

Silvester Popescu-Willigmann

# EN ROUTE TO AN INCLUSIVE JOB MARKET

EFHOH CONFERENCE 2015, APRIL 11



## 1. Inclusion and participation: Meaning, conditions, theses

*Inklusion und Teilhabe: Bedeutung, Voraussetzungen, Thesen*

a) Essentials: What is an inclusive job market?

*Grundlegendes: Was bedeutet „Inklusiver Arbeitsmarkt“?*

b) Macro parameters (Society and politics)

*Parameter auf der Makro-Ebene (Gesellschaft und Politik)*

c) Meso parameters (Corporations and organizations)

*Parameter auf der Meso-Ebene (Unternehmen und Organisationen)*

d) Micro parameters (Individual interactions)

*Parameter auf der Mikro-Ebene (Individuelle Interaktionen)*

## 2. Suggestion: A concerted EFHOH plan of action: Road map to inclusion

*Vorschlag: Ein konzertierter EFHOH-Aktionsplan: Road map zur Inklusion*

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### a) Essentials: What is an inclusive job market?

*Grundlegendes: Was bedeutet „Inklusiver Arbeitsmarkt“?*

#### Inclusion

[...] refers in its broadest sense to **citizenship**, to the **civil and political rights** and **obligations** that all members of a society should have not just formally, but **as a reality of their lives**. It also refers to **opportunities** and to **involvement** in public space [...] **Access to work** is one main context of opportunity.  
(Giddens 1998, pp. 102-103)

#### Inklusion

*[...] meint in seiner allgemeinsten Bedeutung die **bürgerlichen und politischen Rechte und Pflichten**, die alle Mitglieder der Gesellschaft nicht nur formal, sondern auch in ihrer Lebenswirklichkeit haben sollten. Sie erstreckt sich auch auf **Chancengleichheit** und **öffentliche Mitsprache [Teilhabe]**. In einer Gesellschaft, in der Arbeit für die Selbstachtung und den Lebensstandard ausschlaggebend sind, ist der **Zugang** zu ihr ein wesentliches Moment der Chancengleichheit.*  
(Giddens 1999, S. 120 f.)

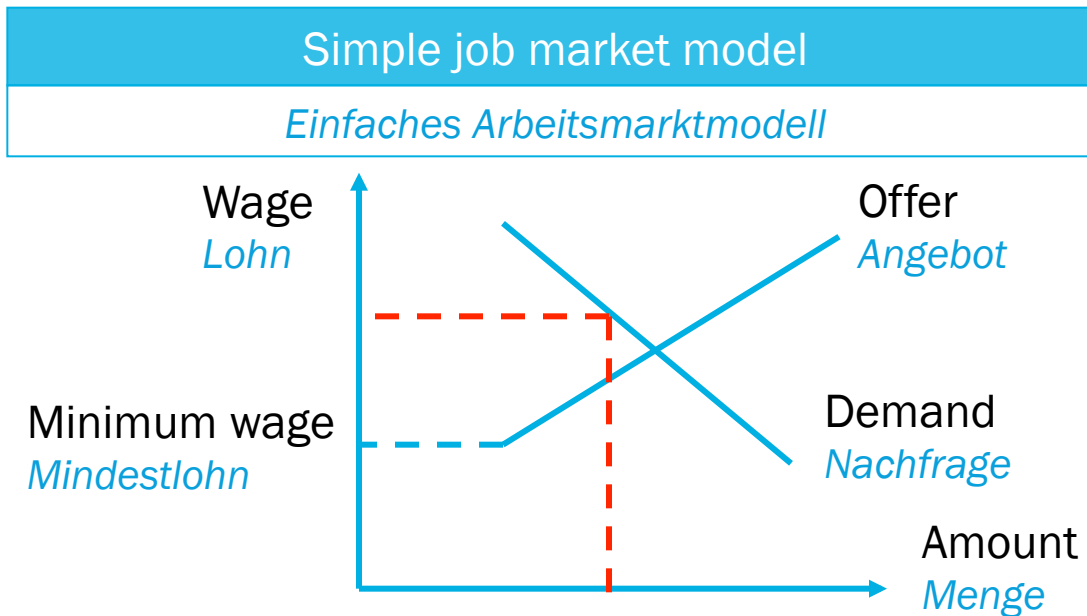
# 1. INCLUSION & PARTICIPATION INKLUSION & TEILHABE

## a) Essentials: What is an inclusive job market?

*Grundlegendes: Was bedeutet „Inklusiver Arbeitsmarkt“?*

**Status quo**  
**No inclusive job market**  
**Kein inklusiver Arbeitsmarkt**

→ Lower job market participation (higher unemployment, lower wages) of „people with disabilities“  
*„Menschen mit Behinderung“ partizipieren weniger am Arbeitsmarkt (höhere Arbeitslosigkeit, geringere Einkommen)*



**Assumption: Costs** of employment of „people with disabilities“ weighed higher by employers than costs of employment of „normal“\* people → lower demand for „people with disabilities“ → Exclusion from participation in job market

**Annahme: Kosten der Beschäftigung** von „Menschen mit Behinderung“ werden von Arbeitgebern höher bewertet als die Kosten von „normalen“\* Beschäftigten → geringere Nachfrage nach „Menschen mit Behinderungen“ → Exklusion von Arbeitsmarktteilhabe

„normal“ = corresponding to the norm in sense of an average that is predictable. „Disability“ = seen as a social construct not an individual feature.  
*„normal“ = gemäß einer dem berechenbaren Durchschnitt entsprechenden Norm. „Behinderung“ = soziales Konstrukt, nicht individuelle Eigenschaft.*

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### a) Essentials: What is an inclusive job market?

