

BRAND UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Rainvilleterrasse 4

22765 Hamburg



Brand Design (B.A.)

Wintersemester 22/23

Modul: Interdisziplinäres Praxisprojekt

Skill. - Deine Inklusive Jobplattform

Konzeption einer Service Design Plattform
für inklusive Jobvermittlung auf Grundlage von
individuellen Fähigkeiten "Skills"

Dokumentation

Abgabe: 02.02.2023

Name und Matrikelnummer::

Jonas Happ 15208351

Gabriel Conde 15208750

Seminarleiter:

Professor Ansgar Eidens

Vorab

Diese Dokumentation verzichtet auf die Angabe von Quellen, da Informationen überwiegend aus dem eigenen Austausch mit den Projektpartnern stammen oder von offiziellen Quellen, z.B. der Website der Stadt Hamburg oder dem Statistischen Bundesamt stammen.

Inhalt

Vorab	2
Inhalt	3
Abkürzungsverzeichnis	4
1. Einleitung	5
1.1 Relevanz	5
1.2 Begriffsdefinition	6
1.3 Vorgehen	7
1.4 Interviews	8
2. Hauptteil	9
2.1 Problemdefinition	9
2.2 Idee und Lösungsansatz	13
2.3 Entwicklung	15
2.4 Barrierefreiheit	15
3. Schluss	17
3.1 Zusammenfassung	17
3.2 Ausblick, Limitationen und nächste Schritte	17
Über das Projekt	19
Über die beteiligten Personen	19
Anhang	20

Abkürzungsverzeichnis

EAA	-	Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen - BIHA Hamburg
BfA	-	Budget für Arbeit

1. Einleitung

Das Konzept der App „Skill. - Deine Inklusive Jobplattform“ ist eine Arbeit von Gabriel Conde und Jonas Happ, erarbeitet im Rahmen des Interdisziplinären Praxisprojektes im 5. Semester Brand Design, geleitet von Professor Ansgar Eidens. Sie beschäftigt sich mit dem Thema Inklusion in der Arbeitswelt.

1.1 Relevanz

1,8 Millionen Stellen sind derzeit am 1. Arbeitsmarkt unbesetzt (Q3 2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Die durchschnittliche Vakanzzeit einer Arbeitsstelle beträgt aktuell 156 Tage (BfA). 2017 lebten in Deutschland rund 13 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderung (Stau. Bundesamt, dazu zählen chronisch kranke Menschen ohne anerkannte Behinderungen). Diese Menschen erfahren oft Nachteile im Arbeitsleben, speziell bei der Jobsuche. Vorurteile sind noch an der Tagesordnung und es existieren Barrieren zum Eintritt in den Arbeitsmarkt, auf die in der Problemdefinition eingegangen wird.

Arbeitgeber sind in der Pflicht, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 SGB IX, Satz 1). Für uns ein Argument für Arbeitgeber, sich mehr mit dem Thema zu beschäftigen. Wird diese Vorgabe nicht eingehalten, wird eine Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX) an das Integrationsamt fällig.

Gabriel Conde & Jonas Happ

02.02.2023

1.2 Begriffsdefinition

Wir nutzen den Begriff Behinderung nach der Definition des deutschen Sozialgesetzbuches IX § 2 SGB IX Begriffsbestimmungen:

1. (1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.
2. (2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz [im Sinne dieses Gesetzes] [...] haben.
3. (3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, [...] wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können [...]

1.3 Vorgehen

Leider ist niemand frei von Vorurteilen. Das Projekt Inclusive Brands lebt also von Dialog und Aufklärung. Mit nur wenig Vorerfahrung in der Arbeit mit Behinderten Menschen beschäftigten wir uns also erstmal mit den

Grundlagen. Als ersten Schritt zum Thema besuchten wir die Elbe Werkstätten und Alsterarbeit und informierten uns über deren Arbeit.

Der erste Schritt zum Thema inklusives Arbeiten waren Besuche bei Alsterarbeit und bei den Elbe Werkstätten (FOTO?). Hier sprachen wir mit Inklusionsberatern und schauten uns die Arbeitsplätze an. Dabei lernten wir mehr über die Einrichtungen und Inklusion im Arbeitsmarkt.

