wie man ein inklusives Unternehmen wird. Daher werden in diesem Abschnitt die notwendigen Schritte beschrieben, um dies zu erreichen, vom Kennenlernen von Menschen mit Behinderungen bis hin zur Förderung und Verbreitung von Fortschritten in diesem Bereich.

Im Folgenden sind die Schritte aufgeführt, die unternommen werden müssen, um ein integratives Unternehmen zu erreichen:

1. **Menschen mit Behinderung kennenlernen:** Wenn Sie noch keine Erfahrung in diesem Bereich haben, ist es wichtig, dass Sie Menschen mit Behinderung kennenlernen, bestehende Stereotypen und Vorurteile in der Gesellschaft abbauen und die Möglichkeit in Betracht ziehen, sie in Ihrem Unternehmen einzustellen.
2. **Wissen, was ein integratives Unternehmen ist:** Um sich weiter in diese Richtung zu bewegen, müssen Sie wissen, was ein integratives Unternehmen ist, über die Möglichkeit nachdenken, eines zu werden, und die Vorteile kennen, die Sie daraus ziehen.
3. **Treffen Sie die Entscheidung und visualisieren Sie die Vorteile:** Es ist wichtig, dass Sie die Entscheidung treffen, ein integratives Unternehmen zu werden und die Vorteile dieser Aktion in einem Dekalog zu visualisieren: zum sozialen Zusammenhalt beitragen, Ihre Marke mit einem Unternehmen von sozialem Prestige verbinden, zur Schaffung eines positiven sozialen und geschäftlichen Klimas beitragen, die Unternehmenskultur konsolidieren, engagieren Sie sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen, entscheiden Sie sich für öffentliche Aufträge, schätzen Sie Ihre Marke und nutzen Sie Talente.
4. **Formalisieren Sie die Entscheidung in den institutionellen Dokumenten des Unternehmens:** Es ist wichtig, dass Sie die Entscheidung, ein inklusives Unternehmen zu werden, in den institutionellen Dokumenten des Unternehmens formalisieren und intern in der Organisation kommunizieren.
5. **Protokollierungsprozesse zur Gewährleistung der Chancengleichheit:** Es ist wichtig, dass Sie Rekrutierungsprozesse protokollieren, um Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu gewährleisten. Stellen Sie sicher, dass Sie Stellen auf der Grundlage fachlicher Kompetenzen definieren.

6. **Untersuchung der Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit repräsentativen Einrichtungen und speziellen Beschäftigungszentren:** Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit repräsentativen Einrichtungen und speziellen Beschäftigungszentren untersuchen, um direkt oder indirekt die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen zu fördern.
7. **Untersuchen Sie die Zugänglichkeit Ihrer Produkte und Dienstleistungen, Einrichtungen und Arbeitsplätze:** Es ist wichtig, dass Sie die Zugänglichkeit Ihrer Produkte und Dienstleistungen, Einrichtungen und Arbeitsplätze untersuchen und proaktiv handeln, um das Gesetz einzuhalten oder zu verbessern.
8. **Verbreiten Sie positive Auswirkungen und gewonnene Erkenntnisse:** Es ist wichtig, dass Sie positive Auswirkungen und gewonnene Erkenntnisse verbreiten. Leiten und ermutigen Sie andere Unternehmen, Lieferanten und Stakeholder, mit denen Sie interagieren.
9. **Integrieren Sie eine Beratungsressource:** Es ist wichtig, dass Sie eine Beratungsressource einbinden, die in enger Zusammenarbeit mit Ihrer Personalabteilung einen proaktiven Ansatz zur Integration von Vielfalt in Ihr Unternehmen entwickelt, mit besonderem Fokus auf Menschen mit Behinderungen.
10. Und schließlich: Wenn Sie Menschen mit Behinderungen einstellen, sind auch Quoten für die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen mit EBR festzulegen, zugänglich zu machen und andere zu ermutigen, Ihrem Prozess zu folgen. So werden Sie dazu beitragen, dass dieser Prozess auf dem Arbeitsmarkt verbreitet wird und Stereotypen und Vorurteilen abgebaut werden.

