



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

Framework Inklusion

Ein integraler Ansatz für Inklusion

Aspekte zu Mindset und Kultur im Unternehmen

Inhalt

- 03** **Intro**
 - 04** **Integrales Mindset**
 - 05** **Vier Ebenen von Inklusion im Unternehmen**
 - 06** **Der integrale Bezugsrahmen von Inklusion**
 - 07** **Normative Unternehmensziele und Inklusion**
 - 08** **Normative Ziele für Inklusion erweitert**
Purpose, Zielbild, DNA, Narrativ, Impact
 - 13** **Dimensionen der Inklusionsarbeit im Unternehmen**
 - 14** **Matrix - Gesamtbild: Arbeit an einem inklusiven Framework**
 - 15** **Rechtlicher Rahmen und Führungsverständnis von Inklusion**
 - 18** **Katalog für ein Framework Inklusion**
 - Impressum**
-

Mit **Framework Inklusion** (Rahmenwerk) hat BIHA-Hamburg einen Ansatz für erweiterte und inklusive Denkräume im Unternehmen entwickelt.

Diese umfassende Sicht ermöglicht es, Inklusion als komplexe Aufgabe wahrzunehmen, verschiedene Ebenen der Organisation einfließen zu lassen und zu gestalten.

Grundsätzliches zu normativen Zielen und Unternehmenskultur wird mit Inklusion in einen neuen Zusammenhang gestellt.

Mit im Blick:

*Unternehmen sind in einem Transformationsprozess,
der eine integrale Sichtweise für Inklusion ermöglicht.*

Integrales Denken ist das Mindset für Inklusion im Unternehmen.

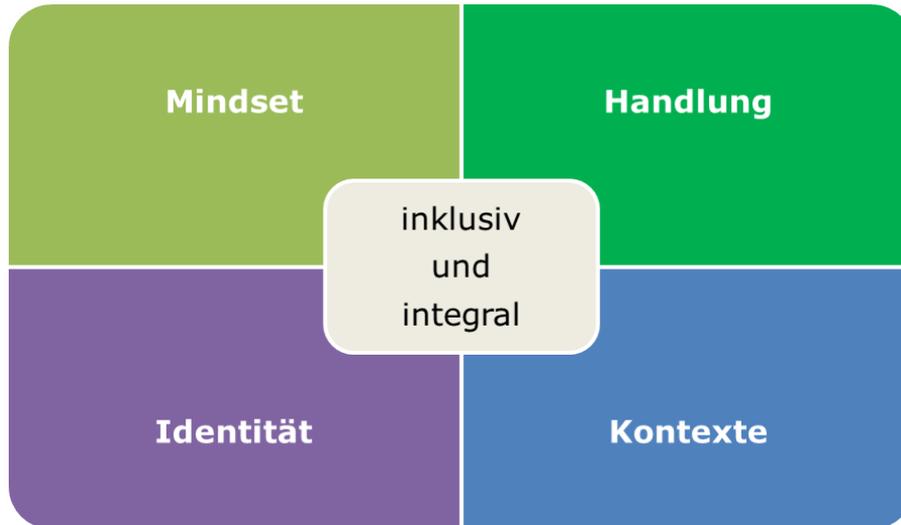
Es setzt den Rahmen für Verbindendes und Zusammenhang.



Mindset

Gestaltungsaufgabe

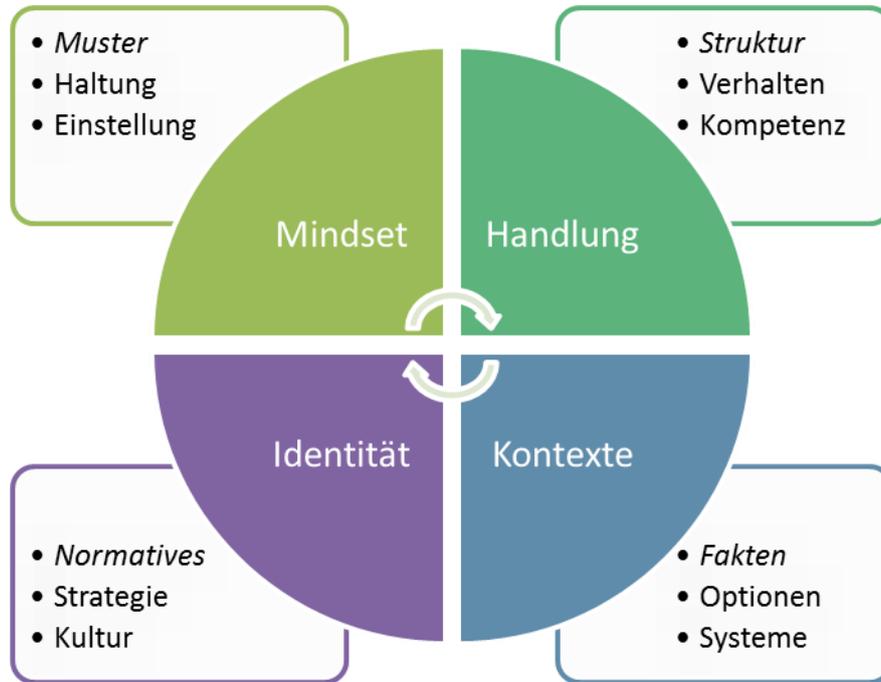
Inklusion im Unternehmen hat **4 Ebenen**.
Darin zeigt sich integrales Denken und Handeln.
Das Setting, das sich ergibt, sieht so aus:



© Katrin Zschirnt BIHA-Hamburg

Es geht vor allem darum, Inklusion im Unternehmen zu praktizieren.

06 Der integrale Bezugsrahmen von Inklusion



© Katrin Zschirnt BIHA-Hamburg

Relevant ist, alle Ebenen der Organisation als Gesamtbild zu sehen und zu verknüpfen.

Normative Ziele sind visionär und auf die Unternehmenskultur ausgerichtet.

Sie sind grundlegend, bilden Unternehmenssinn, prägen die Einstellung ihrer Akteure*innen und werden in der Strategie verankert.

Diese Bedingungen sind für Inklusion relevant und lassen sich erweitern.

Purpose (Sinn, Sinnstiftung,
Unternehmenssinn, Wertbeitrag)

Zielbild (Zukunftsvorstellung)

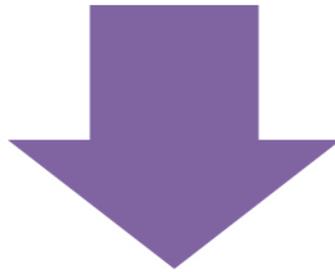
DNA (Kern, kulturelle Substanz,
Unternehmenskultur)

Narrativ (Change-Story, Storytelling)

Impact (Wandel, Transformation)



08 Normative Ziele für Inklusion erweitert



Purpose

Der innere Kompass
des Unternehmens

*Zu wissen, warum ich
etwas tue*



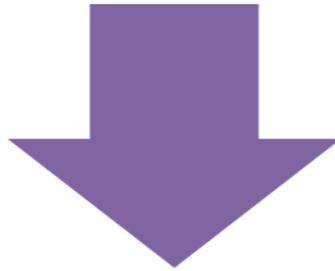
Werteorientierung

Eine inklusive
Unternehmenskultur

*Teilhabe ist ein Wert
für alle*



**Zielraum und Handlungsfeld Inklusion erweitert:
Purpose ist jetzt definiert als Werteorientierung**



Zielbild

Das Zukunftsbild des Unternehmens

Orientierung und Sinnstiftung



Verbundenheit

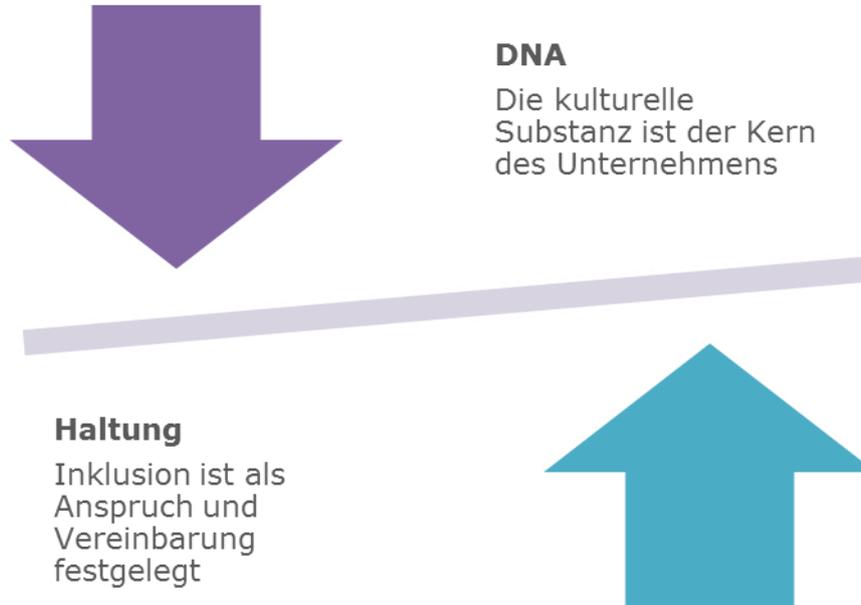
Eine inklusive Ausrichtung verbindet die Ebenen Mindset, Handlung, Identität und Kontext



