



## INKLUSION



**Aus der Werkstatt in das Unternehmen:  
Wie die Rekrutierung und Beschäftigung von  
Menschen mit Behinderung gelingt**

Dienstag, 7. Mai 2024

## Agenda

- 15:00 Uhr **Begrüßung** und **Stimmungsbild** zu Erfahrungen mit der Rekrutierung, Beschäftigung oder Ausbildung von Menschen, die zuvor in einer Werkstatt für Menschen mit einer Behinderung gearbeitet haben.
- 15:20 Uhr **Keynote** von **Sara Hildebrandt**, Geschäftsführung HR Heroes GmbH: „Wie in Unternehmen eine Verbindung aus Diversity und Inklusion entstehen kann“
- 15:50 Uhr **Erfahrungsbericht zu Philips Medical Systems DMC GmbH** von **Sven Neumann**, Koordinator „Arbeit inklusiv“ bei Elbe-Werkstätten GmbH mit Impuls zu "Fördermöglichkeiten und Unterstützung für Unternehmen bei inklusiver Arbeit und Ausbildung"
- 16:15 Uhr **Frage- und Antwortrunde**
- 16:25 Uhr Pause
- 16:35 Uhr **Privilege Walk im Employee Lifecycle**
- 17:00 Uhr Offener **Erfahrungsaustausch** am Buffet

A diverse group of approximately 12 people of various ethnicities and ages are standing in a line against a dark, textured background. They are dressed in casual attire like hoodies and t-shirts. Overlaid on the center of the image is a large, bold, yellow, distressed-style text that reads: 

**ASSUME THAT I CAN  
SO MAYBE I WILL**

Wo stehen wir in Hamburg bei der Inklusion von Menschen, die in einer Werkstatt arbeiten, am ersten Arbeitsmarkt?

In Hamburg haben potenziell von der Rechtslage her etwa **4.065 Menschen** Anspruch, das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX zu nutzen.

Drucksache 22/11036



Eine Person nutzt die [Wheelmap.org](https://www.wheelmap.org) App auf dem Handy. Bildnachweis: Andi Weiland | Gesellschaftsbilder.de

Seit 2013 bis heute gelang bereits etwa **470 Menschen** der Übergang in den **Ersten Arbeitsmarkt**. Viele von ihnen sind noch heute in einem Unternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Mehr als **3000 Menschen** arbeiten weiterhin in Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder bei anderen Leistungsanbietern.

Die Potenziale für Unternehmen und für die Menschen bleiben noch oft ungenutzt.

Chance auf einen höheren Lohn

Zwischenschritt: Tätigkeit auf ausgelagertem Einzelarbeitsplatz oder einem der ausgelagerten Gruppenarbeitsplätze in Unternehmen zum gegenseitigen Kennenlernen

Verbesserter sozialer Status, gesellschaftliche Anerkennung, Erhöhung des Selbstwertgefühls

Mangelndes Interesse der Werkstätten oder anderer Leistungsanbieter an einer Vermittlung ihrer Arbeitskräfte?

Mangelnde Barrierefreiheit in Unternehmen oder auf dem Weg zur Arbeit?

Fehlende Kooperation?

Ungenutzte Gelegenheiten, Talente zu erkunden und Stärken zu zeigen?

Aussicht auf inklusivere Unternehmenskultur



## Privilege Walk im Employee Lifecycle

- Basierend auf einer Übung der Charta der Vielfalt
- Versetzen Sie sich in die Rolle einer fiktiven Bewerberin oder eines fiktiven Mitarbeitenden, die sich für Ihr Arbeitsumfeld interessieren
- Sie erleben den Employee Lifecycle in Ihrem Arbeitsumfeld - von Ansprache, Rekrutierung über Onboarding bis zur Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden – über einen Perspektivwechsel in der Rolle der gewählten fiktiven Person
- Aus dieser Perspektive bejahen (1 Schritt nach vorne gehen) oder verneinen (stehen bleiben) Sie ausgewählte Aussagen in der Rolle der Charaktere zu Etappen im Employee Lifecycle