*Grundlegendes: Was bedeutet „Inklusiver Arbeitsmarkt“?*

**Status quo**  
**No inclusive job market**  
**Kein inklusiver Arbeitsmarkt**

What might be reasons for the assumption of employers?

*Was könnten Ursachen der Vermutung von Arbeitgebern sein?*

- Is individual performance suspected to be inferior? (higher costs/unit)  
*Wird individuelle Leistungsfähigkeit als geringer unterstellt? (höhere Kosten/Leistungseinheit)*
- Are expenses for the compensation of „deficits“ seen as too high? (higher cost/unit)  
*Wird Aufwand zur Kompensation von „Defiziten“ als zu hoch eingeschätzt? (höhere Kosten/Leistungseinheit)*
- Are additional costs of employment perceived? (higher costs/unit)  
*Werden zusätzliche Kosten der Beschäftigung wahrgenommen? (höhere Kosten/Leistungseinheit)*

→ **Why do these presumptions possibly exist?**  
*Warum gibt es diese möglichen Vermutungen?*

Starting points for lobby associations' work

*Anknüpfungspunkte für die Arbeit von Verbänden*

**Deconstruction!**

**Dekonstruktion!**

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### a) Essentials: What is an inclusive job market?

*Grundlegendes: Was bedeutet „Inklusiver Arbeitsmarkt“?*

Status futurus  
Inclusive job market  
Inklusiver Arbeitsmarkt

What might be a desirable (= „inclusive“) job market?

*Was könnte ein wünschenswerter („inklusive“) Arbeitsmarkt sein?*

→ Each person has an **equivalent job position**? („absolute justice“)

*Jeder Mensch hat einen gleichwertigen Arbeitsplatz? („absolute Gerechtigkeit“)*

→ Each person has an **equal chance to obtain** a certain job position. („relative justice“)

*Jeder Mensch hat die gleiche Chance auf einen bestimmten Arbeitsplatz. („relative Gerechtigkeit“)*

What is a „good“ job position?

*Was ist ein „guter“ Arbeitsplatz?*

→ A position that allows a person to progress professionally through traditional career?

*Ein Arbeitsplatz, der das Erklimmen klassischer Karrierewege erlaubt?*

→ A position that allows a person to achieve professional self-realization.

*Ein Arbeitsplatz, auf dem eine Person sich beruflich selbstverwirklichen kann.*

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### a) Essentials: What is an inclusive job market?

*Grundlegendes: Was bedeutet „Inklusiver Arbeitsmarkt“?*

Status futurus  
Inclusive job market  
Inklusiver Arbeitsmarkt

Suggestion for a postulation for job market resp. job position justice:

Each individual shall obtain equal access to and development in a job position that allows him or her professional self-realization, regardless of origin, personal attributes, way of living, and not self-imposed limitations. Professional self-realization means to perform a professional activity that corresponds to ones' professional skills and potentials, and with which one can identify. (Popescu-Willigmann 2014, pp. 69-78; 2014a, p. 22)

*Vorschlag für eine Forderung nach Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitsplatzgerechtigkeit:*

*Jedes Individuum soll – unabhängig von Herkunft, sonstigen Eigenschaften der Person oder Lebensweise sowie nicht selbst verschuldeten Einschränkungen gleiche (= faire) Möglichkeiten des Zugangs zu und der Entwicklung an einem Arbeitsplatz erhalten, der ihm berufliche Selbstverwirklichung ermöglicht. Berufliche Selbstverwirklichung bedeutet, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, die den eigenen Fähigkeiten und Potenzialen entspricht und mit der man sich identifizieren kann. (Popescu-Willigmann 2014, S. 69-78; 2014a, S. 22)*

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### a) Essentials: What is an inclusive job market?

*Grundlegendes: Was bedeutet „Inklusiver Arbeitsmarkt“?*

### → Structural factors for inclusive employment relations (meso and macro level)

*Strukturelemente für inklusive Arbeitsverhältnisse (Meso- und Makro-Ebene)*

<p><b>Availability</b></p> <p>Sufficient available jobs</p>	<p><b>Verfügbarkeit</b></p> <p><i>Ausreichende Anzahl Arbeitsplätze</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ One job market</li> <li>▪ Equal conditions</li> <li>▪ Education and binding rules for employers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Ein Arbeitsmarkt</i></li> <li>▪ <i>Gleiche Zugangsregeln</i></li> <li>▪ <i>Aufklärung und verbindliche Vorgaben f. Arb.G.</i></li> </ul>
<p><b>Accessibility</b></p> <p>Economically and physically</p>	<p><b>Zugänglichkeit</b></p> <p><i>Wirtschaftlich und physisch</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ For economically: see Art. 27 (I) Convention</li> <li>▪ Physically: Barrier free work places</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Für wirtschaftlich: siehe Art. 27 (I) UN-BRK</i></li> <li>▪ <i>Physisch: Barrierefreiheit der Arbeitsplätze</i></li> </ul>
<p><b>Acceptability</b></p> <p>Individual interactions</p>	<p><b>Akzeptierbarkeit</b></p> <p><i>Individuelle Interaktionen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No restrictions to job market segments</li> <li>▪ No restrictions to limited positions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Keine Beschränkung auf Sonderarbeitsmärkte</i></li> <li>▪ <i>Keine Beschränkung auf bestimmte Positionen</i></li> </ul>
<p><b>Adaptability</b></p> <p>Adaptable work places</p>	<p><b>Anpassungsfähigkeit</b></p> <p><i>Wandlungsfähige Arbeitsplätze</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adaption to changing individual situations</li> <li>▪ Use of technolog. progress to reduce barriers</li> <li>▪ Allow indiv. development</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Anpassung an indiv. sich ändernde Lebenslagen</i></li> <li>▪ <i>Nutzung technolog. Fortschritts f. Barrierefreiheit</i></li> <li>▪ <i>Erlauben indiv. Entfaltung</i></li> </ul>