Ziel der Werkstätten ist eine Stabilisierung der behinderten Personen, das Herausfinden von persönlichen Stärken und das finden passender Arbeitsplätze innerhalb und später außerhalb der Werkstatt. Die Werkstatt ist eine Institution für Personen, die ansonsten auf Grund ihrer Behinderung keine Anstellung finden (können). Eine Beschäftigung dieser Art wird auch als 2. Arbeitsmarkt bezeichnet. Endziel ist eine erfolgreiche Vermittlung eines dauerhaften Arbeitsplatzes in der freien Wirtschaft, dem sog. 1. Arbeitsmarkt, mit dem Ziel der finanziellen Unabhängigkeit und Inklusion der behinderten Personen.

Die Differenzierung zwischen dem 1. und 2. Arbeitsmarkt war für viele Studierende neu. Später sprachen wir auch mit Inklusionsberater:innen von z.B. der Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen (EAA) - BIHA Hamburg.

Wir erfuhren unter anderem, wie vielseitig Behinderungen sein können und dass die meisten Behinderungen in den Werkstätten nicht von körperlicher Natur sind. Erwartete blinde, taube oder mobilitätseingeschränkte Personen fanden wir in den Werkstätten kaum. Stattdessen wurde uns erklärt, dass die meisten Behinderungen mentale sind: Zwangsstörungen, Borderline

Persönlichkeitsstörung, Schizophrenie, Depressionen, Psychosen, Angststörungen, Autismus (Spektrum), Asperger Syndrom (Spektrum), Aphasie und Trisomie 21 sind nur einige Beispiele.

1.4 Interviews

Mit unserem ersten Konzept traten wir an Unternehmen heran. Mit dabei waren die Hamburger Port Authority, Hamburg Wasser und der Luftfahrt-Zulieferer Latécoère. Unsere Ansprechpartner waren dabei die Personalabteilungen, Diversity- und Inklusionsbeauftragte. Ihnen stellen wir spezifische Fragen zu unserer Idee und den zugehörigen Arbeitsabläufen im Unternehmen. Wie stellen die Firmen neue Personen ein? Was sind Kategorien? Wie wird mit dem Thema Inklusion im Unternehmen umgegangen? Diese und viele Fragen besprachen wir in kleinen Runden.

Zusätzlich blieben wir im kontinuierlichen Austausch mit unseren Projektpartnern, der EAA und den Werkstätten. Das wertvolle Feedback können wir nutzen und unseren Prototypen immer weiter entwickeln.

2. Hauptteil

Für unsere Lösung arbeiten wir mit einem Service-Design-Ansatz, sprich einer interdisziplinären Arbeitsweise, die darauf abzielt, eine optimale Benutzererfahrung bei der Interaktion mit einem Service (der Jobvermittlung) zu schaffen. Dies umfasst die Gestaltung von Prozessen, Kommunikation, Interaktionen innerhalb eines Service-Systems. Ziel ist es, eine effiziente, effektive und zufriedenstellende Lösung für die Bedürfnisse von Kunden (behinderten Personen und Arbeitgebern) und anderen Stakeholdern (z.B. der Sozialbehörde oder dem Arbeitsamt) zu entwickeln. Zuerst schauen wir uns an, welche Probleme wir in unserer Recherche und in Interviews gefunden haben.

2.1 Problemdefinition

1. Jobvermittlung ist nicht inklusiv genug.
2. Lineare Bildungswege sind nicht die Regel.
3. Bestehende Plattformen erscheinen unübersichtlich und wirken oft überfordernd.

Jobvermittlung ist uns nicht inklusiv genug.

Es gibt bereits inklusive Infoevents oder Jobvermittlungs-Veranstaltungen speziell für behinderte Personen. Zum Beispiel sucht Airbus über Umlaut Consulting bei den Elbewerkstätten nach neuen Mitarbeiter:innen. Diese Events jedoch stark zeitlich begrenzt und nur kleinen Zielgruppen zugänglich. Personen ohne Werkstatt-Status werden hier nicht bedacht.

Personen auf der Suche nach Arbeit begeben sich also selbständig zu den bekannten Stellen: der Arbeitsagentur oder Jobportalen im Internet. Diese Angebote überprüften wir auf Inklusivität und Nutzerfreundlichkeit.

