

BIHA

Beratungs- und Inklusionsinitiative
Hamburg

Inklusion und Innovation im Unternehmen

Strategische Handlungsempfehlung



Für die nachhaltige Verankerung von
beruflicher Teilhabe und Inklusion in Unternehmen

gemeinsam –
inklusiv – innovativ

Vorwort	04
Unsere Empfehlung	05
Intro	06
Die Vernetzungsmöglichkeiten im Unternehmen	07
Mögliche Organisations- und Handlungsebenen	08
Führung	10
Human Resources (HR) – Personalmanagement	12
Marketing	15
Public Relations (PR)	16
Inklusionsbeauftragte/r	17
Interessenvertretungen	18
Mitarbeiter und Kunden	20
Handlungsphasen	22
Beratung	23
Argumente	24
Instrumente	25
Arbeitshilfe	26
Impressum	27

Vorwort

wir, die Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg, freuen uns, Ihnen unsere Handlungsempfehlung für die Gestaltung eines inklusiven Unternehmens, die sich aus den Erfahrungen, welche wir in unserer Beratungsarbeit bei Hamburger Arbeitgebern gewonnen haben, vorzustellen.



Warum ist es wichtig, die Inklusion nicht nur auf einen einzelnen Mitarbeiter und einzelne Maßnahmen zu beziehen, sondern das ganze Unternehmen inklusiv zu organisieren?

Das Ziel der beruflichen Teilhabe ist Nachhaltigkeit. Diese gelingt nur, wenn das gesamte Unternehmen inklusiv eingestellt ist. Das heißt, Inklusion ist zur Unternehmensphilosophie geworden.

Inklusion bedeutet, Chancen zu geben. Es geht darum, die Organisation zu bewegen. Was Inklusion im Unternehmen weiterbringt ist ihre strategische Verankerung und ihre praktische Erprobung.

Unternehmen können Werte aufstellen, Ziele formulieren, Strukturen bilden, Prozesse steuern, Instrumente erproben und Handlungsräume schaffen! Hier gilt es, Expertise, Erfahrung und Netzwerke zusammen zu führen.

Dabei unterstützen wir Sie gern.

Wir wünschen Ihnen beim Lesen neue Impulse und viele gute Ideen.



Marlies Faedtke
Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg

Unsere Empfehlung

Die BIHA-Handlungsempfehlung setzt einen Handlungsrahmen und gibt Impulse für die bedarfs- und organisationsspezifische Umsetzung und Gestaltung.

Die BIHA-Handlungsempfehlung ist auch ein Beitrag zu einer mentalen (Business-) Transformation, die Einsichten und Grundlagen für inklusives Denken und Handeln in Organisation und Unternehmen liefert.

Sie können Ihre Prioritäten durch Erprobung und Weiterentwicklung setzen!

Sie können in der Handlungsempfehlung Ihre Schwerpunkte wählen:

**Wo, in welcher Abteilung
möchten Sie ansetzen?**

**Wer kann bewährter
Ansprechpartner
oder neuer Akteur bei
Ihnen sein?**

**Diskutieren
Sie aktuell neue
Führungsgrundsätze oder
Mindset-Entwicklungen
in Ihrer Organisation?
Benötigen Sie weitere
Impulse?**

Intro

Mit der BIHA-Handlungsempfehlung geben wir Ihnen eine Orientierungshilfe, die Inklusion im Kontext der ganzen Organisation im Unternehmen reflektiert.

Wir haben in unserer Beratungsarbeit festgestellt, dass das inklusive und barrierefreie Unternehmen nicht durch Einzelaktionen und Maßnahmen allein zu realisieren ist.

Es braucht einen ganzheitlichen Ansatz sowie ein spezifisches Verständnis für inklusive Organisations- und Personalentwicklung. Führung ist, nach unserer Erfahrung, der Dreh- und Angelpunkt, um interne Einstellungen zu verändern und Verbindlichkeiten für Handlungsräume zu schaffen.

