

Aktionspläne & Co

Wie Inklusion nachhaltig
implementiert werden kann.



Wer sind wir: Ein Netzwerk aus Unternehmen



Unsere Themen:

- Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung
 - Prävention
 - Inklusive Unternehmenskultur
 - Erfahrungsaustausch - Best Practice
 - Konkrete Praxishilfen
- = **Aus der Praxis für die Praxis.**



Worum geht es: Nachhaltig Inklusion gestalten

In vielen Unternehmen gibt es:

- Gute Ideen + einzelne Maßnahmen
- Aktionstage
- Engagierte Personen
- Schöne Leitbilder

Es fehlt oft:

- Verbindlichkeit + Verantwortlichkeit
- Struktur
- Kontinuität



Stolpersteine: Woran Inklusion scheitert

Haltung:

- Inklusion als Sozialprojekt
- Quote statt Überzeugung
- Fokus auf Defizite statt auf Potenziale

Führung:

- Berührungsängste und Unsicherheit
- Annahme, Inklusion sei teuer

Problem:

= Unklare Zuständigkeit, reaktiv, nicht koordiniert



Nutzenfaktor: Warum sich Inklusion lohnt

Finanziell:

- Weniger Ausgleichsabgabe
- Fördermittel und Zuschüsse

Personal:

- Höheres Fachkräftepotenzial
- Geringere Fluktuation
- Positiver Einfluss auf Betriebsklima
- Höhere Attraktivität als Arbeitgeber



Voraussetzungen Für nachhaltige Implementierung

Schlüsselfaktoren:

- Unterstützung durch Geschäftsleitung
- Beteiligung der SBV
- Zusammenarbeit mit Betriebs-/Personalrat
- Einbindung von HR
- Transparente Kommunikation
- Ressourcen und Zeit
- = **Inklusive, hierarchieübergreifende Teams**



Aktionspläne

Strategische Roadmap

Definition:

Plan zur Verbesserung von Inklusion im Betrieb

Was gehört hinein?

- Konkrete Ziele + Maßnahmen
- Klare Verantwortlichkeiten
- Realistische Zeiträume
- Messbare Schritte
- Regelmäßige Überprüfung
- = **Gute Vorsätze brauchen Struktur**



Aktionspläne

Handlungsfelder festlegen

- Recruiting
- Ausbildung + Qualifizierung
- Barrierefreiheit
- Bewusstseinsbildung + Sensibilisierung
- Führungskräftequalifizierung
- Kommunikation
- Karriereentwicklung
- Kooperationen
- Gesundheit + Prävention



Aktionspläne

Praxisbeispiele für Maßnahmen

- Inklusive Stellenausschreibungen
- Leitfäden für Bewerbungsgespräche
- Schrittweiser Abbau baulicher Barrieren
- Inklusionswochen mit Erfahrungsberichten
- Schulungen für Führung
- Mentoring-Programme für Mitarbeitende mit Behinderungen
- Förderung mentaler Gesundheit
- = **Maßnahme + Termin + Verantwortlichkeit**



Inklusionsvereinbarung

Verbindlichkeit schaffen

Definition:

= Vereinbarung zwischen Arbeitgeber, SBV und Interessenvertretung zur Förderung schwerbehinderter Beschäftigter

Inklusionsvereinbarung:

- Rechtlich verbindliche Zielvereinbarung

Aktionsplan:

- Übergeordnetes freiwilliges Strategiepapier



Inklusionsvereinbarung

Gesetzliche Verpflichtung

Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX

(1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 176 genannten Vertretungen hierüber verhandelt.



Inklusionsvereinbarung Zusammenarbeit regeln

Was wird geregelt?

- Verbindliche Zusammenarbeit
- Gemeinsame Verantwortung
- Klar definierte Rollen
- Standardisierte Prozesse – Einheitliche Verfahren

Ziel:

- Transparenz und Verlässlichkeit
- Nicht juristisch perfekt, sondern praktisch nutzbar



Inklusionsvereinbarung

Beispiele für Inhalte

Personal:

- Bewerbungsprozesse
- Halten von leistungsgewandelten Mitarbeitenden
- Arbeitsplatzanpassungen
- Qualifizierung

Mitbestimmung

- Beteiligung der SBV gesichert
- Verfahren bei Konflikten - Schlichtungsstelle



Inklusionsvereinbarung

Vorteile für Unternehmen

Recht und Organisation:

- Gesetzliche Pflichten systematisch umsetzen
- Diskriminierungsrisiken reduzieren
- Verfahren rechtssicher gestalten

Finanzen und Kultur

- AU-Reduzierung durch frühzeitige Unterstützung
- Leichter Zugang zu Fördermitteln



Inklusionsvereinbarung Bereitschaft fördern

Worum geht es?

- Nicht um eine bloße Vereinbarung
- Sondern um:
- ... einen Baustein zum Unternehmenserfolg
- ... eine Idee, den Betrieb voranzubringen
- ... ein Qualitätskriterium im Wettbewerb

= Inklusion ist kein Zusatzprojekt, sondern unterstützt die Unternehmensziele



Bleibt in Kontakt!



Praxisbeispiele

MA-Bindung
Führungskräfte-
Entwicklung
Vergütung &
Unterstützung



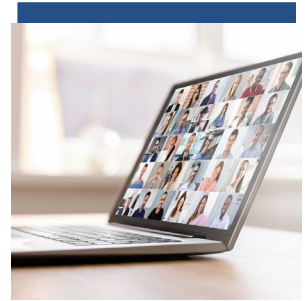
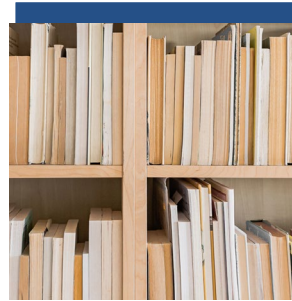
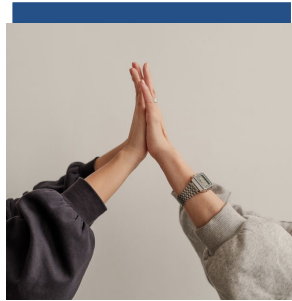
MA Gewinnung

Recruiting

Onboarding

Weiterentwicklung

Mögliche Ansatzpunkte um Inklusion gemeinsam voranzubringen



Klare Rollen-
verteilung

Regelmäßiger
Austausch

Gemeinsame
Projekte

Informations
-Austausch

Beteiligung
im Verfahren

Gemeinsame
Öffentlichkeitsarbeit

Gegenseitige
Unterstützung

Fortbildung &
Wissensaustausch

Ab sofort vorbestellbar bei Amazon:





NOCH FRAGEN?



@ONEHEARTINCLUSION



LINKEDIN