2. DIAGNOSE DER INKLUSION

2.1. Zusammenhang

Die Inklusionsdiagnose ist ein grundlegendes Instrument, um die aktuelle Situation des Unternehmens in Bezug auf Barrierefreiheit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu bewerten. Diese Analyse wird Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen, damit das Unternehmen auf seinem Weg zu einem integrativen Unternehmen voranschreiten kann.

Um diese Diagnose durchzuführen, werden fünf grundlegende Dimensionen analysiert: Raum und Verkehr, technische Ressourcen und Werkzeuge, Information und Kommunikation, Einstellungen und Politiken, Regeln und Verfahren. Jede dieser Dimensionen wird auf der



institute of
Entrepreneurship
Development

Grundlage des Grades der Einhaltung bewertet, den das Unternehmen in Bezug auf sie hat, wobei drei Stufen berücksichtigt werden: hoch, mittel und niedrig.

Die Dimension "Raum und Verkehr" konzentriert sich auf die Überprüfung der Zugänglichkeitsbedingungen des Unternehmens und seiner unmittelbaren Umgebung, einschließlich der nahe gelegenen Verkehrsmittel, des städtischen Umfelds, in dem sich das Unternehmen befindet, des Zugangs zu Gebäuden, der Fläche, der Korridore, der Innenaufteilung, der Sanitäranlagen, der Möbel, der Theken und der Kundendienstschalter sowie der Beschilderung.

In Bezug auf die Dimension der „technischen Ressourcen und Werkzeuge“ werden die Maschinen, Geräte und Gegenstände, die die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen erhöhen, erhalten oder verbessern können und die das Unternehmen zur Verfügung stellen oder ihre Nutzung erleichtern kann, unter Berücksichtigung der Standards und Kriterien des universellen Designs bewertet.

Die Dimension "Information und Kommunikation" konzentriert sich auf die Bewertung der Kanäle, die den Informationsaustausch erleichtern, unter Berücksichtigung der Bedingungen für die Zugänglichkeit bei der Aussendung und dem Empfang von visuellen, akustischen, taktilen und gestischen Botschaften, der Beschilderung von Gebäuden und Einrichtungen, der Mechanismen, Methoden und Verfahren für die Kommunikation und Bereitstellung von Informationen sowie der Werbung.

In Bezug auf die Dimension "Einstellungen" werden der Wissensstand über Behinderung, der angemessene Gebrauch von Sprache und positiven und integrativen Konzepten, die Förderung der Teilhabe an Vielfalt, die Identifikation und Beseitigung von Vorurteilen sowie die Durchführung spezifischer Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zugunsten von Nichtdiskriminierung und Diversitätsmanagement bewertet.

Schließlich wird in der Dimension "Strategien, Normen und Verfahren" die Einhaltung und Umsetzung von Rechtsvorschriften in den Bereichen Behinderung, Barrierefreiheit und Beschäftigung analysiert, wobei ihre Auswirkungen unter anderem auf Normen und Verhaltenskodizes, Geschäftspolitik, Produktionsstandards, Geschäftsziele, Mission und Vision, Einstellungs- und Handelspolitik berücksichtigt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Inklusionsdiagnose ein wesentliches Instrument für das Unternehmen ist, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und sich auf dem Weg zu einem integrativen Unternehmen zu bewegen, indem Schlüsselaspekte wie die Zugänglichkeit von Räumen, die Nutzung technischer Ressourcen und Werkzeuge,

Kommunikation und Information, Einstellungen sowie Unternehmensrichtlinien und -standards in Bezug auf Behinderung und Inklusion bewertet werden.