Interdisziplinären Teams, eine Vielzahl von Expertisen sowie Netzwerken zu öffentlichen Kooperationspartnern kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Wir wissen schon heute – die Tendenz der Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit und Beschäftigung steigt. Die Gründe dafür liegen in der demographischen Entwicklung. Schon jetzt liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Unternehmen bei 43 Jahren. Wir wissen auch, dass nur 4 % der Behinderungen angeboren sind und Behinderungen erst im weiteren Lebensverlauf durch Krankheit oder Unfall verursacht werden.

Deshalb werden die Potenziale von Menschen mit Einschränkung und Behinderung in Unternehmen an Bedeutung gewinnen. Hinzu kommen die gesellschaftlichen Treiber wie Globalisierung und Digitalisierung, die ebenso neue Denk- und Handlungsweisen fordern.

So kann es nur im Interesse der Wirtschaft und der Unternehmen sein, Inklusion zu einer auf die Zukunft ausgerichtete internen Handlungsstrategie zu machen und auf die Organisationsphilosophie und Unternehmenskultur auszurichten.

Unsere BIHA-Handlungsempfehlung schafft einen Überblick, reflektiert Kontexte und Zusammenhänge die es braucht, um die benötigten Rahmenbedingungen herzustellen und Instrumente für das inklusive und barrierefreie Unternehmen nachhaltig implementieren zu können.



Katrin Zschirnt
Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg



Die Vernetzungsmöglichkeiten im Unternehmen

In der Beratung bei BIHA gehen wir von sieben strategisch-anwendbaren Organisations- und Handlungsebenen aus, die für Inklusion im Unternehmen mitbedacht und in der Praxis umgesetzt werden können.

Diese lassen sich organisationsindividuell an die jeweilige Organisationform und Organisationsstruktur anpassen, denn jede Unternehmensorganisation ist anders.

BIHA-Leitsystem



Mögliche Organisations- und Handlungsebenen für Inklusion im Unternehmen, die Sie strategisch-anwendbar vernetzen können

Führung

- Führungskräfte von Anfang an für das Thema gewinnen
Die neue Erkenntnis: Purpose/Sinn
- Vorreiterrolle intern übernehmen und sichtbar machen
Die neue Erkenntnis: Leadership
- Die Organisation öffnen und entwickeln
Die neue Erkenntnis: Veränderungsbereitschaft und Augenhöhe, Zieloptimierung mit Handlungsräumen verzahnen

Human Resources (HR) – Personalmanagement

- Administration zum SGB IX weiterbilden
Die neue Erkenntnis: UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), Schwerbehindertenrecht SGB IX, Datenschutz, Kündigungsschutz § 168 SGB IX
- Stellenbesetzung erweitern und individualisieren
Die neue Erkenntnis: Networking und Experience/Erprobung mit Assistenzdienstleistern, IFDs, Peer-Consulting
- Personalentwicklung individualisieren
Die neue Erkenntnis: kein One-Fits-All-Ansatz
- Personalmanagement strategisch ausrichten mit Zugang zur Führungsebene
Die neue Erkenntnis: Agiles Arbeiten

Marketing

- Unternehmensgrundsätze mit Inklusion verbinden
Die neue Erkenntnis: Culture
- Führungsgrundsätze auf Inklusion ausrichten
Die neue Erkenntnis: Mind-Set-Entwicklung
- Diversity: Vielfalt – mit Inklusion verbinden
Die neue Erkenntnis: Kulturwandel im Unternehmen
- Kampagnen zu Teilhabe und Inklusion intern/extern initiieren
Die neue Erkenntnis: Partizipation und Kontext

Public Relations (PR)

- Zugang zum Thema Inklusion über interne/externe Kommunikationswege, u.a. über Newsletter, Chefbrief, Intranet, Social-Media, Inhouse-Veranstaltungen, Fachbeiträge
Die neue Erkenntnis: Commitment

Inklusionsbeauftragte/r

- Schnittstellenfunktion etablieren
Die neue Erkenntnis: Design Thinking, Storytelling, Influencer

Interessenvertretungen: Schwerbehindertenvertretung (SBV), Betriebsrat (BR)

- Vernetzung mit HR, Marketing und Führung
Die neue Erkenntnis: ressort-, abteilungs- und funktionsübergreifende Zusammenarbeit/ Collaboration

Mitarbeiter und Kunden: interne und externe Stakeholder

- Interne und externe Gruppen als Akteure einbinden
Die neue Erkenntnis: Kontexte und Sustainability/Nachhaltigkeit, Engagement, Citizenship Behavior/Freiwilligkeit, Botschafter und Influencer-Status

Führung

Ihre Möglichkeiten ...

