

Wie wird ein Unternehmen zum Inklupreneur?



Ein kurzes Video zur Einstimmung



Der TV-Beitrag lief am 22. November 2022 im Rahmen der Themenwoche „Inklusion in der Arbeitswelt“ im Bremer Regional-Nachrichten-Magazin buten un binnen

[Link zum Video](#)

Frage:

Wie gelingt es, Firmen die sich noch nie mit Inklusion beschäftigt haben, dafür zu begeistern?

(unsere) Antwort:

Inklusion ist keine Wohltat, sondern ein Mehrwert (USP)!

Diversität vs. Inklusion?

Analyse: Start-up-Firmen sind kulturell offen, haben das Potenzial von Menschen mit Behinderung aber noch nicht erkannt.



Anteil der Startups, für die Diversität ein wichtiger Wert ist:

74%

Anteil der Startups, die Menschen mit Behinderung beschäftigen:

31%

* n = 60, aus eigener Umfrage

Pitch | Problem vieler Firmen: Fachkräftemangel limitiert Wachstum

NEWS

Umfrage von Harvey Nash

Fachkräftemangel bedroht Wachstum der Technologiebranche weltweit

Mi 10.11.2021 - 15:34 Uhr

von **Nadja Baumgartner** und jor

Unternehmen weltweit suchen händeringend nach Talenten - der Fachkräftemangel in der Technologiebranche hat ein Rekordhoch erreicht. Die Wirtschaft steht vor einem dreifachen Problem.



PRREPORT



11.01.2022 News

Agenturen schlagen Alarm: Arbeitskräfte dringend gesucht

Der Gesamtverband Kommunikationsagenturen (GWA) unter Führung von Präsidentin Larissa Pohl ist alarmiert: Eine Umfrage unter den Mitgliedern ergab, dass aktuell knapp 1.500 Stellen unbesetzt sind.

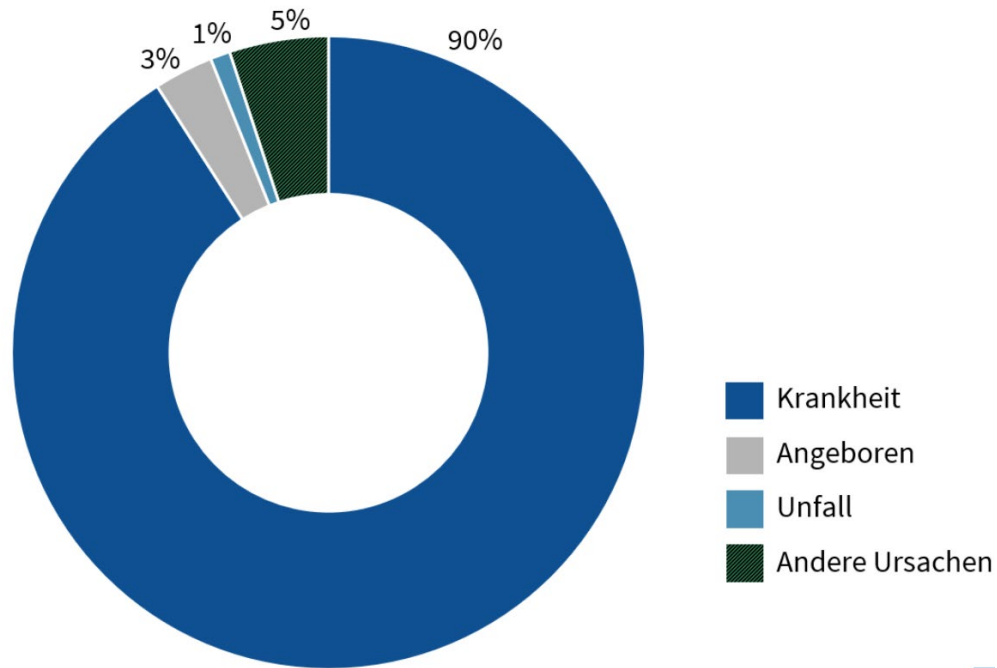
Gleichzeitig verschenken wir wertvolles Potential



- **7,9 Millionen Menschen** in Deutschland haben eine Schwerbehinderung (davon drei Mio. im erwerbsfähigen Alter)
- **Arbeitslosigkeit ist etwas doppelt so hoch**
- überdurchschnittlich gut ausgebildet

Behinderung ist kein Nischenthema!

