

Leitlinien Inklusiver Unternehmen

Inklusion

Inklusion bedeutet eine vielfältige, barrierefreie und wertschätzende Gesellschaft zu gestalten, in der jeder Mensch mit seinen individuellen Fähigkeiten und Wünschen selbstbestimmt leben kann.

Inklusionsunternehmen

Inklusionsunternehmen sind wirtschaftliche Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, in denen Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt zusammen arbeiten.

Vorbemerkung

Die von der „Fachgruppe Inklusive Qualität“ für die bag if entwickelten Leitlinien verstehen sich als Orientierungshilfe, um operationale Ziele für die Organisationsentwicklung in Inklusionsunternehmen zu entwickeln und das Profil der Inklusionsunternehmen zu schärfen.

Zur Implementierung und Überprüfung der inklusiven Standards stellt die bag if beispielhaft eine Checkliste zur Selbstbewertung der Inklusionsunternehmen im Anhang zur Verfügung.

1. Leitbild

Inklusionsunternehmen verfolgen eine Philosophie der gemeinsamen Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung. Sie entwickeln und leben eine Unternehmenskultur, die sich durch Anerkennung der Vielfalt, Fairness, Solidarität und Wertschätzung auszeichnet. Dies ist in einem Leitbild konkretisiert.

2. Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist Grundvoraussetzung zur Inklusion. Inklusionsunternehmen fühlen sich deshalb in besonderem Maße einer umfassenden Barrierefreiheit verpflichtet.

Barrierefreiheit bedeutet für Inklusionsunternehmen, die uneingeschränkte Zugänglichkeit und Nutzbarkeit aller Unternehmensangebote für Mitarbeitende, Kunden, Partner sowie Interessierte mit und ohne Behinderung sicherzustellen.

3. Faire Beschäftigung

Die wirtschaftliche Aktivität von Inklusionsunternehmen ist durch soziales Verantwortungsbewusstsein geprägt. Mitarbeitende erhalten feste und, sofern möglich, unbefristete Arbeitsverträge zu einem marktüblichen bzw. tariflichen Lohn. Der Erhalt von Arbeitsplätzen hat Priorität.

4. Chancengleichheit

Inklusionsunternehmen verwirklichen Chancengleichheit. Durch gezielte Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen fördern und ermöglichen sie die persönliche und berufliche Entwicklung von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung. Beschäftigte mit Behinderung werden auch auf qualifizierten Arbeitsplätzen in allen Unternehmensbereichen eingesetzt.

5. Transparente Unternehmensstruktur

Inklusionsunternehmen haben eine transparente Unternehmensstruktur und gewährleisten, dass Aufgaben, Kompetenzen und Funktionen in Form von Stellenbeschreibungen und Verfahrensanweisungen klar definiert und barrierefrei zugänglich sind. Entscheidungen und Entscheidungsprozesse werden offen und verständlich kommuniziert.

6. Wertschätzende Führung

In Inklusionsunternehmen werden übergeordnete Führungsleitlinien festgeschrieben und gelebt. Führungskräfte müssen neben ihren klassischen Führungsaufgaben auch den besonderen Anforderungen gerecht werden, die sich aus der gemeinsamen Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung ergeben. Dazu gehört, Führungsaufgaben empathisch und vorurteilsfrei auszuführen. Zu den Aufgaben wertschätzender Führung gehören zum Beispiel regelmäßige Rückmeldegespräche, kontinuierliche Teamentwicklung und Supervision.

7. Gezielte Personalentwicklung

Inklusionsunternehmen bringen die individuellen Ressourcen der Mitarbeitenden und die betrieblichen Anforderungen zielgerichtet in Einklang. Sie ermitteln regelmäßig den für einen nachhaltigen Betrieb des Unternehmens notwendigen Qualifikationsbedarf von Beschäftigten und fördern aktiv deren Fort- und Weiterbildung sowie innerbetriebliche Veränderungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten.

8. Gesundheitsmanagement

Inklusionsunternehmen implementieren gesundheitspräventive Aktivitäten und fördern die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden nach ihren individuellen Bedarfen. Sie analysieren Problemfelder, definieren eindeutige Ziele und kontrollieren die nachhaltige Effizienz der eingesetzten Maßnahmen. Im

Unternehmen sind besondere Schritte zur Bewältigung von gesundheitsbedingten Krisensituationen vorgesehen.

9. Aktive Teilhabe

Inklusionsunternehmen sind an der aktiven Teilhabe ihrer Beschäftigten interessiert und fördern diese beispielsweise durch ein strukturiertes betriebliches Vorschlagswesen und Beschwerdemanagement.

10. Förderung der Netzwerkarbeit

Um das Ideal der Inklusion gesellschaftlich zu verankern, etablieren und pflegen Inklusionsunternehmen eine zielgerichtete Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen der Wirtschaft sowie mit zivilgesellschaftlichen Trägern und Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfe und öffentlich-rechtlichen Institutionen.