Popescu-Willigmann (2014; PP. 74 ff.)  
Popescu-Willigmann (2014; S. 74 ff.)

April 11, 2015

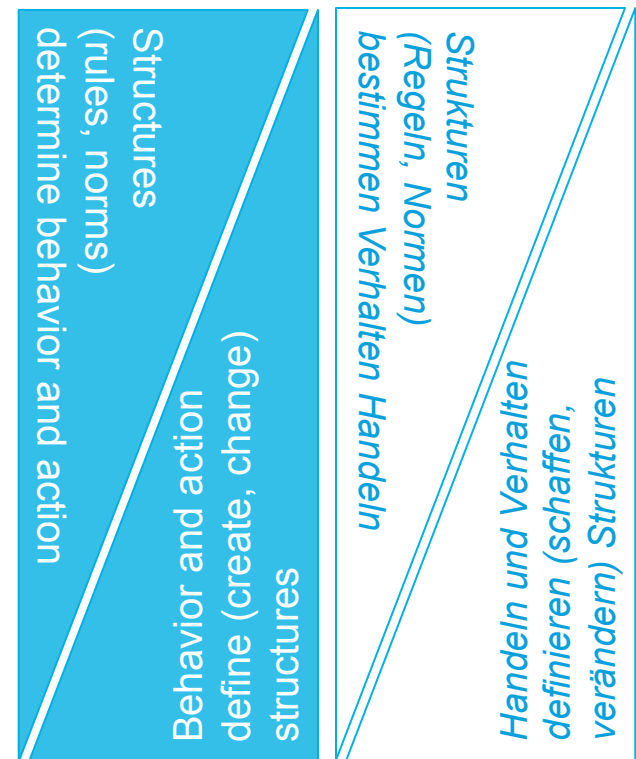
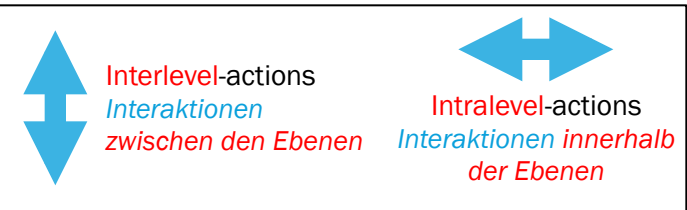
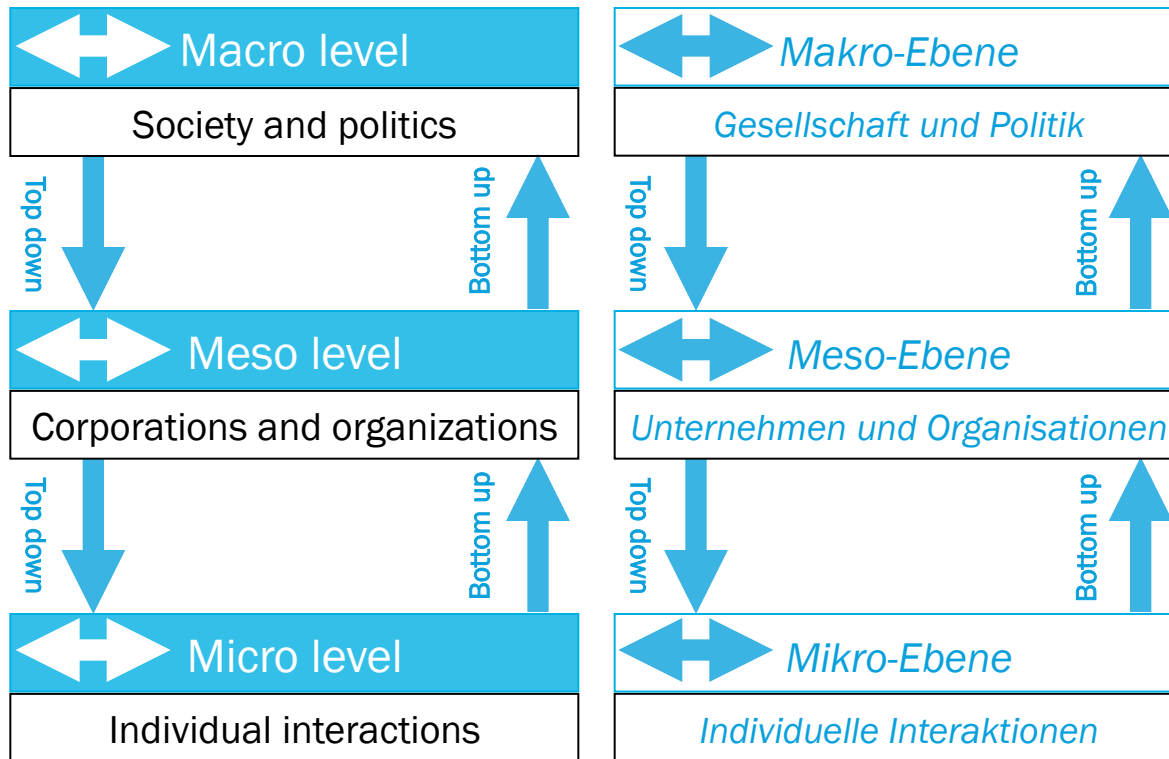


# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

a) **Essentials: What is an inclusive job market?**  
*Grundlegendes: Was bedeutet „Inklusiver Arbeitsmarkt“?*

Levels of action / *Ebenen der Interaktion*



# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### b) Macro parameters (Society and politics)

*Parameter auf der Makro-Ebene (Gesellschaft und Politik)*

#### Aims of inclusion

**Social justice → fair opportunities → equality:**  
Equal **access** to societal products and positions **regardless of** origin, personal attributes, way of living, and not self-imposed limitations.  
**→ Creation of societal structures that enable equal participation in society.**  
(Popescu-Willigmann 2014, pp. 71 f.)

#### Ziele der Inklusion

**Soziale Gerechtigkeit → Chancengerechtigkeit → Gleichheit:** Gleichberechtigter Zugang zu gesellschaftlichen Hervorbringungen und Positionen **unabhängig von Herkunft, Eigenschaften der Person oder der Lebensweise sowie nicht selbst verschuldeten Einschränkungen.**  
**→ Schaffung von Gesellschaftsstrukturen, die eine chancengleiche gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen.**  
(Popescu-Willigmann 2014, S. 71 f.)

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### b) Macro parameters (Society and politics)

*Parameter auf der Makro-Ebene (Gesellschaft und Politik)*

- Macro level = Level of societal conditions, influences, distribution and developments  
*Makro-Ebene = Ebene gesellschaftlicher Gegebenheiten, Einflüsse, Verteilung, Entwicklungen*
- Stakeholder: Institutions, social networks, like: employers' associations, trade unions, lobby organizations, governments, ministries, social security system, media (...)  
*Akteure: Institutionen, soziale Netzwerke wie: Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Interessenverbände (Lobbys), Regierungen, Ministerien, Sozialversicherungen, Medien (...)*
- Key question: Assessments of collective interests, and burden and benefit balancing on a political/societal level  
*Schlüsselfrage: Abwägung kollektiver Interessen und Nutzen- und Lastenausgleich auf politischer/ gesamtgesellschaftlicher Ebene*
- Functioning: Indirect or non-individual relations; organizations or collectives inter-act; influence is exerted by formal or informal power  
*Funktionsweise: Indirekte oder nicht-individuelle Beziehungen; Organisationen oder Kollektive inter-agieren, Einfluss wird über formelle oder informelle Macht ausgeübt*

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### b) Macro parameters (Society and politics)

*Parameter auf der Makro-Ebene (Gesellschaft und Politik)*

Results of lobbying and policy making on a cultural/social level

*Ergebnisse von Lobby-Arbeit und Politikgestaltung auf kultureller/sozialer Ebene*

→ Public education and information → Solidarity and collective power  
*Öffentliche Aufklärung und Informierung → Solidarität und kollektive Macht*

Results of lobbying and policy making on a normative level

*Ergebnisse von Lobby-Arbeit und Politikgestaltung auf normativer Ebene*

→ Anti-Discrimination legislation and jurisprudence

*Antidiskriminierungsgesetzgebung und Rechtsprechung*

→ Legal and/or financial rewards and punishments for employers

*Rechtliche und/oder finanzielle Belohnungen und Bestrafungen für Arbeitgeber*

→ ... combined with requirements, prohibitions, quotas, special rights

*... kombiniert mit Ge- und Verboten, Quoten und speziellen Ansprüchen*

→ Financial supports („compensations“ [sic!]) for employers

*Finanzielle Unterstützung („Entschädigungen“ [sic!]) für Arbeitgeber*

→ Social security system (rehabilitation, income surrogate, medics, aids/appliances, assistance)

*Systeme sozialer Sicherung (Rehabilitation, Einkommensersatz, Heil- und Hilfsmittel, Assistenzleistungen)*

### Associations' tasks

- „Classical“ lobby work
- Activism
- Political participation
- Education and information

### Aufgaben für Verbände

- „Klassische“ Lobby-Arbeit
- Aktivismus
- Politische Beteiligung
- Aufklärung und Information

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### c) Meso parameters (Corporations and organizations)

*Parameter auf der Meso-Ebene (Unternehmen und Organisationen)*

#### Aims of inclusion

**Social justice → fair opportunities → equality:** Equal **access** to regional work-related offerings, and positions in organizations **regardless of** origin, personal attributes, way of living, and not self-imposed limitations.  
**→ Creation of regional and organizational structures, opportunities, procedures, and conditions** that enable equal participation in regional and organizational work-related opportunities.