Es kann jede:n von uns oder unsere Liebsten jederzeit treffen!



Quelle: Statistisches Bundesamt 2022



Ursachen von Behinderungen:

- **rund 3 % der Behinderungen sind angeboren** beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf.
- Nur knapp 1 % der Behinderungen war auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen.
- **Mit 90 % wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht**

Der Inklupreneur-Lösungsansatz:

persönliche Erfahrungen statt Glaubenssätze



Durch **Wissensvermittlung, Anleitung** und **persönliche Teilhabe-Erfahrungen** bauen wir Ängste und Vorurteile ab!

Die Beteiligung von Menschen mit Behinderung als Mentor:innen und Coaches ist zentraler Bestandteil unserer **partizipativen Inklusionsberatung**.

Inklusion ist **kein Employer Branding**, sondern ein Prozess mit intensiver Arbeit.

Projektphasen in der Übersicht

Zusammenarbeit auf Augenhöhe und in der Kunden-Sprache



1. Community-Building

Wir bringen Firmen zusammen, die gemeinsam etwas bewegen wollen.



2. Konzeption in Co-Kreation

Wir sorgen für Expertise, Kontakte und Werkzeuge, damit alle Unternehmen ein passendes Inklusionskonzept entwickeln können.



3. Umsetzungsbegleitung

Wir unterstützen/coachen mit unserem Netzwerk aus Mentor:innen und Expert:innen bei der konkreten Umsetzung.

Finanzierung: aktuell aus öffentlichen Mitteln (ESF, Inklusionsämter) in Berlin & Bremen, perspektivisch anteilig durch die Unternehmen (als Mitgliedsbeitrag)

Inhalte des Coaching-Programms



1. Stellenausschreibung & Recruiting:

Stellen inklusiv gestalten und platzieren

2. Sichtbarkeit:

Unternehmenskommunikation sichtbar und attraktiv für Menschen mit Behinderung gestalten

3. Vernetzung:

Vernetzung mit den wichtigsten Anlaufstellen

4. Disability Awareness:

Sensibilisierung für Behinderungen am Arbeitsplatz

5. Bewerbungsverfahren:

Bewerbungssimulation mit Mentor*innen mit Behinderungen

6. Förderbedarfsanalyse:

Rückblick, Dokumentation und Aktionsplan

Coaching mit Peer-Unterstützung

(über 25 Mentor*innen mit Behinderung)



Ein Pledge (Versprechen) als Eintrittskarte

1. Inklusion als Wert anerkennen (unser Pledge)

Wir wollen gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und als Unternehmen inklusiver werden: konkrete Jobs für Menschen mit Behinderung schaffen, aktiv – trotz möglicher Hürden oder Hindernisse – daran arbeiten, dass Inklusion zum Bestandteil unserer Unternehmenskultur wird und als gutes Beispiel die Idee der Inklusion in unser Netzwerk tragen.

2. konkret werden

- Quantitatives Ziel für Anzahl der zu schaffenden Stellen setzen
- dedizierte Ansprechpartner*innen für Bewerber:innen benennen

3. nach außen in Erscheinung treten

- Signalisieren dass man offen ist für Bewerbungen von Menschen mit Behinderung

Zwischenstand: es sind bereits über 100 Unternehmen Teil der Bewegung



Halbzeit-Stand Inklupreneur-Berlin



25 teilnehmende Unternehmen (Kohorte 1+2)

67 ausgeschriebene, inklusive Stellen (30+37)

22 inklusiv besetzte Stellen (Stand: 31.10.2022)

133 zusätzlich zugesagte Stellen

76% Selbsteinschätzung, diese Zusage einzuhalten

Learnings aus 2 Jahren Inklupreneur (Coaching von 40+ Unternehmen)

- es scheint ein schwarzes Loch zwischen den Bewerbern und den Personalabteilungen der Unternehmen zu geben
- Inklusion scheitert oft schon bei der exklusiven Stellenausschreibung (zu hohe Ansprüche)
- idR wird versucht, passende Menschen für Stellen zu finden - bei inklusiven Stellen kann es umgekehrt einfacher sein (Jobcrafting)
- nicht die Unternehmen sind der Engpass für eine höhere Beschäftigungsquote, sondern das schlecht organisierte Vermittlungssystem