In unseren Interviews erhielten wir beispielsweise den Hinweis, dass es innerhalb der Bundesagentur für Arbeit zwar eine zuständige Stelle für Jobangebote für behinderte Personen gibt, jedoch viele Stellenangebote nicht weitergeleitet werden. Problem hier ist eine spezielle Formulierung, die auf einer Ausschreibung stehen muss und besagt, dass behinderte Personen und sonstige benachteiligte Personengruppen explizit gewünscht und berücksichtigt werden. Potenzielle Stellen werden also nicht an der richtigen Stelle ausgespielt.

Arbeitgeber wissen oft nicht viel über die Thematik Inklusion, sondern zahlen lieber ihre Ausgleichsabgabe. Unsere Idee ist eher, sich mit dem Thema Inklusion zu beschäftigen und einen Mindest-Change im Unternehmen anzustoßen. Lieber sollen Firmen behinderte Personen einstellen und das Geld direkt in Barrierefreiheit und Mindest Change investieren. Langfristig kann man so mehr Talente einstellen und Geld sparen.

Sofern sich Arbeitgeber entscheiden, müssen sie vom Arbeitnehmer nur wissen, welche Vorkehrungen für die Erfüllung der Arbeit notwendig sind. Dies wird jedoch oft nicht abgefragt. Schlimmer noch, es wird direkt die Behinderung abgefragt und direkt als „minderwertig“ und „hilfsbedürftig“ eingestuft. Dies ist oft nicht der Fall:

Durch Training und ggf. Therapie wissen die Menschen, was sie zum Arbeiten brauchen und was sie leisten können. Ihnen ist bekannt, was sie triggern könnte und an welchen Punkten andere Personen Rücksicht nehmen müssen. Oftmals kennen sich behinderte Menschen selbst besser als alle anderen es

je könnten, daher ist auch hier Dialog wichtig. Vorschnelle Annahmen seitens der Arbeitgeber können kontraproduktiv sein.

Behinderungen lassen sich oft nicht verstecken, auch wenn sie unsichtbar sind. Sofern es im Arbeitsablauf einen Triggerfaktor gibt, der einmal eine für Kolleg*innen nicht nachvollziehbare Reaktion auslöst, ist das noch ok. Passiert es erneut, wird es peinlich. Beim dritten Male, z.B. bei unerklärlicher Abwesenheit oder Ähnlichem kann dies zum Kündigungsgrund werden. Probleme sollten daher früher oder später formuliert werden, warum nicht direkt zu Beginn? Geschultes Inklusionspersonal kann hier ggf. zum Interview hinzugezogen werden oder anderweitig Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Telefon und Chat in der App beraten.

Inklusionsberater wie z.B. die EAA können Arbeitgeber unterstützen und Fragen rund um Inklusion beantworten und helfen, barrierefreie und inklusive Recruiting Prozesse aufzustellen. Informationsmaterial erhalten Arbeitgeber auch über unsere App.

Bestehende Plattformen

Alternativen bieten Arbeitsvermittlung-Plattformen wie z.B. LinkedIn Indeed oder StepStone. Wer einmal auf diesen Seiten war, den überkommt schnell ein Gefühl der Überforderung. Es werde teilweise komplett falsche Stellen an dich vermarktet. Sucht man z.B. auf StepStone nach „Designer“, erhält man Jobs für Ingenieure, da diese im Englischen auch „Designen“. Gemeint ist natürlich Konstruktion.

Eine Funktionalität, die Suchanfragen nach inklusionsfreundlichen Arbeitsplätzen filtert, gibt es nicht. Wir lösen das Problem, da wir nur solche

Jobanzeigen auf der Plattform zulassen und offen kommunizieren, eine Vermittlungsapp für Behinderte Personen zu sein.

Weitere Einschränkungen existieren, da diese Services keinen High-Contrast-Modus für Menschen mit Sehstörungen haben oder nicht in leichter Sprache ausgegeben werden. Ob auf allen Plattformen der Screenreader des iPhones klappt, konnten wir nicht testen.

Auf weitere Schwierigkeiten stießen wir bei der Vielzahl an Inklusionspartnern, Vorgaben Abkürzungen und verantwortlichen Ansprechpartnern. Bei der Recherche führte eine Website zur nächste, die wiederum auf zwei andere verwies. Erklärungen für manche Sachverhalte suchten wir lange und hangeln uns von Seite zu Seite, über Broschüren bis hin zur Erkenntnis, dass Nachfragen doch schneller sind. Wenn dies für uns ohne Einschränkungen schon große Rätsel aufwirft, wie fühlt sich das für Personen an, die an leichte Sprache gewöhnt sind?

