



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

Inklusionsvereinbarung

Orientierungshilfe für Unternehmen

Berufliche Teilhabe stärken. Inklusion gestalten!

Inhalt

- 03 Ziel und Kompetenz-Team Inklusion**
- 04 Voraussetzungen für den Erfolg**
- 05 Sechs strategische Schritte**
- 07 Praxishilfe - Inhaltliche Schwerpunkte**
- 08 Neues Arbeiten # Inklusives Arbeiten**
- 09 Ausblick - Neues Arbeiten für Alle**

Eine Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX hat zum Ziel,

die berufliche Teilhabe von Menschen mit Einschränkung und Behinderung verbindlich und organisationsindividuell zu ermöglichen und zu stärken.

Die Inklusionsvereinbarung legt **feste Ansprechpartner*innen** fest. Idealerweise beteiligt die Inklusionsvereinbarung **Abteilungen und Aufgaben** crossfunktional also **fachübergreifend**.

Ein Kompetenz-Team Inklusion kann bestehen aus

Inklusionsbeauftragten,
Personalverantwortlichen,
Sicherheitsingenieuren,
Personalrat, Betriebsrat und
Schwerbehindertenvertretung.

Vorteil ist:

So können diverse und differenzierte Sichtweisen und Perspektiven aufgenommen, vereinbart und gemeinsam umgesetzt werden.

04 Voraussetzungen für den Erfolg

Die Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als sinnvoll erachtet und als Chance angesehen

Die Inklusionsvereinbarung ist das Ergebnis einer Verständigung

Betriebliche Besonderheiten werden berücksichtigt

Die Inhalte sind für alle verbindlich

Die Ziele sollten für einen überschaubaren Zeitraum vereinbart werden

Die vereinbarten Ziele sind konkret und realisierbar

Die Umsetzung ist nachprüfbar

Grundsätzlich sollte eine Inklusionsvereinbarung aus folgenden **6 Schritten** hervorgehen:

1. Schritt
Bedeutung
und
inhaltliche Aufstellung

- Wofür stehen wir?
- Was wollen wir bewirken

2. Schritt
Handelnde Akteure

- Wer ist an der Erstellung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung zu beteiligen?

3. Schritt
Umfeldanalyse
Ist-Zustand

- Was tun wir bereits?
- Was müssen wir beachten?
- Was lässt sich verbessern?

06 Sechs strategische Schritte

4. Schritt Zieldefinition

- Was wollen wir umsetzen und bis wann erreichen?

5. Schritt Bekanntgabe und Veröffentlichung

- Welche Kommunikationswege und -kanäle möchten wir (für unsere Mitarbeiter und Kunden) nutzen?

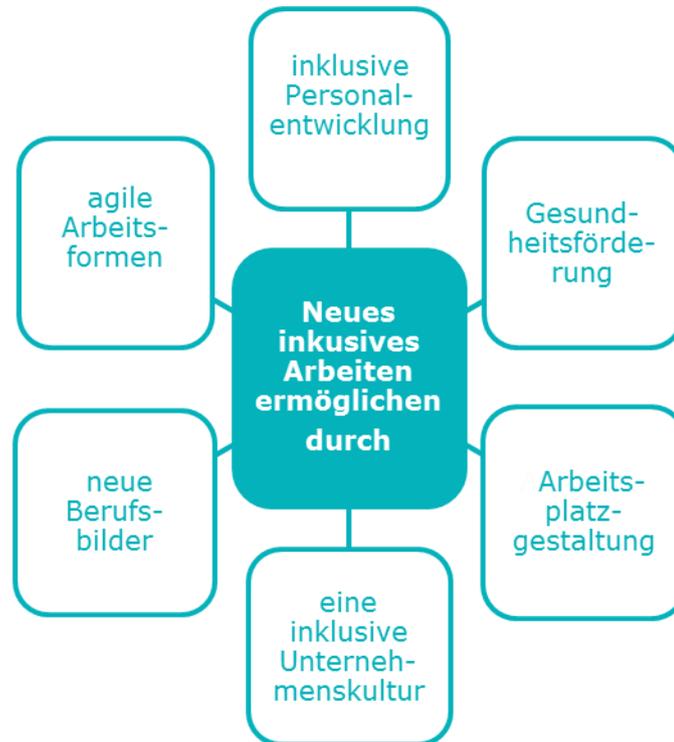
6. Schritt Laufzeit und Ergebnisüberprüfung

- Was konnten wir bisher umsetzen?
- Was passt?
- Was bedarf der Umsteuerung?
- Was bedarf der erneuten Erprobung?

- Präambel
- Geltungsbereich
- Ziele
- Personalplanung - Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsumfeld
- Arbeitszeitmodelle
- Mehrarbeit, Zusatzurlaub
- Prävention - Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Ausbildung und Qualifizierung
- Anzustrebende Beschäftigungsquote
- Inklusionsbeauftragter



Paradigmenwechsel



Angesichts des massiven Wandels, der unsere Arbeitswelt begleitet, ist die Inklusionsvereinbarung eine Option für mehr berufliche Teilhabe. Sie ist darüber hinaus wertstiftend für die gesamte Organisation.

Individualisierte Arbeit, kompetenzbasierte Zusammenarbeit, digitale Lern- und Unterstützungskultur, agile Prozesse und Innovationen sind Erfolgsvoraussetzungen sowohl für Inklusionsarbeit als auch für Neues Arbeiten 4.0. Diesen Wirkzusammenhang gilt es jetzt organisationsindividuell zu erkennen und zu nutzen.

Eine gut aufgestellte Inklusionsarbeit ist eine tragfähige Stütze für eine aktive und moderne Unternehmensgestaltung.

Die Voraussetzungen dafür treffen Sie jetzt.

Wir beraten und unterstützen Sie gern.

Kontakt/Impressum

Inklusionsvereinbarung gemäß §166 SGB IX Orientierungshilfe für Unternehmen



© 2020 Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW gGmbH

BIHA Hamburg—Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Autorin

Katrin Zschirnt

Konzeption, Design, Realisation

BIHA Hamburg—Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Kontakt

biha-hamburg@faw.de

T 040636462 - 71



gemeinsam - inklusiv - innovativ