Zielraum und Handlungsfeld Inklusion erweitert:

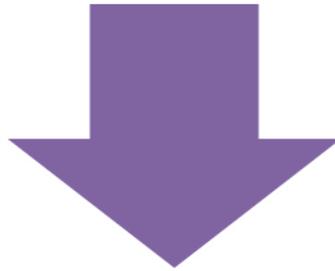
Zielbild ist jetzt definiert als Verbundenheit

10 Normative Ziele für Inklusion erweitert



Zielraum und Handlungsfeld Inklusion erweitert:

DNA ist jetzt definiert als Haltung



Narrativ

Das sinnstiftende Element, das Haltung und Werte durch die Erzählung weitergibt



Zusammenarbeit

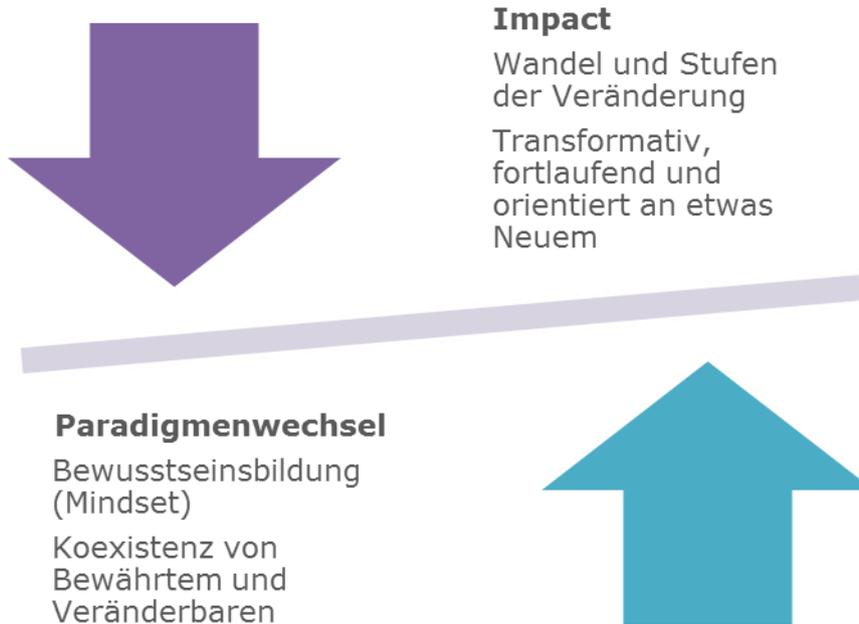
Mut, Offenheit,
Unterstützungskultur,
Role Model
Möglichkeiten schaffen



Zielraum und Handlungsfeld Inklusion erweitert:

Narrativ ist jetzt definiert als Zusammenarbeit (Cooperation)

12 Normative Ziele für Inklusion erweitert



**Zielraum und Handlungsfeld Inklusion erweitert:
Impact ist jetzt definiert als Paradigmenwechsel**

Diese normativen Elemente und **Dimensionen** sind gegeben sowie dynamisch und veränderbar.