Variante 1

Übernehmen Sie als Führungskraft eine Vorreiterrolle. Bringen Sie die Impulse von *Leadership* mit ein: Inspirieren und begeistern Sie Ihre Organisation.

Bauen Sie dabei auf Bestehendem auf: Unternehmensphilosophie, Tradition, Leitbild, Leitsätze, Führungsgrundsätze. Erweitern Sie diese strategischen Bausteine für Inklusion.

Verankern Sie Inklusion als Wert und als eine Haltung in Ihrer Organisation. Bewusstseinsbildung betrifft Person und Organisation gleichermaßen. Die Organisation kann dahingehend verändert werden, dass sie neue Denk- und Handlungsweisen fördert.

Denken und handeln Sie systemisch. Schaffen Sie Zugänge mit konkreter Relevanz: Inklusion und Wandel sind Entwicklungsthemen und passen zusammen, ebenso wie Inklusion und Komplexität, Inklusion und (technische) Innovation sowie Inklusion und kulturelle Transformation.

Beziehen Sie Einstellungen wie Gesunde Führung, Wertschätzende Führung oder Mitarbeiterorientierte Führung mit ein.

Inklusion braucht interne Unterstützer, Gestalter, Erfinder und Erprober. Nutzen Sie Ihre Unternehmenskultur für die Entwicklung einer *inkluisiven Unternehmens-, Führungs- und Personalkultur*.

Initiieren Sie eine Inklusionsvereinbarung.

Führung

Variante 2

Machen Sie eine Bestandsaufnahme. Wer beschäftigt sich intern bereits mit dem Thema Inklusion und Beschäftigung? Wer hat bereits Mitarbeiter mit Einschränkung und Beschäftigung in seinem Team? Wer hat Erfahrungen? Wer würde sich gern mehr engagieren?

Initiieren Sie Inhouse-Veranstaltungen und Treffpunkte, beispielsweise für Ihre Führungskräfte. Geben Sie Raum für Austausch, Erfahrung und Reflexion. Machen Sie interne Akteure zu Multiplikatoren für Inklusion im Unternehmen.

Auch Bedenken und kritische Stimmen dürfen gehört werden: Der „kritische Moment“ ist systemisch wertvoll und impulsgebend für Wandel, Entwicklung und Optimierung einer Organisation und Ihrer Akteure.

Human Resources (HR) – Personalmanagement

Ihre Möglichkeiten ...

Variante 1

Richten Sie Ihre Personalarbeit strategisch-inklusiv aus. Fragen und Problemstellungen zur beruflichen Teilhabe sind hochkomplex. Sie sind lösbar, wenn fachübergreifend gedacht und multiperspektivisch gehandelt wird. *Inklusion ist kein nice to have*, sondern Gestaltungsaufgabe.

Übernehmen Sie die Rolle des Weiterdenkers und Erfinders. Differenzieren Sie zwischen administrativen und interpersonellen Aufgaben.

Investieren Sie in Recruitment-Prozesse und in Raum für Erprobung (Experimentierräume).

Bauen Sie ein Netzwerk aus persönlichen Kontakten zu Experten und Unterstützern auf. Hier zählt Vielfalt in der Expertise.



Kontakt:

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Integrationsamt Hamburg

Hamburger Straße 47, 22083 Hamburg
www.hamburg.de/integrationsamt

Integrationsfachdienst Hamburg (IFD)

Sachsenfeld 2, 20097 Hamburg
Telefon 040 389045-20, Fax 040 389045-45
info@ifd-hamburg.de, www.ifd-hamburg.de

Human Resources (HR) – Personalmanagement

Variante 2

Individualisieren Sie ihre Personalarbeit – vorrangig das Recruitment und die Personalentwicklung für berufliche Teilhabe.

Vermeiden Sie Standardlösungen (*kein One-Fits-All-Ansatz*).

