

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	10
Einleitung	11
1 Behinderung in einer Leistungsgesellschaft	15
1.1 Zur Bedeutung des menschlichen Elements zur Ermöglichung von Inklusion bei Personalentscheidungen bzw. beim Umgang mit Menschen mit Behinderung im betrieblichen Alltag	15
1.2 Begriffsdiskussion Behinderung	19
1.3 Menschen mit Behinderung zwischen Separation und Inklusion	26
1.4 Rechtliche Aspekte der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	29
1.4.1 Pflichten des Arbeitgebers	29
1.4.2 Leistungen an den Arbeitgeber	30
1.5 Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen	32
1.6 Schlussfolgerungen	38
2 Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen	41
2.1 Das Konstrukt Einstellungen	42
2.2 Widersprüchliche Normen, Handlungsunsicherheit und soziale Distanz	43
2.3 Ergebnisse einer quantitativen Befragung von Personalverantwortlichen	46
2.3.1 Aufbau der Befragung	47
2.3.2 Stichprobe	48
2.3.3 Korrelationen soziodemographischer Merkmale	54

2.3.4	Ergebnisse: Ein Überblick über die Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen in der Gesamtstichprobe	55
2.3.5	Ergebnisse: Mittelwertvergleiche mit verschiedenen Variablen	64
2.3.5.1	Variable Geschlecht	65
2.3.5.2	Variable Alter	66
2.3.5.3	Variable Branche	67
2.3.5.4	Variable: Unternehmensgröße	69
2.3.5.5	Variable Position im Unternehmen	70
2.3.5.6	Variable Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	71
2.3.5.7	Zusammenfassung der Mittelwertvergleiche	72
2.3.6	Ergebnisse: Auswertung der offenen Frage	73
2.4	Erkenntnisse aus qualitativen Interviews	77
2.4.1	Interviews mit ‚Vermittlern‘	77
2.4.1.1	Methode	78
2.4.1.2	Interviewpartner	79
2.4.1.3	Ergebnisse	81
2.4.2	Interviews mit Personalverantwortlichen	91
2.4.2.1	Methode	92
2.4.2.2	Interviewpartner	92
2.4.2.3	Ergebnisse	94
2.4.3	Einstellungshemmnisse und Einstellungsgründe – Relevante Erkenntnisse einer Studie in Unternehmen im Bundesland Bremen	102
2.5	Beschaffenheit der Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen	108
2.5.1	Affektiv, kognitiv, verhaltensorientiert	109
2.5.2	Zwischen Konsistenz und Ambivalenz	110
2.5.3	Implizite oder explizite Einstellungen	112
2.5.4	Funktionen von Einstellungen nach Katz	112
2.6	Schlussfolgerungen	115

3 Ansätze zu einem Konzept der Einstellungsänderung	117
3.1 Determinanten für ein Konzept zur Einstellungsänderung	118
3.2 Voraussetzungen schaffen	119
3.2.1 Auseinandersetzung mit bestehenden Einstellungen .	119
3.2.2 Offener Umgang miteinander	120
3.2.3 Relevanz des Themas erhöhen	121
3.3 Einstellungsänderungsstrategien umsetzen	122
3.3.1 Verschiedene Einstellungskomponenten ansprechen .	122
3.3.2 Mitarbeitende stark machen	123
3.3.3 Kontakt ermöglichen und begleiten	123
3.4 Möglichkeiten erkennen und Grenzen akzeptieren	124
 4 Fazit: Über Möglichkeiten und Grenzen, soziale Einstellungen bearbeitbar zu machen	 127
4.1 Offene Forschungsfragen	127
4.1.1 Differenzierung nach Behinderungsarten	127
4.1.2 Das Bild weiter schärfen	128
4.1.3 Bewusste oder unbewusste Einstellungsänderungen .	129
4.1.4 Einbeziehung der sozialen Repräsentationen hinter den Einstellungen	130
4.1.5 Übertragung der Erkenntnisse zu Einstellungen bei anderen Einstellungsobjekten	132
4.2 Ausblick	132
 Quellenverzeichnis	 135
 Anhang 1: Erhebungsbogen	141
Anhang 2: Kategorisierung der Antworten auf die offene Frage	144
Anhang 3: Gesprächsleitfaden zu den qualitativen Interviews mit den ‚Vermittlern‘	151
Anhang 4: Leitfaden für die qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen	152

Einstellungen Personalverantwortlicher zur

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Klaus, H.; von Kajdacsy, S.; Haverbier, J.

2015, X, 143 S. 13 Abb., 2 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-07195-0