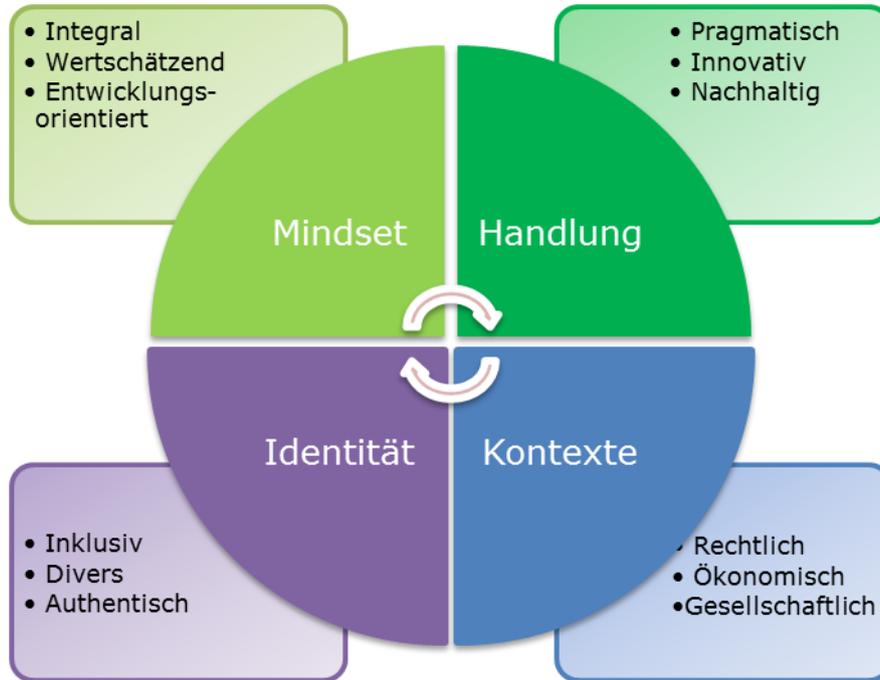
Erfolgswirksam ist ein **Framework Inklusion** erst, wenn Inklusion als grundsätzliches Bekenntnis im Sinne eines (Corporate Purpose) anerkannt und als Gestaltungsaufgabe behandelt wird.

**Es kommt darauf an,
Inklusion integral, strukturell, konsistent und faktenklar
auszurichten!**

Inklusionsarbeit ist ein Prozess.

Person und Organisation werden im Sinne von fortlaufender Entwicklung und Wandel verstanden.

14 Matrix - Gesamtbild: Arbeit an einem inklusiven Framework



© Katrin Zschirnt BIHA-Hamburg

Alle Ebenen bilden ein Ganzes.

Es geht grundsätzlich darum, die **rechtlichen Grundlagen** von Inklusion mit einem **wertebasierten Führungsverständnis** zusammen und in Einklang zu bringen.



16 Rechtlicher Rahmen und Führungsverständnis von Inklusion

§154,160,163

SGB IX

Beschäftigungs-
pflicht

Ausgleichsabgabe

Beschäftigungs-
quote

Balance

- Integrales Verständnis
- Ausrichtung

§166 SGB IX

**Inklusions-
vereinbarung**

Personalplanung

Arbeitsplatz-
gestaltung

Empowerment

- Ermutigen
- Unterstützen

§167 SGB IX

Prävention

Arbeitsplatzerhalt

§164 SGB IX

Pflichten der Arbeitgeber,
Rechte schwerbehinderter
Menschen

§1 AGG

Benachteiligungsverbot

Experience

- Erprobung – Auf Bewährtes bauen
- Gestaltung – Neue Wege gehen

Collaboration

- Strategie, Teilhabe
- Zusammenarbeit

**Diese Ausrichtung ermöglicht eine Umsetzungswirksamkeit für Inklusion
in Organisation und Unternehmen.**

18 Katalog für ein Framework Inklusion

Ebenen einer integralen und inklusiven Inklusionsarbeit in der Praxis:

- Einbinden in die **Unternehmensphilosophie**
- Verknüpfen mit einer **Diversity-Strategie**
- Ausrichten auf vereinbarte und anerkannte **Nachhaltigkeitsziele**
- Auslegen auf einen übergeordneten **Paradigmenwechsel**
- Ausdehnen auf die eigene **CSR-Strategie** von gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung
- Verbinden mit dem **Thema Arbeit 4.0, Neue Wege** gehen, durch eine vorausschauende Unternehmenskultur
- Vereinbaren von **internen Multiplikatoren** und **Unterstützerteams**
- Sicherstellen **interner Beauftragter*innen** und **Ansprechpartner*innen**
- Verankern von Impulsen zur **Sensibilisierung** der Führungskräfte

- Herstellen eines **aktiven Dialoges** mit betroffenen Mitarbeiter*innen
- Einbinden von **Peers**
- Erschließen von **interdisziplinären Kompetenzen** in den eigenen **Entwicklungs-** und **Förderprogrammen**
- Einbinden von **interaktiven Trainings** zu Inklusion, Diversity und Barrierefreiheit
- Wahrnehmen von **Unconscious Bias** Trainings
- Professionalisieren und Optimieren der organisationsindividuellen und **virtuellen Arbeitsplatzanpassung** (Remote Work, Kollaborationstools und -programme)
- Erstellen eines Katalogs der **Anpassungsmöglichkeiten** (zeitlich, räumlich, personell)

Impressum

Framework Inklusion

Ein integraler Ansatz für Inklusion

Aspekte zu Mindset und Kultur im Unternehmen



© 2021 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 040 636462 - 71

