



**INNOKLUSIO
ABSCHLUSS
BERICHT**

Executive Summary

2024

Impressum

Redaktion des INNOKLUSIO®-Teams:
Susann Sohr, Filip Bertzbach, Simon Horndasch,
Rebecca Brendle-Behnisch & Annkatrin Meyer

Redaktion des HAW-Forschungsteams:
Prof. Dr. Dieter Röh, Dr. Mariam Arouna, Oliver Glüsing & Lucie Stern-Plümer

Herausgeber/V.i.S.d.P.: Svenja Weber & Dr. Andreas Heinecke

Dialogue Social Enterprise GmbH
Alter Wandrahm 5
20457 Hamburg
Telefon: 040 – 300 923 20

innoklusio.de

dialogue-se.com

[linkedin.com/company/dialogue-social-enterprise-gmbh](https://www.linkedin.com/company/dialogue-social-enterprise-gmbh)

© Dialogue Social Enterprise GmbH 2024



Die vorliegende Executive Summary ist eine Zusammenfassung des INNOKLUSIO-Abschlussberichts. Für detaillierte Informationen verweisen wir auf die Lang- und Kurzfassung des Abschlussberichts, die auf der INNOKLUSIO-Website und in der REHADAT-Datenbank verfügbar sind. Dort findet sich auch der ausführliche Evaluationsbericht der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg).

• INNOKLUSIO-Website: www.innoklusio.de

• REHADAT-Datenbank: <https://www.rehadat-forschung.de/de/suche/index.html?reloaded&q=Innoklusio&sort=score+desc&page=1&mode=detail>

EXECUTIVE SUMMARY

1. Projekt

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Modellprojekt INNOKLUSIO® hatte das ambitionierte Ziel, die Bereitschaft von Unternehmen zu steigern, Menschen mit Behinderungen auszubilden und zu beschäftigen. Von Oktober 2021 bis September 2024 wurde das Projekt mit 13 Pilotfirmen aus verschiedenen Branchen und Größen umgesetzt. Es förderte die Bewusstseins- und Kompetenzbildung für eine inklusive Unternehmenskultur durch:

- **eine mobile Ausstellung**, die **2.250 Beschäftigte** an 10 Firmenstandorten in Deutschland erreichte, tiefes Bewusstsein für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen schuf und Muster der Voreingenommenheit und Ausgrenzung aufzeigte.
- **Führungskräfteseminare**, die den Mehrwert von Inklusion in **42 Seminaren** an fast **500 Führungskräfte** vermittelten, und ihre Bereitschaft zur Umsetzung inklusiver Maßnahmen in Unternehmen stärkten.
- **ein Bildungsprogramm**, das die Inklusionskompetenz von **18 Inklusionsmanager*innen** schulte.










lebendig. diakonisch. nah.



das macht Sinn







Die INNOKLUSIO-Pilotfirmen und der Netzwerkpartner UnternehmensForum e.V.

Die Zufriedenheit der Teilnehmenden aller Programmbausteine war laut Net Promoter Score (NPS) im guten bis sehr guten Bereich (NPS von 46 bis 62,5). Darüber hinaus unterstützten 34 begleitende Veranstaltungen die organisatorischen Veränderungen. 32 interne Projektmitarbeitende, von denen 40,6 % mit Behinderungen leben, arbeiteten eng mit zahlreichen Partner*innen und Expert*innen zusammen. Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) evaluierte das Projekt.

2. Wirkungen

Die Wirkungen des Modellprojekts wurden durch zwei Ansätze untersucht:

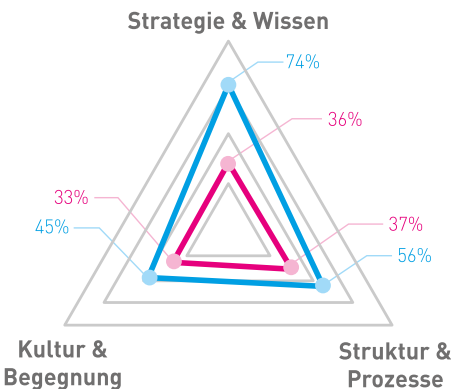
- Die externe Begleitforschung der HAW Hamburg analysierte die Wirkungen der Programmbausteine auf die Unternehmenskultur und die Einstellungen der Teilnehmenden.

- Das INNOKLUSIO®-Team dokumentierte zusätzliche Wirkungen auf Unternehmensebene durch jährliche Unternehmensbefragungen mit dem neu entwickelten Key Inclusion Assessment und systematischen Auswertungsgesprächen.