Es ist oft nötig, sich weitere Informationen über andere Portale, z.B. die Website oder E-Mail einzuholen. Ist dann beispielhaft die Website des ausschreibenden Unternehmens nicht barrierefrei, landet man in einer Sackgasse. Auch ein Anschreiben und Lebenslauf per Post oder ein Hochladen von Dokumenten ist nicht immer einfach und stellt eine Hürde dar.

Lineare Bildungswege sind nicht die Regel

Speziell wenn wir über und mit Personen mit Behinderungen reden: Zufälle und Schicksale ändern Leben radikal oder Behinderungen schleichen sich

langsam ein. Zwar kann es sein, dass man von Geburt an eine Behinderung hat (z.B. oft der Fall bei Trisomie 21), doch ist es viel eher möglich, dass Behinderungen erst im Laufe des Lebens auftreten und einen aus der Bahn werfen. Vielleicht kann der Nutzer seinen ursprünglichen Beruf nicht mehr ausführen wie früher, seine erlangten Kenntnisse jedoch gewinnbringend anders einsetzen.

Wir wissen und akzeptieren Lücken im Lebenslauf oder Bildung auf Umwegen. Diese Einstellungen teilen wir mit unseren Inklusionspartnern. Wir sind der Überzeugung, dass man durch seine Fähigkeiten zeigt, was man kann, nicht durch Zeugnisse. Neues Wissen im Job lernt man auch ohne Abschlüsse. Quereinsteiger sind bei uns normal.

2.2 Idee und Lösungsansatz

Zugegeben, einiges haben wir eben schon vorgenommen. Doch wir halten nochmal fest, dass jeder Mensch unterschiedlich ist und andere Bedürfnisse hat, im privaten wie im Arbeitsleben. Es gibt eine schöne Geschichte von Dr. Eckart von Hirschhausen: Das Pinguin Prinzip. Im Grunde geht die Geschichte so: Hirschhausen urteilt vorschnell über den Pinguin, dass er doch ein armes Lebewesen sei. Kleine Flügel, untersetzt, keine Knie usw. Eine klare Fehlkonstruktion, um nicht zu sagen: Behindert. Springt jedoch der Pinguin ins Wasser, zeigen sich seine außergewöhnlichen Fähigkeiten. Schnelligkeit, Agilität und Eleganz beim Schwimmen. Plötzlich blickt man aus einer komplett anderen Perspektive auf den Pinguin, der disabled wurde enabled! Aus einem Nachteil wurde ein Vorteil, nur durch eine Änderung der Umgebung.

Genauso sollte man laut Hirschhausen Menschen betrachten: Nicht die Schwächen soll man abarbeiten, sondern die Stärken weiter stärken. Eine Inspiration für unsere Jobplattform:

Wir wollen nicht, dass die Schwächen des Menschen in den Vordergrund gerückt werden. Wir wollen nicht wissen, warum jemand eine Arbeit nicht leisten kann, welche Lücke im Lebenslauf auftaucht oder wieso jemand etwas nicht versteht. Wir möchten wissen, womit der Mensch punkten kann. Was sind seine Stärken, worin ist er gut? Welche Fähigkeiten bringt er in seine neue Arbeitsstelle mit und durch welche Umgebung kann er darin möglichst gefördert werden?

Unser Konzept basiert auf einem Leitgedanken:

**Bei uns wird nach Deinen Fähigkeiten gesucht,
nicht nach Deinem Abschluss.**

Hinzu kommen drei weitere Punkte, die wir uns als Leitlinien und Ziel für die Plattform gesetzt haben:

1. Arbeitgeber werden gezielt unterstützt, um inklusivere Jobangebote anzubieten.
2. Wir stellen euch alle Informationen rund um inklusive Arbeit gesammelt zur Verfügung, 24/7 und mobil abrufbar.
3. Wir sind deine All-In-One App: Jobs suchen, finden und dich bewerben.

