



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.**

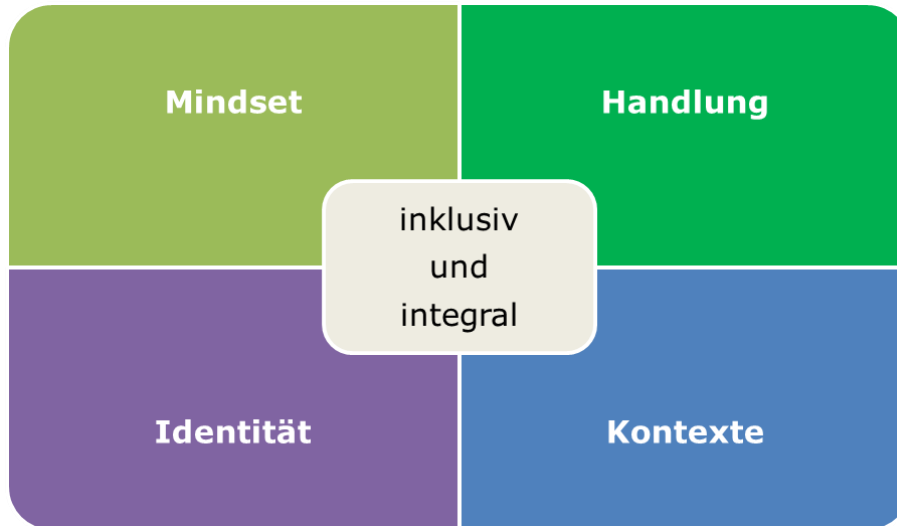
**Es setzt den Rahmen für Verbindendes und Zusammenhang.**



**Mindset**

**Gestaltungsaufgabe**

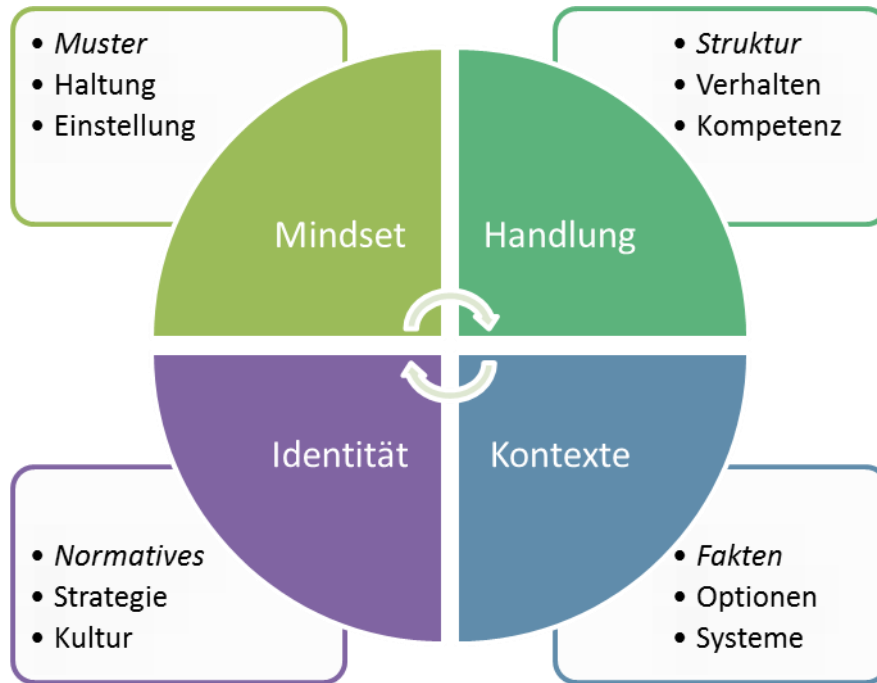
Inklusion im Unternehmen hat **4 Ebenen**.  
Darin zeigt sich integrales Denken und Handeln.  
Das Setting, das sich ergibt, sieht so aus:



© 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*



### **Wertorientierung**

Eine inklusive  
Unternehmenskultur

*Teilhabe ist ein Wert  
für alle*



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





### **Zielbild**

Das Zukunftsbild des Unternehmens

Orientierung und Sinnstiftung



### **Verbundenheit**

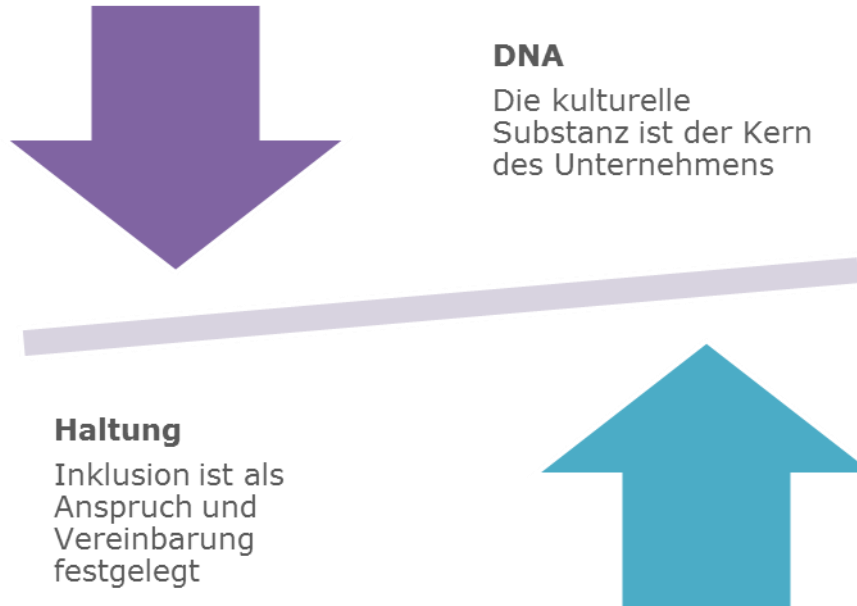
Eine inklusive Ausrichtung verbindet die Ebenen Mindset, Handlung, Identität und Kontext



**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**

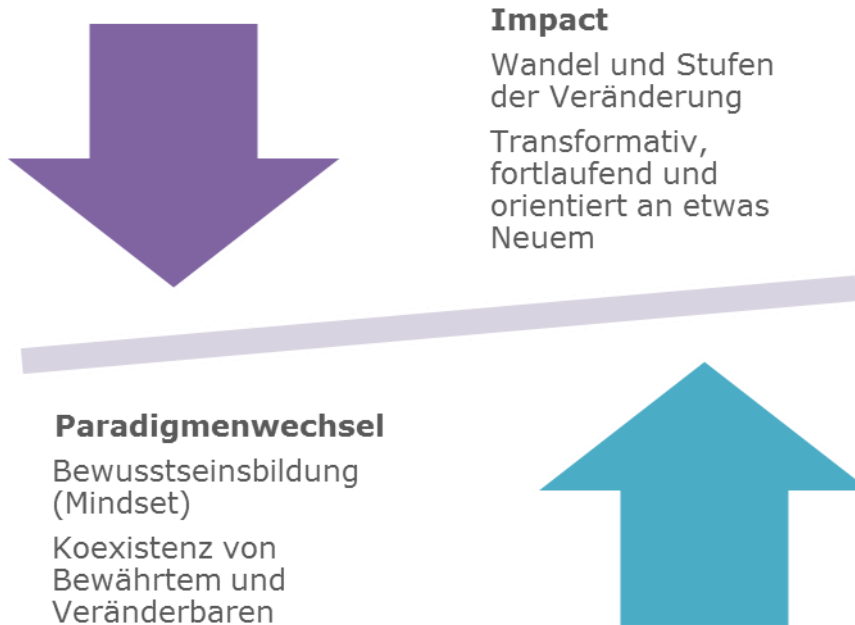
Mut, Offenheit,  
Unterstützungskultur,  
Role Model  
Möglichkeiten schaffen



**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.

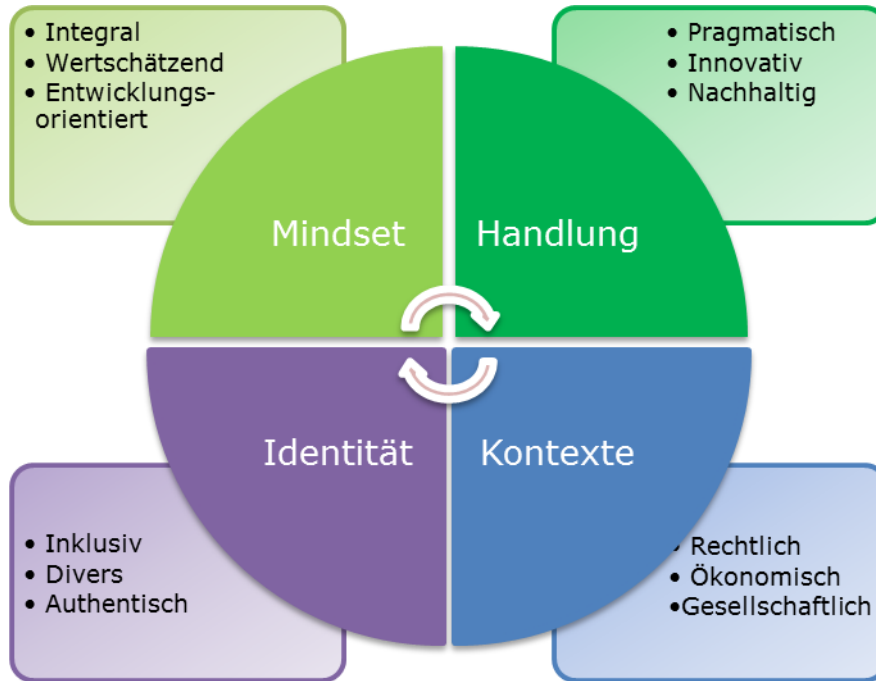
Erfolgswirksam ist ein **Framework Inklusion** erst, wenn Inklusion als grundsätzliches Bekenntnis im Sinne eines (Corporate Purpose) anerkannt und als Gestaltungsaufgabe behandelt wird.

**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