Investieren Sie Zeit in eine genaue Stellen- und Aufgabenbeschreibung. Stellen Sie ein konkretes *Matching* zwischen Aufgabenbeschreibung und Bewerberprofil her. Runden Sie dieses mit persönlichen Gesprächen *Face to Face* ab.

Nutzen Sie dazu auch die Möglichkeit der Unterstützungsangebote der IFDs und/ oder der Assistenzdienstleister (Jobcoaches, Integrationsfachberater, Arbeitsassistenz).

Erstellen Sie zu Beginn einer Beschäftigung (oder einer betrieblichen Erprobung vorab) eine Tages- und Tätigkeitsstruktur für den Beschäftigten, auch in Ergänzung zum Unterstützungsangebot durch die Assistenz. Dieses schafft Klarheit, Transparenz und Perspektiven für alle Beteiligten.

Beteiligen Sie bei der Eingliederung neuer Beschäftigten mit Einschränkung und Behinderung bestehende Teams oder Mitarbeiter zum Beispiel über Tandems und/ oder Mentoring. Inklusion gelingt nur über Offenheit und Transparenz in der internen Kommunikation und durch Feedback-Prozesse im Organisationsverhalten (Aufbrechen interner Silos).

Human Resources (HR) – Personalmanagement

Variante 3

Vernetzen Sie sich intern mit der Schwerbehindertenvertretung/SBV und dem Betriebsrat.

Kooperieren Sie auch mit der Marketingabteilung und deren Ideen und Aktionen ihrer Organisation.

Regen Sie inklusive Pilotprojekte an (*Social Collaboration*).

Bilden Sie extern Schnittstellen:

- zur Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg (BIHA),
- zum Integrationsamt Hamburg,
- zu gesetzlichen Trägern der Beruflichen Rehabilitation,
- zu Werkstätten für Menschen mit Behinderung/WfbM.

Variante 4

Vernetzen Sie sich mit Führung (Vorstand und Geschäftsführung). Werden Sie zum Stichwortgeber und Leadership-Unterstützer.

Variante 5

Positionieren Sie sich als attraktiver Arbeitgeber. Personalmarketing lässt sich als besondere Strategie im Sinne eines *Employer Brandings* für inklusive Recruiting-Prozesse nutzen.

Aber differenzieren Sie genau: Wen wollen Sie erreichen? Passen beispielsweise Zielgruppe, Ort und Anlass zu Ihrer Gesamtstrategie „Das barrierefreie und inklusive Unternehmen?“

Isolieren Sie keinesfalls Ihre Employer Branding-Strategie vom System Unternehmenskultur. Gehen Sie diesen Prozess langfristig an.

Marketing

Ihre Möglichkeiten ...

Variante 1

Vernetzen Sie sich mit Führung. Erarbeiten Sie gemeinsame Ziele. Nutzen Sie dazu Bestehendes: Leitbild, Führungsgrundsätze. Nehmen Sie das Thema Inklusion mit auf oder formulieren Sie Grundsätzliches (Mission/Statement) schriftlich: Inklusion hat es mit einem Paradigmenwechsel zu tun, der *vom Anpassen zum Ermöglichen zielt*.

Eine wertebasierte Unternehmenskultur erleichtert die Implementierung von Inklusion in Organisation im Unternehmen.

Variante 2

Regen Sie eine neue *Mind-Set Entwicklung* wie Perspektivwechsel, Systemisches Denken, Reflexion, Abbau von Stereotypen (*Unconscious Bias*) Vorurteilen und Vorverurteilung, Informelles Lernen, Vernetzung, und Kooperation an. Kulturveränderung ist ein innerer Prozess, der sich nicht aufsetzen lässt.

Nutzen Sie den *Diversity-Ansatz* (Ziele, Vision, Wissen, Haltung, soziale Kompetenzen, Zukunft) für mehr Vielfalt im Unternehmen. Verankern Sie Inklusion als einen gelebten Grundsatz beispielsweise im Mission-Statement.

Vernetzen Sie sich mit anderen Abteilungen oder Akteuren sowie extern mit öffentlichen Multiplikatoren (z. B. der *Charta der Vielfalt*). Machen Sie Inklusion im Unternehmen nach innen und nach außen sichtbar.