Wirkungsevaluation der HAW Hamburg

Die HAW Hamburg bestätigte, dass die Programmbausteine die Ziele der Bewusstseins- und Kompetenzbildung erreicht haben. Einstellungen von Mitarbeitenden und Führungskräften wurden positiv verändert und Impulse für eine inklusivere Unternehmenskultur gesetzt:

- Die Besuchenden der mobilen Ausstellung wurden sensibilisiert, erhielten neues Wissen sowie ein erweitertes Bewusstsein für Inklusion und Behinderung.
- Die Teilnehmenden der Führungskräfte-seminare erweiterten ihre Führungskompetenzen und ihr Wissen über inklusive Führung und nahmen die persönlichen Erlebnisse des Seminars für ihren Arbeitsalltag mit.



Übersicht der wesentlichen Veränderungen im Mittelwert der Pilotfirmen zwischen 2021 und 2023, gemessen mit dem Key Inclusion Assessment.

■ Ø TN 1. Jahr ■ Ø TN 3. Jahr

- Das Bildungsprogramm vermittelte Kompetenzen im Inklusionsmanagement und sensibilisierte für zentrale Inklusionsthemen.

Wirkungsevaluation des INNOKLUSIO®-Teams

Das Key Inclusion Assessment sowie Auswertungsgespräche mit den Pilotfirmen zeigten Fortschritte in allen zentralen Bereichen:

- **Strategie & Wissen:** Aktionspläne und Inklusionsvereinbarungen wurden in Unternehmensstrategien integriert und vertieft. Mehrere Pilotfirmen nutzen zukünftig differenzierte Kennzahlen zur Verfolgung ihrer Inklusionsaktivitäten.
- **Struktur & Prozesse:** Klare Verantwortlichkeiten und Budgets wurden geschaffen, die Barrierefreiheit verbessert und feste Partnerschaften und Netzwerke auf-

gebaut. In zwölf von 13 Pilotfirmen wurden nachhaltige Strukturen zur Optimierung der Rekrutierungsprozesse geschaffen.

- **Kultur & Begegnung:** Viele Pilotfirmen ergriffen erfolgreich Maßnahmen zur besseren Wahrnehmung von nicht-sichtbaren Behinderungen.

Beschäftigungswirkung

Während des Projekts haben die Pilotfirmen über 90 Menschen mit Behinderungen neu eingestellt. Fünf Unternehmen bestätigen explizit, dass INNOKLUSIO® dazu beigetragen hat, Neueinstellungen, Ausbildungsplätze und Praktika für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Eine Pilotfirma konnte dadurch ihre Ausgleichsabgabe von 98.000 € (2021) auf 44.000 € (2023) senken.

Die Programmbausteine erzeugten konkrete Handlungsimpulse in den jeweiligen Unternehmen. Doch die Nachhaltigkeit

Empfehlungen des INNOKLUSIO®-Teams für Wege in eine inklusive Arbeitswelt.

Inklusionsbereitschaft

- Aufmerksamkeit und Fokus im Rahmen der DE&I-Aktivitäten
- Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderungen in vielfältiger Form
- Kompetenz und Fachwissen, insbesondere bei Führungskräften
- Kombination eines Top-Down- und Bottom-Up-Ansatzes

Kulturwandel

- Spannungen zwischen Inklusionsbereitschaft und Alltagsgeschäft
- Inklusion als langfristiger Kulturwandel
- Einbindung in die Unternehmensstrategie
- Gezielte Maßnahmenkoordination
- Peer-to-Peer-Austausch und Netzwerke

Rekrutierung und Förderung

- Rekrutierung und Förderung von Menschen mit Behinderungen



dieser Maßnahmen variiert stark, da die Inklusionsbereitschaft der Mitarbeitenden oft auf organisatorische Widerstände in den Pilotfirmen, wie budgetäre, zeitliche und inhaltliche Grenzen stieß. Ohne definierte Unternehmensziele bleiben individuelle Bemühungen oft wirkungslos.

Zusammenfassend hat INNOKLUSIO® die Grundlage für nachhaltige Veränderungen in den Pilotfirmen gelegt, von denen auch mittel- und langfristig messbare Wirkungen erwartet werden. Positive Entwicklungen zeigen sich bereits jetzt in der erhöhten Anzahl von Mitarbeitenden mit Behinderungen, den verbesserten Inklusionsstrukturen und einer gesteigerten Sensibilisierung für das Thema Inklusion.