#### Ziele der Inklusion

**Soziale Gerechtigkeit → Chancengerechtigkeit → Gleichheit:** *Gleichberechtigter Zugang zu regionalen arbeitsrelevanten Angeboten und Positionen in Organisationen unabhängig von Herkunft, Eigenschaften der Person oder der Lebensweise sowie nicht selbst verschuldeten Einschränkungen.*  
**→ Schaffung von regionalen und organisationalen Strukturen, Gelegenheiten, Prozessen und Voraussetzungen, die eine chancengleiche regionale und organisationale arbeitsrelevante Teilhabe ermöglichen.**

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### c) Meso parameters (Corporations and organizations)

*Parameter auf der Meso-Ebene (Unternehmen und Organisationen)*

- Meso level = Interactions of humans in institutional and organizational contexts  
*Meso-Ebene = Interaktionen von Menschen innerhalb von Institutionen und Organisationen*
- Stakeholder: Corporate management, HR managers and decision makers, line managers, co-workers, employee representatives, local/regional (self-help) organizations, local governments and administration, local/regional social security branches, local/regional media (...)  
*Akteure: Unternehmensleitungen, Personalverantwortliche, Fachvorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Arbeitnehmervertretungen, lokale/regionale Selbsthilfegruppen und Verbände, kommunale Behörden, lokale/regionale Sozialversicherungszweige, lokale/regionale Medien (...)*
- Key question: Execution of macro level standards, assessments of collective and particular interests, cost-benefit considerations, interaction with civil societal actors  
*Schlüsselfrage: Umsetzung von Makro-Ebenen-Vorgaben, Abwägung kollektiver und partikularer Interessen, Kosten-Nutzen-Abwägungen, Interaktion mit zivilgesellschaftlichen Akteuren*
- Functioning: Indirect or non-individual, and individual relations; organizations, collectives, and individuals inter-act; influence is exerted by formal or informal power, and common sense views  
*Funktionsweise: Indirekte oder nicht-individuelle und individuelle Beziehungen; Organisationen, Kollektive und Individuen inter-agieren; Einfluss wird über formelle oder informelle Macht und aus übergreifenden Erwägungen heraus ausgeübt*

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### c) Meso parameters (Corporations and organizations)

*Parameter auf der Meso-Ebene (Unternehmen und Organisationen)*

Impact of lobbying, policy making, and cultural practice on a practical level

*Einfluss von Lobby-Arbeit, Politikgestaltung und kultureller Praxis auf praktischer Ebene*

- Corporations' HR level: Recruitment, placement, assignment, compensation, development  
*HR-Bereich: Gewinnung, Einstellung, Einsatz, Vergütung, Entwicklung*
- Corporations' structural and procedural organizational determinants  
*Strukturelle und prozedurale Organisationsdeterminanten*
- Leadership development and behavior in corporations  
*Führungskräfteentwicklung und -verhalten in Firmen*
- Corporations' Corporate Governance and Corporate Social Responsibility  
*Unternehmerische Steuerung und Koordination sowie soziale Verantwortung*
- Local/regional cultural, education, support, care and public service structures  
*Lokale/regionale Kultur-, Bildungs-, Unterstützungs- und Versorgungsstrukturen sowie allgemeine Daseinsvorsorgestrukturen*
- Lobby organizations community, and members interactions  
*Nachbarschafts-/Community-Arbeit, Mitgliederangebote der Selbsthilfe und Verbände*

### Associations' tasks

- „Classical“ lobby work, direct member services
- Activism
- Political participation
- Education, coaching, and information

### Aufgaben für Verbände

- „Klassische“ Lobby-Arbeit und Mitglieder-Angebote
- **Aktivismus**
- **Politische Beteiligung**
- **Aufklärung, Coaching und Information**



# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### d) Micro parameters (individual interactions)

*Parameter auf der Mikro-Ebene (Individuelle Interaktionen)*

#### Aims of inclusion

**Social justice** → **fair opportunities** → **equality**: **Recognition** of the other as an equal other to one's self. Perception of the other as an individual, whose professional or work-relevant skills, competences, and track record are the only measure of evaluation in HR assessments, **regardless of** origin, personal attributes, way of living, and not self-imposed limitations.

→ **Creation of organizational structures and personal abilities of decision makers' and co-workers'** that enable equal communications and inter-actions in the work field.

(Popescu-Willigmann 2014, pp. 75-89;  
Honneth 2012, p. 198)

#### Ziele der Inklusion

**Soziale Gerechtigkeit** → **Chancengerechtigkeit** → **Gleichheit**: **Anerkennung** des Anderen als einen gleichwertigen Anderen. Wahrnehmung des Anderen als ein Individuum, dessen professionellen oder berufsbezogenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen/Erfolge der einzige Maßstab für die Bewertung der beruflichen Eignung darstellen, **unabhängig von** Herkunft, Eigenschaften der Person oder der Lebensweise sowie nicht selbst verschuldeten Einschränkungen.

→ **Schaffung von Organisationsstrukturen und persönlichen Fähigkeiten von EntscheiderInnen und MitarbeiterInnen**, die chancengleiche Kommunikationen und Inter-Aktionen im Arbeitsumfeld ermöglichen.