Stoßen Sie Kampagnen an, die dazu passen. Vernetzen Sie diese ressortübergreifend z. B. mit den Bereichen Recruiting und Qualifizierung.

Nachhaltigkeit kann nur durch Zusammenhänge (Kontexte) und Verknüpfungen entstehen.

Public Relations (PR)

Ihre Möglichkeiten ...

Variante 1

Vernetzen Sie sich ressort- und funktionsübergreifend mit Marketing, HR/Personal und/oder Führung.

Machen Sie Kampagnen und Aktionen zur Inklusion im Unternehmen nach innen und nach außen sichtbar:
Inklusion ist Kontextarbeit mit Blick auf Person (Mitarbeiter) und Organisation.

Verknüpfen Sie beispielsweise Inhouse-Veranstaltungen mit Recruitment-Prozessen zu Inklusion und beruflicher Teilhabe. Informieren Sie nach innen und nach außen.

Beziehen Sie die Schnittstellenfunktion des Inklusionsbeauftragten mit ein.

Variante 2

Beauftragen Sie ggf. einen externen Berater der Ihre Ziele unterstützt.

Inklusionsbeauftragte/r

Ihre Möglichkeiten ...

Variante 1

Benennen Sie einen Inklusionsbeauftragten. Diese Aufgabe sollte hauptamtlich und zur Unterstützung der Personalabteilung und der Führungskräfte geschaffen sein. Menschen, die selbst eine Einschränkung oder Behinderung haben, erfüllen diese Aufgabe gut. Sie sind Ansprechpartner und Vermittler zwischen Betroffenen und nicht-betroffenen Mitarbeitern im Unternehmen.

Das Recruitment mit Schwerpunkt berufliche Teilhabe kann von hier aus strategisch und operativ erfolgen und ist Teil der jeweiligen Unternehmenskultur.

Darüber hinaus schafft die Aufgabe eines Inklusionsbeauftragten neue Zugänge zu Mitarbeitern intern sowie zu potentiellen Bewerbern und Kooperationspartnern (*Beratungsstellen*) extern.

Variante 2

Schaffen Sie diese Stelle neu mit Schnittstellenfunktion zu Führung, Personalwesen und Marketing.

Interessenvertretungen: Schwerbehindertenvertretung (SBV), Betriebsrat (BR)

Ihre Möglichkeiten ...

Variante 1

Sind mindestens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend im Unternehmen beschäftigt, übernimmt die gewählte Schwerbehindertenvertretung eine Unterstützer-, Vertrauens- und Verhandler-Funktion für die Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Unternehmen.

Da beispielsweise Themen des Bewerbungsverfahrens, der Stellenbesetzung und des besonderen Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung gesetzlich geregelt und von daher für Unternehmen verpflichtend sind, ist es sinnvoll ressortübergreifend zu agieren.

Binden Sie Kollegen und Akteure aus anderen Abteilungen mit ein. Viele Vorhaben und Absprachen lassen sich im Vorfeld kommunizieren und verbindlich machen.

Zusammen mit dem Inklusionsbeauftragten können Sie Arbeitsplätze neu gestalten oder umbauen.

Auch hier gilt: Vernetzung und Vielfalt in der Expertise sind ein Gewinn für alle.

Variante 2

Folgt man dem strategischen Ansatz von „Vielfalt im Unternehmen“ (Diversity) bedarf es nicht nur einer internen Interessensvertretung für die Belange schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen, sondern auch der Rolle des Botschafters, der Zugänge für die Organisation nach außen schafft.

Interessenvertretungen: Schwerbehindertenvertretung (SBV), Betriebsrat (BR)

Variante 3

Das Engagement der Schwerbehindertenvertretung/SBV lässt sich mit dem Engagement des Betriebsrates verknüpfen. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, ist es zu empfehlen, die Rollen zu trennen und nicht in einer Aufgabe oder Person festzulegen.

Die Schwerbehindertenvertretung sollte intern eine „beratende“ Funktion ausüben. So gelingt ein offener aber verbindlicher Perspektivwechsel, der alle Beteiligten mit einbezieht.