## Vorstellung vier fiktiver Personen

- ❖ **Mattes P.** Abiturient mit Interesse an Informatik, Sieger des Landeswettbewerbes Schüler experimentieren in Hamburg im Bereich Technik, leichte Autismus-Störung und Schwierigkeiten, von Mitmenschen gesendete Emotionen wahrzunehmen und zu interpretieren
- ❖ **Zeynab S.** Praktikantin als Servicekraft, Anfang 20, hat migrantische Familiengeschichte, trotz Lernschwierigkeiten kam eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen nie in Frage, möchte eine sozialversicherungspflichtige Anstellung im Bereich Hotellerie und Gastronomie
- ❖ **Birte F.** Promovierte Physikerin mit Interesse an Tätigkeit in der Entwicklung und als Projektleitung, Anfang 30, war zuvor in der Forschung tätig, alleinerziehend, Kind mit einer Behinderung
- ❖ **Noah B.** Migrantischer Schulabgänger mit Ausbildungswunsch als Konstruktionsmechaniker Stahl- und Metallbau, mittlerer Schulabschluss mit hervorragenden Noten, Eltern als Hilfskräfte tätig, unsicher in der Kontaktaufnahme mit anderen

## Vorstellung vier weiterer fiktiver Personen

- ❖ **Tamani L.** Studierte Radiologin aus Indien, Mitte 20, Bestnoten an der University of Delhi, Bewerbung aus Delhi, keine Deutschkenntnisse, möchte mit Mann und Kind nach Hamburg kommen
- ❖ **Karl H.** Elektrotechniker mit Erfahrungen als Mechaniker, Elektroniker, Anlagentechniker, Mitte 50, berufserfahren in diversen KMU, hat bislang nur in Präsenz gearbeitet, Digitalisierung verunsichert ihn
- ❖ **Steffi P.** HR-Spezialistin mit Interesse an Weiterentwicklung in der Personalabteilung, Mitte 30, berufs- und projekterfahren aus dem Versicherungswesen, beschreibt sich in ihrem LinkedIn-Account als queer
- ❖ **Yannik N.** Schulabgänger aus einem Regionalen Bildungs- und Beratungszentrum (ReBBZ) mit Ausbildungswunsch als Koch. Das Auswendiglernen fällt ihm schwer, seine Stärke ist seine Begeisterungsfähigkeit, er sagt von sich: „Ich bin einfach ein Praktiker! Ich arbeite lieber, als mein Gehirn zu füttern!“

## Wahl einer fiktiven Person

❖ Mattes P.

❖ Zeynab S.

❖ Birte F.

❖ Noah B.

❖ Tamani L.

❖ Karl H.

❖ Steffi P.