(Popescu-Willigmann 2014, S. 75-89;  
Honneth 2012, p. 198)



# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### d) Micro parameters (individual interactions)

*Parameter auf der Mikro-Ebene (Individuelle Interaktionen)*

→ Micro level = Interactions of humans and small groups

*Mikro-Ebene = Interaktionen von Menschen und kleinen Gruppen*

→ Stakeholder: Corporation owner, manager, HR manager, other decision maker, employee, co-worker, employee representative, association secretary/employee/volunteer, coach, family member, peer, journalist, social security service clerk, (...)

*Akteure: Unternehmensleiter, Führungskraft, Personalverantwortlicher, Entscheider, MitarbeiterIn, Betriebsratsmitglied, Verbandsfunktionär/-mitarbeiter/Ehrenamtlicher, Coach, Familienmitglied, Peer, Journalist, Sozialbehördensachbearbeiter, (...)*

→ Key question: Execution of meso (and macro) level standards, assessments of particular (and collective) interests, cost-benefit considerations

*Schlüsselfrage: Umsetzung von Meso- (und Makro-)Ebenen-Vorgaben, Abwägung partikularer (und kollektiver) Interessen, Kosten-Nutzen-Abwägungen*

→ Functioning: Direct individual relations; individuals inter-act; influence is exerted by formal or informal power, discretion, knowledge, and arguments

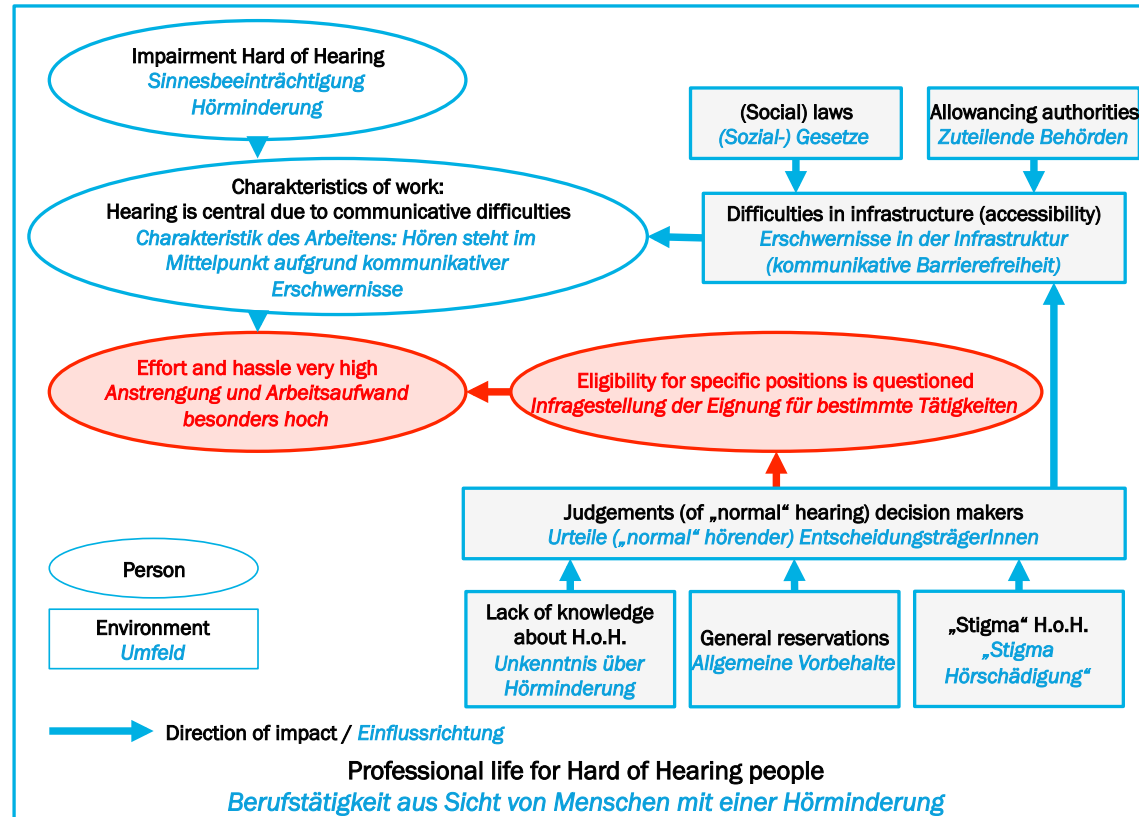
*Funktionsweise: Direkte individuelle Beziehungen; Individuen inter-agieren; Einfluss wird über formelle oder informelle Macht, Einsicht(igkeit), Wissen und (Sach-)Argumente ausgeübt*

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### d) Micro parameters (individual interactions)