3. Empfehlungen für eine inklusive Arbeitswelt

Das INNOKLUSIO®-Team leitete daraus zahlreiche Empfehlungen zur Förderung von inklusiven Unternehmenskulturen ab:

- **Fokus auf Behinderungsdimension:** Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen erfordert besondere Aufmerksamkeit und darf nicht hinter anderen DE&I-Aktivitäten zurückstehen.
- **Begegnung und Dialog:** Der Austausch zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ist zentral und fördert das Verständnis u. a. für nicht-sichtbare Behinderungen, wie Burnout und Depressionen.
- **Kompetenz bei Führungskräften:** Umfassendes Wissen und Fachkompetenzen müssen vor allem bei Führungskräften aufgebaut werden.
- **Einbindung in die Unternehmensstrategie:** Die volle Unterstützung der Unternehmensführung sowie klare Unternehmensziele sind essenziell, um Sichtbarkeit und Relevanz für das Thema zu schaffen und Prozess- und Strukturveränderungen zu ermöglichen.
- **Top-Down- und Bottom-Up-Ansätze:** Maßnahmen zur Förderung der Inklusionsbereitschaft müssen alle Unternehmensebenen ansprechen und mit klaren Zielen und Strategien „von oben“ verbunden werden.
- **Langfristiger Kulturwandel:** Erfolgreiches Diversity-Management erfordert nachhaltige Strategien, angemessene Budgets und klare Verantwortlichkeiten.
- **Gezielte Maßnahmenkoordination:** Eine Standortbestimmung des eigenen Inklusionsstatus mithilfe des Key Inclusion Assessment bietet den Startschuss der eigenen Inklusionsreise.
- **Peer-to-Peer-Austausch und Netzwerke:** Die aktive Teilnahme an gemeinsamen Netzwerken ermöglicht den Austausch über Best Practices und vereinfacht und beschleunigt die ersten Schritte in eine inklusive Arbeitswelt.
- **Rekrutierung und Förderung:** Unternehmen benötigen direkte Unterstützung bei der Rekrutierung und Förderung von Menschen mit Behinderungen.

4. Weiterführung von INNOKLUSIO®

Das Modellprojekt war erfolgreich und hat Wirkung gezeigt. Nach Projektende werden die INNOKLUSIO®-Programmbausteine ohne öffentliche Förderung in das Portfolio der Dialog-Gruppe (Dialogue Social Enterprise GmbH und Dialoghaus Hamburg gGmbH) integriert und als eigenständige Produkte für den Markt geöffnet:

- Das **Key Inclusion Assessment** wird zukünftig in Kooperation mit der myAbility Social Enterprise GmbH Unternehmen als Einstieg in ihre Inklusionsreise dienen und sie bei internen Kennzahlenprozessen sowie der externen Berichterstattung unterstützen.
- Eine neue, optimierte **mobile Ausstellung** bietet ab November 2024 kostengünstige, geführte Teamerfahrungen mit einem Fokus auf nicht-sichtbare Behinderungen und den Wissenstransfer in die Arbeitsrealität. Die ursprüngliche Ausstellung wird ebenfalls angeboten.
- Die weiterentwickelten **Führungskräfte-seminare** werden auf die Personalentwicklungsprogramme der Unternehmen abgestimmt und konzentrieren sich auf die konkrete Umsetzung inklusiven Führens.
- Das **Bildungsprogramm** startet 2025 mit der dritten Kohorte und wird für alle interessierten Organisationen geöffnet.

Gemeinsam mit Träger*innen und Netzwerken sollen diese Angebote in Zukunft speziell für KMUs angepasst werden:

- **Die Verbindungen zur Rekrutierung und Förderung** müssen gestärkt werden, indem Bewerber*innen und Unternehmen beim Übergang von Förderschulen und Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt werden.
- **Weitere Begegnungsplattformen** sind nötig, um den Austausch zwischen Unternehmen und relevanten Stakeholdern zu fördern und den Zugang zu Menschen mit Behinderungen sowie wichtigen Akteur*innen im Arbeitsmarkt zu schaffen.

Mehrere Pilotfirmen planen Folgeprojekte mit diesen Produkten, um z. B. den erfolgreichen Übergang zwischen Förderschulen und dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Fazit

INNOKLUSIO® ist ein umfassendes, kostengünstiges Förderprojekt, das mit Teilnehmerkosten von knapp über 1.000 € pro Person nicht nur sensibilisierte, sondern auch konkrete Wege und Handlungsfelder für eine inklusive Unternehmenskultur aufzeigte. Dadurch setzte INNOKLUSIO® entscheidende Impulse, die nun in den Unternehmen bei der Strategieplanung und Organisationsentwicklung umgesetzt werden.

Inklusion ist kein Sprint, sondern ein Marathon, für den die Unternehmen nach INNOKLUSIO® bestens gerüstet sind.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

DIALOGUE SOCIAL ENTERPRISE®

Alter Wandrahm 5
20457 Hamburg
Telefon: 040 – 300 923 20

innoklusio.de

dialogue-se.com

linkedin.com/company/dialogue-social-enterprise-gmbh

Disclaimer: Das Konzept von INNOKLUSIO® und die damit verbundenen Marken sind das geistige Eigentum der Dialogue Social Enterprise GmbH.