Vielleicht können einige Jobsuchende ihre eigentliche Tätigkeit durch eine neue Behinderung nicht mehr ausüben. Das heißt für uns nicht, dass diese Personen am Arbeitsmarkt „ausgedient“ haben. Wir helfen, neue Jobs zu finden, die die bisher erlernten Fähigkeiten und Wissen möglichst gut in neuen Kontexten anzuwenden. Ein dauerhaft berufsunfähiger Wasserleitungs-Monteur kann so zum Beispiel seine jahrelange Erfahrung nutzen und im Projektmanagement für das gleiche Unternehmen unterstützen. Quereinstiege in neuen Branchen sind ebenfalls denkbar, auch wenn die Personen dies noch nie in Betracht gezogen haben. Viele Fähigkeiten werden in allen Jobs benötigt, nicht nur in ihrem ursprünglichen. Ebenso haben Behinderte Personen oft spezielle Fähigkeiten vorhanden, die ihnen die Möglichkeit bieten, in einem anderen Tätigkeitsfeld einen Quereinstieg zu absolvieren.

2.3 App und Prototyp

Bei der Entwicklung und dem Prototyping der Plattform haben wir unseren Fokus vorerst auf ein mobiles User-Interface gesetzt, da die meisten Nutzer die Plattform auch über diese Endgeräte besuchen werden. Für die Umsetzung der App nutzen wir die User Interface Anwendung Figma.

Das Ziel unserer Plattform ist es, den Nutzer einen Job über inklusive Filtermöglichkeiten vorzuschlagen. Diese basieren nicht auf herkömmlichen Fähigkeiten, sondern auf eine Vielzahl an Fähigkeiten die nicht unbedingt einen deutlichen Wirtschaftlichen Mehrwert, dafür aber einen Gesellschaftlich Aspekt haben. Um diese Fähigkeiten des Nutzers zu unterstützen, wird er aufgefordert, einen kleinen beschreibenden Text über sich zu schreiben, in dem er nochmals (s)eine spezielle Fähigkeit erläutert.

Zusätzlich bieten wir einen Bereich in der App, in dem alle Informationen für sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zum Thema Arbeit mit

Behinderung zur Verfügung stellen. Damit beugen wir vielen Links und nie endenden Weiterleitungen auf anderen Plattformen vor.

2.4 Barrierefreiheit

In unserem Konzept haben wir uns bemüht, die App so barrierefrei wie möglich zu gestalten. Dabei haben wir uns darauf geeinigt, wesentliche Konzepte nur im Überblick zu erklären. Das eigentliche Implementieren der Barrierefreiheits-Funktionen ist eine Aufgabe der Programmierung der App bzw. dem operativen Part, welchen wir in dem strategischen Konzept nicht abdecken. Wir wollen uns prinzipiell nach den Richtlinien richten. Dazu gehören z.B. eine Audioausgabe für Blinde und stark sehbeeinträchtigte Personen. Dazu nutzt die App die native Smartphone Technologie des Screen Readers, der Audioausgabe von Texten, Knöpfen und Alt-Texte für Bilde. Im Intro, beim ersten Starten der App, lesen wir Texte selber vor. Zusätzlich nutzen wir eine Untertitelausgabe für taube oder schwerhörige Personen. Die Texte versuchen wir möglichst kurz zu halten, da man die Leichte Sprache bisher noch nicht vor dem Intro aktivieren kann. Selbiges gilt für unsere Farben, diese haben einen hohen Kontrast (Dunkelblau-Weiß und Dunkelblau-Zitrone) und sind selbst bei Farbenblindheit als unterschiedliche Töne zu erkennen.

3. Schluss

3.1 Zusammenfassung

„Skill - deine inklusive Jobplattform“ bietet (schwer-)behinderten Menschen die Möglichkeit, einfacher selbstständig auf Jobsuche zu gehen. Durch die Suche auf der Grundlage von Skills hoffen wir, mehr Vermittlungen ermöglichen zu können. Arbeitgeber wissen vorab, dass potenzielle Arbeitnehmer gewisse Einschränkungen haben und werden informiert und können sich über unsere Partner, wie z.B. die EAA Hilfe suchen. Eine Vermittlung in das Budget für Arbeit ist ebenso mit deren Hilfe möglich.