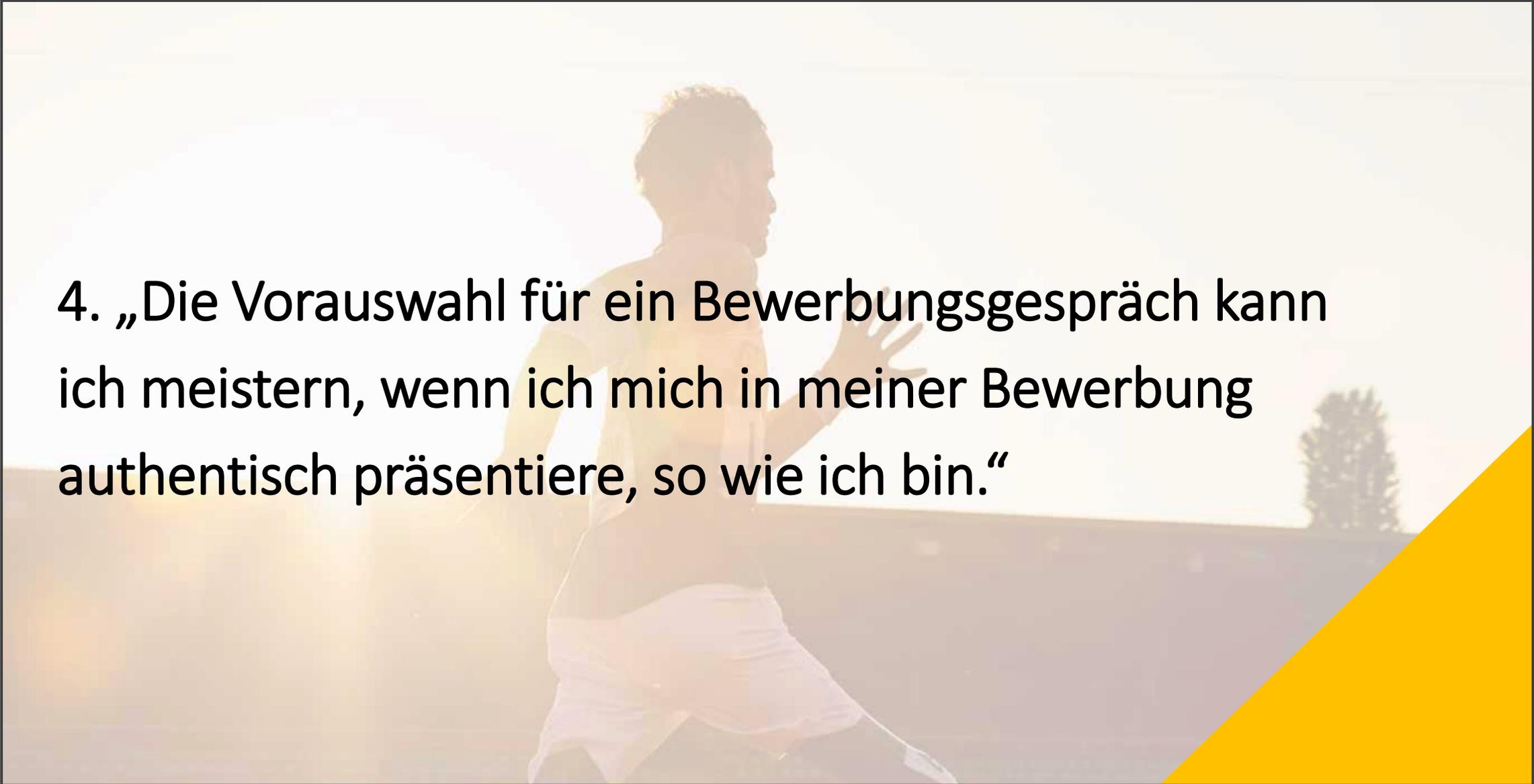
❖ Yannik N.

## Aussagen zum Employee Lifecycle

**1. „Ich kann die ausgeschriebene Stelle online oder offline gut finden.“**

2. „Bei Rückfragen zur ausgeschriebenen Stelle, zu meinem Interesse und zu meiner Bewerbung fühle ich mich angesprochen, mich an die genannte Ansprechperson zu wenden.“

3. „Es gibt die Möglichkeit eines Praktikums bzw. für ein Probearbeiten, um herauszufinden, ob die Tätigkeiten wirklich zu mir passen und um meine potenziellen Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen.“



4. „Die Vorauswahl für ein Bewerbungsgespräch kann ich meistern, wenn ich mich in meiner Bewerbung authentisch präsentiere, so wie ich bin.“

5. „Die Vereinbarkeit der angestrebten Tätigkeit mit meiner persönlichen Situation kann ich vor oder während der Einarbeitung ohne Bedenken ansprechen.“

6. „Meine Führungskraft oder eine andere Person bei der Arbeit interessiert sich für mich als Mensch und ich kann meine Meinung und Wünsche im Arbeitsalltag bedenkenlos formulieren.“

7. „In einem Teammeeting kann ich mich gut einbringen, weil ich mich in meinem Team sicher und gut eingebunden fühle.“

# Vielen Dank für Ihre Teilnahme



Die Netzwerkstelle „Das Demographie Netzwerk Hamburg" wird im Rahmen des Projekts "Fachkräfte für Hamburg" von der KWB e.V. umgesetzt und von der Sozialbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.

Das Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk unterstützt ddn Hamburg.