*Parameter auf der Mikro-Ebene (Individuelle Interaktionen)*



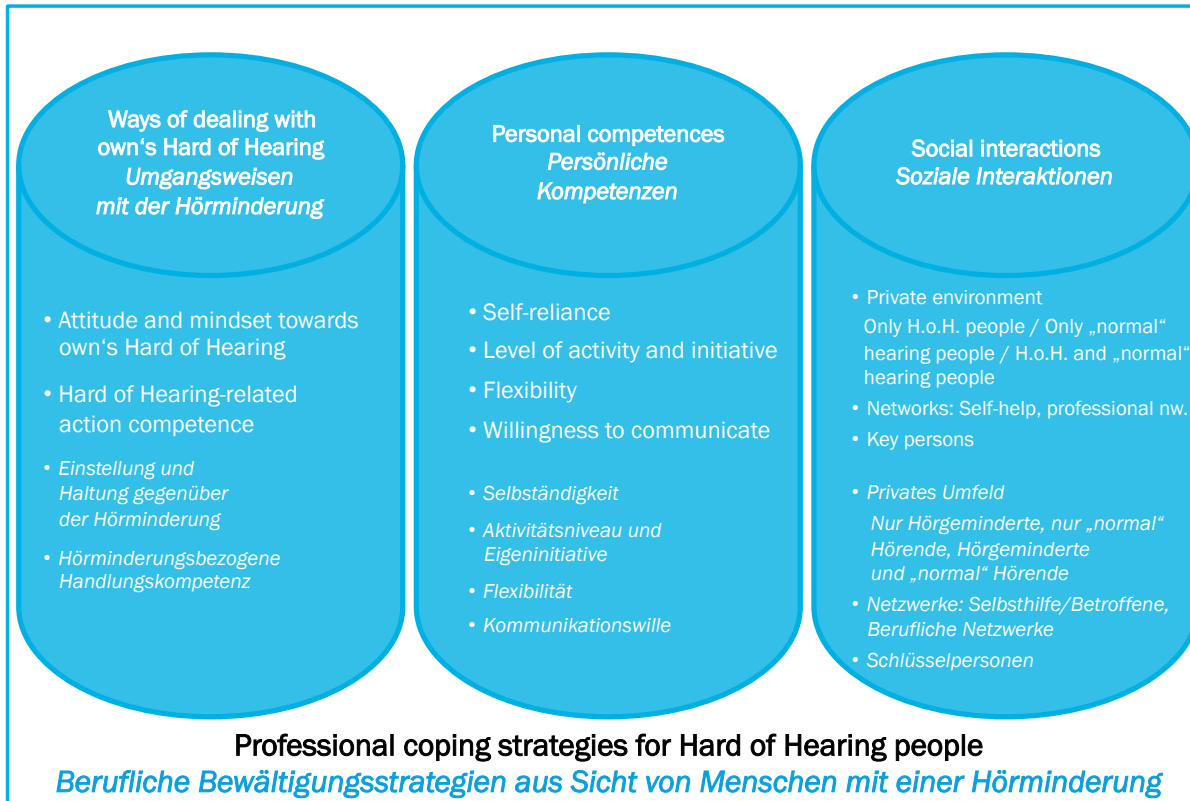
© Silvester Popescu-Willigmann; modifiziert nach: *Berufliche Bewältigungsstrategien und ‚Behinderung‘* (Springer VS, 2014: S. 145)

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### d) Micro parameters (individual interactions)

*Parameter auf der Mikro-Ebene (Individuelle Interaktionen)*



© Silvester Popescu-Willigmann; modifiziert nach: *Berufliche Bewältigungsstrategien und „Behinderung“* (Springer VS, 2014: S. 161)

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

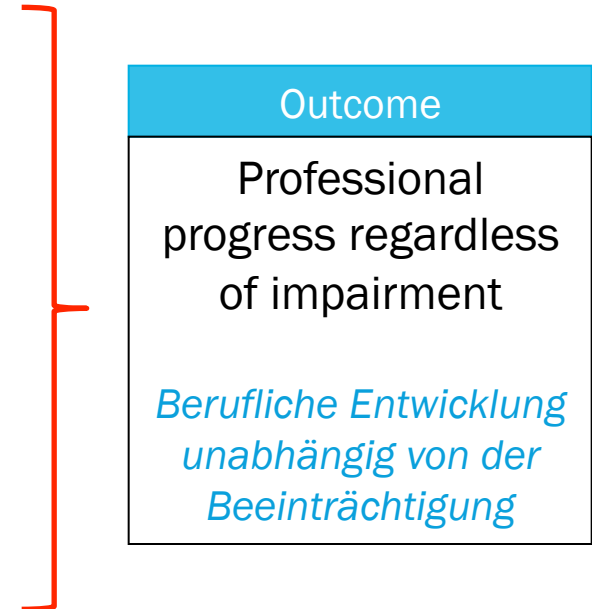
### d) Micro parameters (individual interactions)

*Parameter auf der Mikro-Ebene (Individuelle Interaktionen)*

Assumption from the study\*: Coping strategies further professional self-fulfillment

*These aus der Studie\*: Bewältigungsstrategien fördern die berufliche Selbstverwirklichung*

- Hard of Hearing persons can...  
*Menschen mit Hörminderung können...*
  - ... choose a profession and evolve to positions self-determined.  
*... selbstbestimmt ihren Beruf wählen und sich darin entwickeln.*
  - ... be successful in their profession.  
*... erfolgreich in ihrem Beruf sein.*
  - ... achieve a high level of satisfaction with their occupation.  
*... eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Berufstätigkeit erzielen.*



\* Popescu-Willigmann (2014)

# 1. INCLUSION & PARTICIPATION

## INKLUSION & TEILHABE

### d) Micro parameters (individual interactions)

*Parameter auf der Mikro-Ebene (Individuelle Interaktionen)*

- But: Social barriers hinder Hard of Hearing persons' professional progress

*Aber: Soziale Barrieren behindern Menschen mit Hörminderung in ihrem beruflichen Fortschritt*

- Decision makers know little about hearing impairment.  
*EntscheiderInnen wissen wenig über Hörminderung.*

