

ATTRAKTIV ALS ARBEITGEBER - MIT INKLUSION PUNKTEN

Nadine Schönwald



ABLAUF HEUTE - 90 MINUTEN

01

IMPULS

ca. 30 Min.

Mythen & Fakten
Praxisbeispiele
Inklusion als Argument

02

AUSTAUSCH & IDEEN

ca. 45 Min.

Erfahrungen teilen
Kleingruppenarbeit
Vorstellung im Plenum

03

TRANSFER

ca. 15 Min.

1 Maßnahme mitnehmen
Blitzlichtrunde
Vernetzung

**WAS VERBINDEN SIE
PERSÖNLICH MIT DEM BEGRIFF
INCLUSION AM ARBEITSPLATZ?**

KURZE RUNDE DURCH DIE GRUPPE

MYTHOS ODER FAKT?

Jetzt abstimmen auf [menti.com](https://www.menti.com) | Code: 83 11 04 88

- 1 - INKLUSION KOSTET ZU VIEL UND RECHNET SICH NICHT.
- 2 - MENSCHEN MIT BEHINDERUNG SIND WENIGER LEISTUNGSFÄHIG.
- 3 - INKLUSION FUNKTIONIERT NUR IN GROSSUNTERNEHMEN.
- 4 - WIR HABEN KEINE GEEIGNETEN STELLEN.
- 5 - DAS THEMA GEHÖRT INS SOZIALAMT - NICHT IN DIE PERSONALDIENSTLEISTUNG.

INKLUSION KOSTET ZU VIEL UND RECHNET SICH NICHT.

- Integrationsamt fördert bis zu 100 % der Einrichtungskosten

- Keine Ausgleichsabgabe bei erfüllter Beschäftigungspflicht

- Geringere Fluktuation spart Recruiting-Kosten

Ø 40-70 %

DER
ANPASSUNGSKOSTEN
WERDEN GEFÖRDERT

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG SIND WENIGER LEISTUNGSFÄHIG.

→ Nachweislich weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten

→ Hohe Motivation, Loyalität und Bindung ans Unternehmen

→ Viele Behinderungen sind nicht sichtbar und kaum alltagsrelevant

30 %

WENIGER
FEHLZEITEN
(QUELLE: IFD)

INKLUSION FUNKTIONIERT NUR IN GROSSUNTERNEHMEN.

→ KMU profitieren von flachen Hierarchien und schnellen Anpassungen

→ Integrationsfachdienst (IFD) und EAA's beraten kostenlos jede Betriebsgröße

→ Staatliche Förderung gilt für alle Unternehmensgrößen gleich

< 50 MA

BETRIEBE NUTZEN
DIESELBEN
FÖRDERUNGEN

WIR HABEN KEINE GEEIGNETEN STELLEN.

- Job-Carving: Tätigkeiten gezielt neu zuschneiden

- Technische Hilfsmittel eröffnen neue Einsatzmöglichkeiten

- IFD prüft kostenlos Einsatzmöglichkeiten im Betrieb

Job-
Carving

= STELLEN
PASSGENAU
ZUSCHNEIDEN

DAS THEMA GEHÖRT INS SOZIALAMT - NICHT IN ZEITARBEIT.

→ Inklusion ist Employer Branding - Bewerber achten auf Werte

→ ESG-Reporting: Inklusion stärkt den Faktor 'Social'

→ Fachkräftemangel: Menschen mit Behinderung sind eine
Talentreserve

73 %

DIE BEWERBER
WÄHLEN NACH
UNTERNEHMENS-
WERTEN

INKLUSION ALS STRATEGISCHER VORTEIL

EMPLOYER BRANDING

Werte-orientierte Bewerber
entscheiden sich für
Unternehmen mit Haltung

FACHKRÄFTE

Menschen mit Behinderung sind
eine systematisch unterschätzte
Talentreserve

ESG & REPORTING

Inklusion stärkt das 'S' in der
ESG-Bilanz

INNOVATION

Diverse Teams erzielen
kreativere Lösungen

FÖRDERUNG

Staatliche Unterstützung macht
Inklusion wirtschaftlich attraktiv

UNTERNEHMENS- KULTUR

Inklusion stärkt Vertrauen und
Zusammenhalt im Team

ZEITARBEIT ALS BRÜCKE - DREI BEISPIELE AUS DER PRAXIS

01

VOM EINSATZ ZUM FESTVERTRAG

*LAGERLOGISTIK /
PRODUKTION*

Mensch mit Hörbehinderung wird über Adecco eingesetzt. Nach 6 Monaten Übernahme - mit Förderung durch das Integrationsamt.

Zeitarbeit senkt das Risiko und schafft Vertrauen.

02

JOB-CARVING IM BÜRO

VERWALTUNG / BACKOFFICE

Teilzeitstelle wird für eine Person mit psychischer Erkrankung passgenau zugeschnitten.

Vorhandene Aufgaben neu bündeln reicht oft.

03

INKLUSION ALS RECRUITING- ARGUMENT

KUNDENSERVICE / HANDEL

Handelsunternehmen positioniert sich sichtbar als inklusiver Arbeitgeber. Bewerbungsrate steigt deutlich.

Sichtbarkeit zahlt auf Employer Branding ein.

IHRE AUFGABE IN DER KLEINGRUPPE (2-5 PERSONEN):

1 WAS LÄUFT IN IHREM BETRIEB BEREITS GUT?

2 WO SIND DIE GRÖSSTEN HINDERNISSE?

3 EINE KONKRETE IDEE FÜR NACH DEM WORKSHOP.

DAUER: CA. 12 MINUTEN - DANACH VORSTELLUNG IM PLENUM

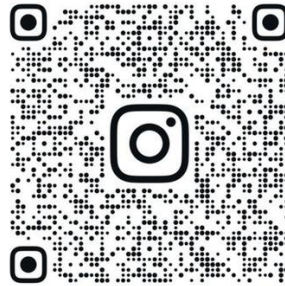
MEINE EINE MASSNAHME:

BIS WANN:

MIT WEM:

WAS NEHMEN
SIE HEUTE
MIT?

NOCH FRAGEN?



@ONEHEARTINCLUSION



LINKEDIN