2.2. Befragung

In diesem Zusammenhang hat es das Konsortium, aus dem sich InclusiveStone zusammensetzt, für notwendig erachtet, eine Umfrage durchzuführen, um den Grad der Einhaltung der verschiedenen Dimensionen in den Unternehmen, mit denen es in Kontakt steht, zu bewerten. Diese Umfrage zielt darauf ab, den teilnehmenden Unternehmen eine Analyse zu liefern, die Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigt, um ihnen den Schritt oder die Verbesserung auf dem Weg zu einem integrativen Unternehmen zu erleichtern. Darüber hinaus werden in dieser Umfrage wertvolle Informationen über die Zugänglichkeit von Unternehmen, die Nutzung technischer Ressourcen und Instrumente, Kommunikation und Information, Einstellungen und Strategien, Standards und Verfahren gesammelt. Mit diesen Informationen wird das Konsortium in der Lage sein, effektiver mit den teilnehmenden Unternehmen zusammenzuarbeiten, um deren Zugänglichkeit zu verbessern und ihre Arbeitsumgebungen für Menschen mit Behinderungen inklusiver zu gestalten.

RAUM UND TRANSPORT	Beachtung		
	H	M	L
Das Unternehmen verfügt über Transportmittel für seine Mitarbeiter, oder es gibt barrierefreie Transportmittel in der Nähe.			
Die städtische Umgebung in der Nähe des Unternehmens ist zugänglich (Gehwege mit Bordsteinen, akustische Ampeln usw.).			
Es gibt barrierefreie Parkplätze oder Plätze, die für Personen mit eingeschränkter Mobilität reserviert sind.			
Der Zugang zum Arbeitsplatz ist barrierefrei: keine Stufen und/oder Rampen, Türen, Aufzüge, Drehkreuze...			
Die Innenräume des Arbeitsplatzes sind zugänglich: breite Durchgänge, Flure, Zugang zu Räumen, Innenaufteilung, Helligkeit...			
Toiletten sind barrierefrei zugänglich.			
Fluchttüren und andere Sicherheitsmaßnahmen sind barrierefrei und ausgeschildert.			
Barrierefreie Möbel stehen zur Verfügung: Tische, Stühle, Aktenschränke, Schränke, Regale, Regale usw.			
Schalter und Kundendienstschalter, falls vorhanden, sind sowohl für die Betreuer als auch für die Empfänger zugänglich.			
Universelle Entwurfskriterien und Normen werden bei der Planung von Arbeiten und/oder Sanierungen von Unternehmensinfrastrukturen berücksichtigt.			

Bemerkungen:

	Beachtung		
TECHNISCHE RESSOURCEN UND TOOLS	H	M	L
Maschinen, Geräte, Systeme oder Arbeitsmittel (einschließlich Software) sind für Menschen mit Behinderungen zugänglich und/oder anpassbar.			
Bei allen Planungen für die Anschaffung von Werkzeugen, Geräten oder anderen Betriebsmitteln werden universelle Konstruktionskriterien und Normen berücksichtigt.			
Bemerkungen:			

	Beachtung		
INFORMATION UND KOMMUNIKATION	H	M	L
Die Mechanismen, Methoden und Verfahren, die für die Kommunikation und Bereitstellung von Informationen (intern und extern) des Unternehmens verwendet werden, sind universell gestaltet: Telefonie, elektronische Nachrichten, audiovisuelle Medien usw.			
Die Beschilderung auf dem Firmengelände erleichtert den Personenverkehr und die Lokalisierung der angebotenen Abteilungen und Dienstleistungen.			
Es gibt alternative Kommunikationssysteme, in Gebärdensprache geschultes Personal, Magnetschleifen oder andere Kommunikationsmaßnahmen für Alle.			
Bei der Bewerbung und Vermarktung der vom Unternehmen angebotenen Produkte und Dienstleistungen werden universelle Designkriterien berücksichtigt.			
Bemerkungen:			

	Beachtung		
HALTUNGEN	H	M	L
Die in der Unternehmenskultur geförderten Werte basieren auf den Prinzipien der Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit und Inklusion in all ihren Dimensionen.			
Die Mitarbeiter des Unternehmens verfügen unter anderem über Grundkenntnisse im Umgang mit Menschen mit Behinderungen (Hören, Sehen, Intellektuelles, Körperliches und Psychosoziales oder Psychisches), Rechtsvorschriften zu diesem Thema oder Kundenservice.			
Menschen mit Behinderung existieren bereits im Unternehmen und sind voll integriert.			
Bemerkungen:			