- Reservations against employing “disabled” people in companies.  
*Vorbehalte gegen die Einstellung von “behinderten” Menschen.*

- “Stigma Hard of Hearing” produces powerful prejudices.  
*Das “Stigma Hörminderung” verursacht wirkmächtige Vorurteile.*

Barriers
<i>Barrieren</i>
Conditions in corporations hindering inclusion <i>Rahmenbedingungen in Unternehmen, die Inklusion erschweren</i>
Additional factors: Social laws, restrictive allowance authorities <i>Zusätzliche Faktoren: Sozialgesetze, Praxis in zuteilenden Behörden</i>

### Associations' tasks

- PR work to win and activate members
- Network support and offerings
- Education, coaching, and information for members

### Aufgaben für Verbände

- *Öffentlichkeitsarbeit zur Mitglieder-gewinnung und -aktivierung*
- *Netzwerk-Angebote*
- *Bildung, Coaching und Information für Mitglieder*

# 2. SUGGESTION VORSCHLAG

## Suggestion: A concerted EFHOH plan of action: Road map to inclusion

### *Vorschlag: Ein konzertierter EFHOH-Aktionsplan: Road map zur Inklusion*

- Concentration of know-how of the national and regional EFHOH member institutions  
*Know-how-Bündelung nationaler und regionaler EFHOH-Mitgliedsverbände*
  - Macro level: Extension of societal and political influence of the networks  
*Makro-Ebene: Ausbau des gesellschaftlichen und politischen Einflusses der Netzwerke*
  - Meso level: Collection and development of best practices, instruments, and recommendations for H.o.H. associations, employers, other stakeholders; opening up new financial resources, e.g. for necessary research & development  
*Meso-Ebene: Sammeln und Erarbeiten von Best practices, Instrumenten und Handlungsempfehlungen für (Selbsthilfe-)Verbände, Arbeitgeber und andere Akteure; Erschließen finanzieller Ressourcen z.B. für notwendige Forschungs- und Entwicklungsarbeiten*
  - Micro level: Reaching and acquiring new (active) members, providing members with information based on Europe-wide representative data and a broad experience base  
*Mikro-Ebene: Erreichen und Gewinnen neuer (aktiver) Mitglieder, Informationen für Mitglieder, die auf europaweiten repräsentativen Daten und einer breiten Erfahrungsbasis beruhen*
- Questions regarding issues Hard of Hearing persons face, solutions practiced for the issues in the countries; Europe-wide evaluation on the macro, meso and micro level, therefrom derived: action plan**  
*Fragen zu Probleme von Menschen mit Hörminderung und praktizierte Lösungen in den Ländern; europaweite Auswertung auf Makro-, Meso- und Mikro-Ebene und daraus abgeleitet: ein Handlungsplan*

- Giddens, Anthony (1998): *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1999): *Der dritte Weg. Die Erneuerung der sozialen Demokratie*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Honneth, Axel (2012): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. 9. Auflage/9th. ed. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Popescu-Willigmann, Silvester (2014): *Berufliche Bewältigungsstrategien und 'Behinderung'. Undoing Disability am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung*. Wiesbaden: Springer VS. → <http://www.bewaeltigungsstrategien.de>
- Popescu-Willigmann, Silvester (2014a): *Mit Bewältigungsstrategien zur beruflichen Selbstverwirklichung*. In: Spektrum Hören, 5/2014, S. 20-24. Download: [www.dozent-spw.de/Sites/downloads/SH-2014-05-ID130-Popescu-Willigmann-Bewaeltigungsstrategien-web.pdf](http://www.dozent-spw.de/Sites/downloads/SH-2014-05-ID130-Popescu-Willigmann-Bewaeltigungsstrategien-web.pdf)
- **Best practice examples**  
Boehme, Stephan/Baumgärtner, Miriam K./Dwertmann, David J.G. (Eds./Hrsg.) (2013): *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: Springer Gabler.

## Silvester Popescu-Willigmann

Hamburg, Germany

Master Vocational Education (University), Bachelor Public Administration, Univ. Certificate in Finance

- Chief Executive Officer of the NGO Refugee Centre Hamburg (Zentrale Information und Beratung für Flüchtlinge gGmbH, Hamburg)
- Freelance researcher, publicist and consultant on social inequality issues, social economy, and health and social management
- University lecturer on social economy, and management in the social, health, and third sector

Contact: [anfrage@dozent-spw.de](mailto:anfrage@dozent-spw.de)

Internet: [www.dozent-spw.de](http://www.dozent-spw.de)

*Hamburg, Deutschland*

*Diplom-Wirtschaftspädagoge,*

*Diplom-Verwaltungswirt (FH), Finanzfachwirt (FH)*

- *Geschäftsführer des gemeinnützigen Flüchtlingszentrum Hamburg (Zentrale Information und Beratung für Flüchtlinge gGmbH, Hamburg)*
- *Freiberuflicher Wissenschaftler, Publizist und Berater zu sozialer Ungleichheit, Sozialwirtschaft und Gesundheits- und Sozialmanagement*
- *Hochschul-Lehrbeauftragter in Sozialwirtschaft, Management in sozialen und Gesundheitseinrichtungen und im Dritten Sektor*

*Kontakt: [anfrage@dozent-spw.de](mailto:anfrage@dozent-spw.de)*

*Internet: [www.dozent-spw.de](http://www.dozent-spw.de)*

April 11, 2015