Berlin, im Mai 2017

Arbeitshilfe zu den Leitlinien Inklusiver Unternehmen

Leitlinien "Inklusives Unternehmen"	nicht erfüllt ←-----> voll erfüllt						Anmerkungen
<p>1. Leitbild</p> <p>Inklusionsunternehmen verfolgen eine Philosophie der gemeinsamen Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung. Sie entwickeln und leben eine Unternehmenskultur, die sich durch Anerkennung und Vielfalt, Fairness, Solidarität und Wertschätzung auszeichnet. Dies ist in einem Leitbild konkretisiert.</p>	1	2	3	4	5	6	
<p>2. Barrierefreiheit</p> <p>Barrierefreiheit ist Grundvoraussetzung zur Inklusion. Inklusionsunternehmen fühlen sich deshalb in besonderem Maße einer umfassenden Barrierefreiheit verpflichtet. Barrierefreiheit bedeutet für Inklusionsunternehmen, die uneingeschränkte Zugänglichkeit und Nutzbarkeit aller Unternehmensangebote für Mitarbeitende, Kunden, Partner sowie Interessierte mit und ohne Behinderung sicher zu stellen.</p>	1	2	3	4	5	6	
<p>3. Faire Beschäftigung</p> <p>Die wirtschaftliche Aktivität von Inklusionsunternehmen ist durch soziales Verantwortungsbewusstsein geprägt. Mitarbeitende erhalten feste und, sofern möglich, unbefristete Arbeitsverträge zu einem marktüblichen bzw. tariflichen Lohn, der Erhalt von Arbeitsplätzen hat Priorität.</p>	1	2	3	4	5	6	
<p>4. Chancengleichheit</p> <p>Inklusionsunternehmen verwirklichen Chancengleichheit. Durch gezielte Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen fördern und ermöglichen sie die persönliche und berufliche Entwicklung von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung. Beschäftigte mit Behinderung werden auch auf qualifizierten Arbeitsplätzen in allen Unternehmensbereichen eingesetzt.</p>	1	2	3	4	5	6	

Leitlinien "Inklusives Unternehmen"	nicht erfüllt ←=====→ voll erfüllt						Anmerkungen
<p>5. Transparente Unternehmensstruktur</p> <p>Inklusionsunternehmen haben eine transparente Unternehmensstruktur und gewährleisten, dass Aufgaben, Kompetenzen und Funktionen in Form von Stellenbeschreibungen und Verfahrensanweisungen klar definiert und barrierefrei zugänglich sind. Entscheidungen und Entscheidungsprozesse werden offen und verständlich kommuniziert.</p>	1	2	3	4	5	6	
<p>6. Wertschätzende Führung</p> <p>In Inklusionsunternehmen werden übergeordnete Führungsleitlinien festgeschrieben und gelebt. Führungskräfte müssen neben ihren klassischen Führungsaufgaben auch den besonderen Anforderungen gerecht werden, die sich aus der gemeinsamen Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung ergeben. Dazu gehört, Führungsaufgaben empathisch und vorurteilsfrei auszuführen. Zu den Aufgaben wertschätzender Führung gehören zum Beispiel regelmäßige Rückmeldegespräche, kontinuierliche Teamentwicklung und Supervision.</p>	1	2	3	4	5	6	
<p>7. Gezielte Personalentwicklung</p> <p>Inklusionsunternehmen bringen die individuellen Ressourcen der Mitarbeitenden und die betrieblichen Anforderungen zielgerichtet in Einklang. Sie ermitteln regelmäßig den für einen nachhaltigen Betrieb des Unternehmens notwendigen Qualifikationsbedarf von Beschäftigten und fördern aktiv deren Fort- und Weiterbildung sowie innerbetriebliche Veränderungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten.</p>	1	2	3	4	5	6	

Leitlinien "Inklusives Unternehmen"	nicht erfüllt ←-----→ voll erfüllt						Anmerkungen
8. Gesundheitsmanagement Inklusionsunternehmen implementieren gesundheitspräventive Aktivitäten und fördern die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden nach ihren individuellen Bedarfen. Sie analysieren Problemfelder, definieren eindeutige Ziele und kontrollieren die nachhaltige Effizienz der eingesetzten Maßnahmen. Im Unternehmen sind besondere Schritte zur Bewältigung von gesundheitsbedingten Krisensituationen vorgesehen.	1	2	3	4	5	6	
9. Aktive Teilhabe Inklusionsunternehmen sind an der aktiven Teilhabe ihrer Beschäftigten interessiert und fördern diese beispielsweise durch ein strukturiertes betriebliches Vorschlagswesen und Beschwerdemanagement.	1	2	3	4	5	6	
10. Förderung der Netzwerkarbeit Um das Ideal der Inklusion gesellschaftlich zu verankern, etablieren und pflegen Inklusionsunternehmen eine zielgerichtete Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen der Wirtschaft sowie mit zivilgesellschaftlichen Trägern und Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfe und öffentlich-rechtlichen Institutionen.	1	2	3	4	5	6	