Zwar ist unsere App zwar keine allumfassende Lösung, jedoch eine Hilfe, den Übergang in den 1. Arbeitsmarkt zu erleichtern, sowie Inklusion sowie Diversität zu fördern. Übergeordnetes Ziel ist immer Inklusion und eine positive Veränderung der Einstellungspolitik in Unternehmen in Bezug auf benachteiligte Personengruppen. Positive Nebeneffekte für Arbeitgeber sind z.B. das Einsparen der Ausgleichsabgabe oder das Nutzen von Fördermitteln der Behörden.

2.2 Ausblick, Limitationen und nächste Schritte

Um diese Prototypen zu einem marktreifen Produkt zu machen, ist noch einiges an Arbeit erforderlich. Gänzlich vernachlässigt wurde in diesem Projekt das Einholen von Informationen von Behinderten Personen selbst. Die Frage, ob und wie sie auf Jobsuche gehen, wurde nicht gestellt. Einzige Informationsquelle hierzu waren unsere Projektpartner, z.B. Katrin Zschirnt oder von der BIHA Hamburg oder den Elbe Werkstätten. Für übrige Funktionalitäten trafen wir Annahmen. Zusätzlich halten wir es für notwendig, unseren Prototypen zu testen. Dazu würden wir behinderte Personen bitten, sich imaginär einen neuen Job auf der Plattform zu suchen und uns

anschließend offenes Feedback zu geben. Darauf basierend ist es nötig, Anpassungen an App und Funktionalitäten vorzunehmen.

Es existiert eine grundlegende Auflistung aller Stakeholder, beteiligten Personen und Institutionen, die am Prozess der Jobsuche oder (Wieder-)Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt beteiligt sind. Diese muss jedoch geprüft und auf Relevanz kontrolliert werden. Wir haben bisher keinerlei Einblicke in die Bürokratie hinter z.B. dem Budget für Arbeit und wissen auch nicht, welche Hürden hier für den Arbeitgeber oder die Behinderte Person existieren. Ein Austausch mit der EAA, Arbeitgebern und Inklusionsbegleitern wäre hier nötig.

Auch die Arbeitgeberseite der Applikation haben wir noch nicht weiter ausgearbeitet. Hier bedarf es noch viel Recherche, welche Informationen die Arbeitgeber benötigen und welche Schritte des Prozesses unklar sind. Für eine komplette Barrierefreiheit müssten alle Guidelines nach befolgt werden und nicht nur theoretisch beschrieben werden. Aktuell ist die App wie eine reguläre Job-Plattform gestaltet. Buttons für die Farbenblindheitsmodi, erhöhte Kontraste oder größere Schriften und leichte Sprache existieren erst als Vorschau.

Über das Projekt

Das Projekt „Inclusive Brands“ ist ein didaktisches Experiment, welches Prof. Ansgar Eidens als neues Konzept für das im 5. Semester stattfindende „Interdisziplinäre Praxisprojekt“ angestoßen hat. Lediglich das Thema Inklusion wurde festgelegt. Im Kern ging es darum, die Studierenden ein komplett neues Thema explorieren zu lassen und bestehende Probleme und Chancen zu erkennen. Auf deren Grundlage entwickelten die Studierenden eigene Aufgabenstellung bzw. Briefings, die sie bis zum Semesterende bearbeiteten. Das Briefing von Gabriel und Jonas bezieht sich auf die Arbeitswelt, da beide in Interviews mit Unternehmenspartnern wie Latécoère oder Hamburg Wasser oder dem Besuch bei den Elbe Werkstätten/Alsterarbeit signifikante Hürden für behinderte Personen feststellen.

Über die beteiligten Personen

Gabriel Conde und Jonas Happ studieren im 5. Semester an der Brand University of Applied Sciences Kommunikationsdesign mit Fokus auf Marken und digitalen Medien. Im Projekt Inclusive Brands fokussierte sich Gabriel überwiegend auf die Umsetzung der Idee als App in Figma, Jonas konzentrierte sich auf die Konzeption der App. In seinem Bachelorprojekt beschäftigt sich Gabriel mit einem City Branding für die Stadt Cuxhaven. Jonas hingegen setzt eine Virtual-Reality-Anwendung für kulturelle Bildung um.

Anhang

Die Vorstellungspräsentation mit allen Bildern finden Sie im Anschluss bzw. Als angehängte 2. PDF Datei.