RICHTLINIEN, STANDARDS UND VERFAHREN	Beachtung		
	H	M	L
Das Unternehmen verfügt über ein Ausschuss für die soziale Verantwortung der Unternehmen			
Das Unternehmen verfügt über klare und gut publizierte Richtlinien für die Auswahl und Rekrutierung von Personal im Allgemeinen.			
Das Unternehmen hat eine Art positive Maßnahmenpolitik in Bezug auf Geschlecht, Behinderung, Jugend oder andere Gruppen, die von Ausgrenzung bedroht sind.			
Das Unternehmen hat eine Organisationspolitik entwickelt, die Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Dimensionen (physischer Raum, Information und Kommunikation, Einstellungen usw.) fördert.			
Das Unternehmen verfügt über einen Mechanismus zur Verbreitung und Überwachung seiner Politik zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen, einschließlich Sanktionen für jede Art von Diskriminierung.			
Das Unternehmen nimmt in seinen Strategieplan einen Aktionsplan auf, der die Organisation auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Dimensionen ausrichtet, unter Beteiligung der verschiedenen administrativen und operativen Einheiten, Ressourcen, Verantwortlichkeiten und Fristen.			
Das Unternehmen verfolgt eine Personalauswahlpolitik, die Menschen mit Behinderungen und/oder Personen, die während ihrer Arbeit im Unternehmen oder in seinen Beförderungsprozessen eine Behinderung erwerben, nicht diskriminiert.			
Die Regeln und Verhaltenskodizes des Unternehmens berücksichtigen die Bedürfnisse von Stakeholdern mit Behinderungen.			
Die Produktionsstandards des Unternehmens berücksichtigen die Kriterien und Standards des universellen Designs (gerechte Nutzung, flexible Nutzung, intuitive und einfache Bedienung, wahrnehmbare Informationen, Fehlertoleranz, geringe körperliche Anstrengung, Größe und Platz).			
Die Geschäftsziele, die Mission und die Vision des Unternehmens sind auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Dimensionen des Unternehmens ausgerichtet.			
Die Bedürfnisse von Kunden, Verbrauchern und anderen Interessengruppen mit Behinderungen werden in den Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens berücksichtigt.			
Die Lieferanten des Unternehmens und Unternehmen, die dem Unternehmen Rohstoffe und Dienstleistungen zur Verfügung stellen, halten sich an die Nichtdiskriminierung.			
Bemerkungen:			

Wo:

H HOHES Maß an Konformität. Das Kriterium ist vollumfänglich/weitgehend erfüllt.

M MITTLERER Grad der Konformität. Das Kriterium ist nicht erfüllt, könnte aber leicht erfüllt werden.

L GERINGER Grad an Konformität / Nichteinhaltung. Das Kriterium ist nicht erfüllt / kann nicht erfüllt werden.

3. JOB-ANALYSE

3.1. Tätigkeiten und Jobs

Unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Schritte besteht eine grundlegende Aufgabe darin, die Geschäftstätigkeiten zu identifizieren und zu analysieren, die für die Eingliederung von behindertem Personal in Betracht kommen können, und die anschließende Bewertung der mit diesen Tätigkeiten verbundenen Arbeitsplätze. Ziel dieser Aufgabe ist es, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz sicherzustellen und ein vielfältiges und respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, wird eine detaillierte Bewertung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens durchgeführt, um diejenigen zu identifizieren, die für die Integration von Mitarbeitern mit Behinderungen anfällig sein könnten. Die spezifischen Anforderungen jedes Arbeitsplatzes im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten werden unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Kompetenzen analysiert, die für eine effektive Ausführung der Arbeit erforderlich sind.