**Beratung und weitere Unterstützung erhalten
die Interessenvertretungen bei**

Arbeit und Leben GmbH
DGB/VHS Hamburg e. V.

Beratungsstelle handicap

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Telefon +49 (0)40 284016-50
handicap@hamburg.arbeitundleben.de
hamburg.arbeitundleben.de/handicap

Mitarbeiter und Kunden: interne und externe Stakeholder

Ihre Möglichkeiten ...

Variante 1

Die Rolle der Mitarbeiter wandelt sich. Im Zeitalter der industriellen Produktion wurde sie formal behandelt und als „Produktionsfaktor und Funktionsträger“ bezeichnet. Heute, im Rahmen von digitalen, disruptiven, viralen und komplexen Strömen und Strukturen verändert sich die Rolle und Funktion. Mitarbeiter werden künftig auch *Influencer* sein und damit die ganze Organisation, ihre Werte und Kultur (von außen) beeinflussen.

Arbeit verliert ihre alte Kontur. Privatleben und Erwerbsleben verschmelzen, werden raum- und ortsungebunden. Das, was den einen ansteckt bzw. bewegt kann Einfluss auf andere nehmen. Inklusion und berufliche Teilhabe können hier auf die *First-Mover* in der Organisation setzen. Führungs- und Personalarbeit stehen dabei vor neuen Herausforderungen. Sie müssen agile Mindsets entwickeln und auf die Organisation ausrichten.

Variante 2

Talent-Management und Personalentwicklung gelten auch für schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter und Beschäftigte. Der Weg lautet: hin zum diversifizierten Denken (Musterwechsel).

Die zukünftige Generation von Mitarbeitern will Partizipation, Selbstbestimmung und Beteiligung und erwartet von ihren Führungskräften Entwicklungsperspektiven. An diesen Einstellungen und Werten ist auch eine inklusive Personal- und Unternehmenskultur orientiert und zu messen.

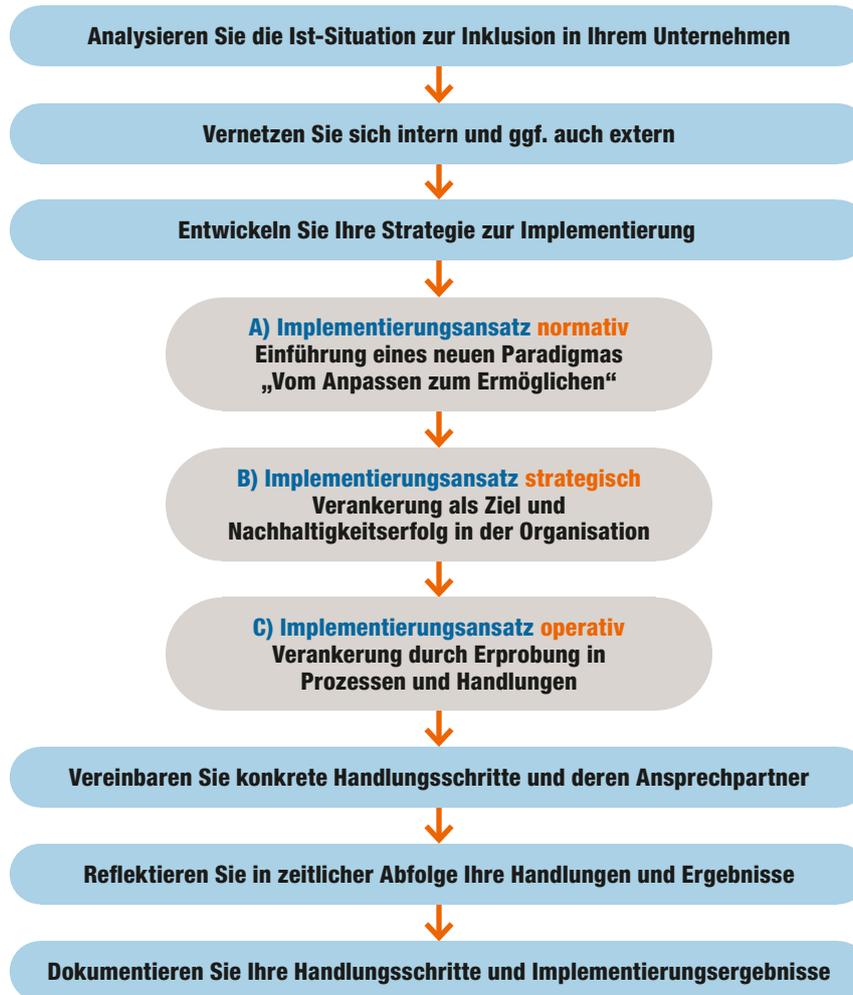
Mitarbeiter und Kunden: interne und externe Stakeholder