Um diesen Aufgabenkatalog zu erhalten, wurde die folgende Datentabelle von Experten und Unternehmen der Natursteinbranche entwickelt und ausgefüllt:



Aktivität:	Ungefährer Anteil der Haupttätigkeit des Unternehmens (%)	Wichtigste Maschinen, Werkzeuge und Ausrüstungen	Erforderliche allgemeine Fähigkeiten	Ungefähre Anzahl der zugewiesenen Arbeitskräfte	Bemerkungen

3.2. Anpassung von Arbeitsplätzen

Sobald die Arbeitsplätze ermittelt sind, die von Menschen mit Behinderungen besetzt werden können, werden die möglichen Anpassungen bewertet, die vorgenommen werden müssen, um Barrierefreiheit und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Diese Anpassungen können sowohl in der physischen Infrastruktur als auch in den bei der Arbeit verwendeten Prozessen und Werkzeugen erfolgen.

Die folgenden Punkte beschreiben die verschiedenen Faktoren, die an jedem Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind, die erforderlichen Fähigkeiten und die notwendigen Anpassungen, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen zu gewährleisten. Dieser Entwurf dient als Referenzinstrument für Personalauswahlprozesse und als Leitfaden für die Anpassung von Arbeitsplätzen an die spezifischen Bedürfnisse jedes einzelnen Mitarbeiters.

3.2.1. Allgemeine Daten

POSITION (C.N.O.):	BERUFSNIVEAU:
ART DES AM HÄUFIGSTEN VERWENDETEN VERTRAGS: (Unbefristet, Befristet, Ausbildung, Arbeit und Dienstleistung...)	LAUFZEIT DES GEBRÄUCHLICHSTEN VERTRAGS:
Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/> Schichten: JA <input type="checkbox"/> Geografische Mobilität: JA <input type="checkbox"/> Fahrplan (durchgehend, geteilt, Vormittags, nachmittags...) <input type="checkbox"/> Anzahl der Stunden: <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/>	
BEMERKUNGEN:	

3.2.2. Aufgabenanalyse

Aufgaben-Nr.	Beschreibung	% der Zeit

3.2.3. Anforderungsprofil

FÄHIGKEITEN	Stufen:			Besondere Bemerkungen:
	A	B	C	
Manuelle Geschicklichkeit: Fähigkeit, Tätigkeiten, die koordinierte Aktionen erfordern, mit manueller Genauigkeit und Geschwindigkeit auszuführen.				
Bewegung: Die Fähigkeit, zu gehen und/oder sich zu bewegen, unabhängig davon, ob eine Form von Ausrüstung verwendet wird oder nicht.				
Zugang zu Verkehrsmitteln: Möglichkeit, auf öffentliche Verkehrsmittel zuzugreifen oder ein privates Fahrzeug zu nutzen.				
Haltung: Fähigkeit, eine bestimmte Körperhaltung einzunehmen und beizubehalten; SITZEND, STEHEND, SONSTIGES.				
Kraft: Fähigkeit, körperliche Anstrengung auszuführen (körperliche Betätigung/Last-Handhabung von Gewichten und/oder sperrigen Gegenständen).				
Toleranz: Fähigkeit, Situationen zu widerstehen, die Stress, Anspannung und/oder geistige Erschöpfung erzeugen können.				
Persönliche Autonomie: Fähigkeit, unabhängig und ohne Aufsicht bei Aktivitäten im Zusammenhang mit Selbstfürsorge und Risikowahrnehmung zu handeln.				
Zwischenmenschliche Beziehungen: Fähigkeit, Beziehungen zu anderen aufzubauen und zu pflegen.				
Orientierung in der Umwelt: Fähigkeit, sich in der Umgebung, in der man lebt (Stadtteil, Stadt), zu orientieren und öffentliche Verkehrsmittel (U-Bahn, Bus) zu nutzen (zu kennen und zu nutzen).				
Geldverwaltung: Fähigkeit, sich an grundlegenden wirtschaftlichen Transaktionen zu beteiligen.				
Lernen: Fähigkeit, sich Wissen anzueignen, neue Aufgaben zu erfüllen.				

Vision: Fähigkeit, Objekte und Farben zu erkennen und/oder zu unterscheiden.				
Gehör: Fähigkeit, Geräusche zu hören, zu erkennen und/oder zu unterscheiden.				
Verbales Verständnis: Fähigkeit, mündliche Botschaften zu verstehen.				
Mündlicher Ausdruck: Fähigkeit, mündliche Botschaften auszudrücken.				