Variante 3

Job-Sharing Modelle für Mitarbeiter mit Einschränkung und Behinderung können neue Impulse setzen. Digitale Systeme und flexible Organisationsformen gilt es für inklusive Mitarbeitergewinnung und -entwicklung zu erproben. Relevant ist, was ermöglicht, verbessert und verändert.

Individualisierung, Authentizität und *Open Mind* zählen, auch bei Stakeholdern und Kunden. Kultur wird (neben Technik) ein wesentlicher Treiber für Kunden- und Geschäftserfolge sein.

Handlungsphasen zwischen Reflexion und Pragmatismus



Auch Rückschläge und Umwege zählen, denn sie sind keine Fehler, sondern Quelle der Information für das weitere Vorgehen.

Siehe dazu auch Seite 26:
Arbeitshilfe: Instrumente der erfolgreichen Inklusionsentwicklung

Beratung

Wir beraten Sie gern auf dem Weg zu Ihrem Inklusionserfolg im Unternehmen!

Denken in Kontexten, Erprobung und Augenhöhe können der Schlüssel für „Inklusions-Entwicklung“ in Organisation und Unternehmen sein. Sie können dabei modular und organisationsindividuell vorgehen.

Die dargelegten Organisations- und Handlungsphasen sind Empfehlungen aus unserer praktischen Arbeit und Erprobung, mit denen Sie den für Sie passenden Einstieg und Zugang für Ihre Organisationsform finden.

Neuartig ist, dass Optimierungsziele und Instrumente an (offenen) Handlungsräumen ausgerichtet sind.

Inklusives Denken und Handeln kann Herausforderungen annehmen und Komplexität in anwendbare Strategie- und Handlungsschritte übersetzen.

Davon profitiert die ganze Organisation.



Wir beraten Sie gern bei der Umsetzung dieser Handlungsempfehlung zum inklusiven Unternehmen. Dabei gehen wir organisationsindividuell, bedarfsorientiert und vertraulich vor.

Kontakt:

Katrin Zschirnt

Telefon 040 636462-74

katrin.zschirnt@faw.de

Marlies Faedtke

Telefon 040 636462-72

marlies.faedtke@faw.de

Argumente zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Unternehmen

Benefit 1

Wodurch Ihr Unternehmen normativ profitiert

Diversity und Inklusion als gelebtes Leitbild

Positive Unternehmensphilosophie in disruptiven Märkten

Führung als Vorbild und Treiber

Verbesserung des Umgangs mit Defiziten und Fehlern

Abbau von Vorurteilen (unconscious bias) und Musterbildungen

Anerkennung unterschiedlicher Lebensentwürfe

Wertschätzende Unternehmenskultur / inclusive culture

Benefit 2

Wodurch Ihr Unternehmen strategisch profitiert

Chancengleichheit und Teilhabe als strategisches Konzept

Out of the box – Denken und Handeln ohne Grenzen und Barrieren im Kopf

Sinngetriebenes Arbeiten für Perspektivwechsel und Perspektivenvielfalt

Erhöhte Innovationsbereitschaft

Förderung zukunftsweisender Personalarbeit

Resilienz der Unternehmenskultur

Positionierung als weltoffener Arbeitgeber

Benefit 3

Wodurch Ihr Unternehmen operativ profitiert

Proaktiver Umgang mit Einschränkung, Krankheit, Alter und Behinderung

Produktive Arbeitskultur

Neue Mitarbeiterkompetenzen

Vielfältige Teams für vielfältige Lösungen

Erhöhung von kreativen Arbeitsstilen

Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit

Gezielte Personalarbeit des Recruitings und der Personalentwicklung

Transparente Strukturen interner Abläufe

Förderleistungen

Anrechnung bei der Ausgleichsabgabe

Instrumente zur Gestaltung eines inklusiven Unternehmens

Normative Instrumente	Organisatorische Instrumente	Kommunikationsinstrumente
Leitbild Zukunftsbild: „Das inklusive Unternehmen“	Führungsaufgabe Inklusion „Vorbildfunktion, Impulsgeber, Kulturentwickler, Innovator“	Öffentlichkeitsarbeit/PR Regionalpresse Fachpresse
Mission Statement „Vom Anpassen zum Ermöglichen“	Inklusives Personalmanagement, Administration, Chancengleichheit und Diversity Recruitment inklusiv Stellenbesetzung inklusiv Arbeitsplatzgestaltung barrierefrei Talent-Management inklusiv Personalentwicklung inklusiv Mentorenprogramm inklusiv Weiterbildung zu Inklusion HR-Workshops zu Unconscious Bias	Marketing Inklusive Unternehmenskultur Kampagnen Inklusive Kundenveranstaltungen Runde Tische Storytelling Pilotprojekte Aktionstag Deutscher Diversity Tag Unterzeichner der Charta der Vielfalt
Führungsgrundsätze „New Leadership“, „Inklusion als Metakompetenz“	Inklusionsbeauftragter Influencer-Schnittstellenfunktion nach innen und außen Impulsgeber und Gestalter	Multimedia Internet/Website barrierefrei DIN EN ISO 9241-171 Newsletter barrierefrei Filme/Untertitel Social Media
Strategischer Ansatz „Vielfalt/Diversity und Teilhabe mit Inklusion“	Schwerbehindertenvertretung (SBV) Influencer-Schnittstellenfunktion nach innen und außen Interessenvertretung und Botschafter	Public Affairs Networking, Sharing und Social Collaboration Integrationsamt IFDs WfbM Berufsverbände Beratungsangebote Sachverständige
Betriebsvereinbarung	Betriebsrat (BR) Schnittstellenfunktion nach innen und außen Interessenvertretung und Botschafter	Interne Kommunikation Der Mitarbeiter als Partner Intranet barrierefrei MA-Zeitung (Brailleschrift) Mitarbeiterveranstaltungen mit Gebärdensprache und Induktionsakustik Geschäftsbericht
Inklusionsvereinbarung § 166 SGB IX		

© BIHA/ Zschirnt

Arbeitshilfe Instrumente der erfolgreichen Inklusionsentwicklung

Instrumente (Ihre Möglichkeiten)	Was wird genutzt?	Wer nutzt es?	Wann wird es genutzt?
Leitbild			
Mission Statement			
Führungsgrundsatz			
Strategischer Ansatz			
Betriebsvereinbarung			
Inklusionsvereinbarung			
Schnittstellenfunktion Integrationsbeauftragter			
Schnittstellenfunktion Interessenvertretung			
Talent-Management-Tools			
Recruitment-Tools			
Personalentwicklung-Tools			
Public-Relation-Tools			
Marketing-Tools			
Multimedia-Tools			
Weitere interne/externe inklusive Tools			

Impressum

Inklusion und Innovation im Unternehmen
© 2019 Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW gGmbH
BIHA Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg

Herausgeber:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW gGmbH
BIHA Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg
Spohrstraße 6, 22083 Hamburg
Telefon 040 636462-74/72
katrin.zschirnt@faw.de
www.faw-biha.de

Autorin: Katrin Zschirnt

Redaktion: Marlies Faedtke

Gestaltung: www.frau-albrecht.com

Fotos: istockphotos, Anna Mutter

Druck: Beisner Druck

Gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

BIHA

Beratungs- und Inklusionsinitiative
Hamburg

Spohrstraße 6
22083 Hamburg
Telefon 040 636462-71
Fax 040 636462-75
biha-hamburg@faw.de
www.faw-biha.de

BIHA ist ein Projekt der