A: Erforderlich
B: Gelegentlich erforderlich
C: Nicht erforderlich

3.2.4. Arbeitsbedingungen

INGESETZTE MÖBEL UND/ODER TECHNIK

1.- Möbel
2.- Technologie
3.- Werkzeuge / Maschinen / Fahrzeuge

UMGEBUNGSBEDINGUNGEN UND RISIKOFAKTOREN

1.- Zugänglichkeit und Barrieren	
Barrieren: Ja: <input type="checkbox"/> Nein: <input type="checkbox"/>	Kurze Beschreibung der Barrieren:

2.- Umgebungsbedingungen: Geben Sie erforderlichenfalls Besonderheiten in Bezug auf folgende Faktoren an:	
Bemerkungen:	
Temperatur	<input type="checkbox"/> <input style="width: 400px; height: 20px;" type="text"/>

Feuchtigkeit	<input type="checkbox"/>	
Beleuchtung	<input type="checkbox"/>	
Lärm	<input type="checkbox"/>	
Schwingungen	<input type="checkbox"/>	
Umgebung (extreme Wetterbedingungen, Staub, Rauch, Klimaanlage).	<input type="checkbox"/>	

3.- Risikofaktoren: Identifizieren Sie mögliche Risikosituationen im Zusammenhang mit den folgenden Faktoren:

Anmerkungen:

Maschinerie	<input type="checkbox"/>	
Höhen	<input type="checkbox"/>	
Anstrengungen	<input type="checkbox"/>	
Mobilität	<input type="checkbox"/>	
Position	<input type="checkbox"/>	
Anspannung / Angst / Stress	<input type="checkbox"/>	
Handhabung	<input type="checkbox"/>	

Arbeitspläne / Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Arbeiten in Innenräumen	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Außerhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Kontinuierlicher Ausdruck	mündlicher <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

3.2.5. Kompetenzen

BILDUNG

Befähigungen:	Sprachen:	Sonstiges Wissen

PRAKTIKUM

Geben Sie an, ob Vorkenntnisse für die Stelle erforderlich sind: JA NEIN

SONSTIGE ANFORDERUNGEN

Führerschein: JA NEIN Typ

Alter:

> <

Eigenes Fahrzeug:

JA NEIN

Zeitliche Verfügbarkeit:

JA NEIN

Arbeitsort:

Arbeitstag:

Stundenplan:

BEMERKUNGEN

4. ZUSAMMENFASSUNG

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Inklusion eine Notwendigkeit ist, die alle Unternehmen annehmen sollten, nicht nur wegen ihrer ethischen und moralischen Bedeutung, sondern auch, weil integrative Unternehmen viele Vorteile nutzen können, wie z. B. die Verbesserung der Produktivität, die Steigerung der Innovation und die Verbesserung des öffentlichen Images. Um Inklusion zu erreichen, ist es notwendig, eine gründliche Analyse der verschiedenen Bereiche durchzuführen, aus denen sich das Geschäftsumfeld zusammensetzt, wie z. B. Raum und Transport, technische Ressourcen und Instrumente, Information und Kommunikation, Einstellungen sowie Richtlinien, Regeln und Verfahren.

Die im Rahmen des InclusiveStone-Projekts durchgeführten Umfragen und Analysen sind wertvolle Instrumente für Unternehmen, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und Strategien zu entwickeln, um Menschen mit Behinderungen in ihre Betriebs- und Organisationskultur einzubeziehen. Darüber hinaus ermöglichen diese Analysen es Unternehmen, die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Mitarbeiter, Kunden und anderer Stakeholder besser zu verstehen, was zu einer besseren Entscheidungsfindung und einem Wettbewerbsvorteil führen kann. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das InclusiveStone-Projekt und seine diagnostischen Instrumente entscheidend sind, um eine Kultur der Inklusion in der Geschäftswelt zu fördern und eine gerechtere und nachhaltigere Zukunft aufzubauen.