



INKLUSION

**Workshop:
Inklusion in die Arbeitswelt –
Butter bei die Fische**



Dienstag, 2. Juni 2026

Agenda

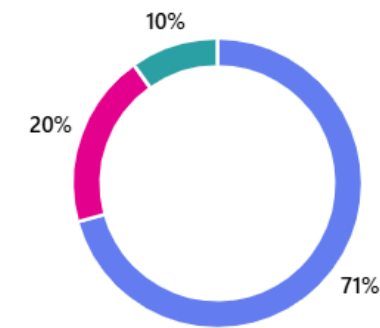
- 14:00 Uhr Begrüßung und erste Impulse
- 14:25 Uhr Inklusionspraxis bei der UGL-Unternehmensgruppe Gregor Lehnert
- 14:45 Uhr Co-Creation an vier Themeninseln
- 15:45 Uhr Pause bei Kaffee und Kuchen
- 16:15 Uhr Spielfilm „Dual Inklusiv“
- 16:25 Uhr Vorstellung der Ergebnisse aus den Themeninseln
- 16:50 Uhr Abschluss & Ausblick

Ergebnisse der Inklusionsumfrage „Motive, Herausforderungen und Bedarfe von Unternehmen“

6. Ist Ihr Unternehmen daran interessiert, Menschen mit einer für die Teilhabe am Berufsleben relevanten Behinderung zu halten, einzustellen bzw. auszubilden?

[Weitere Informationen](#)

| | |
|---|----|
| ● Ja | 29 |
| ● vielleicht | 8 |
| ● nein | 4 |



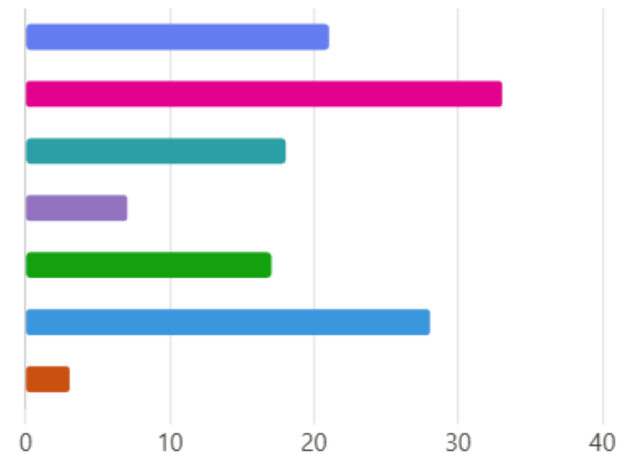
- Überraschend viele Unternehmen haben ein erkennbares Interesse, Mitarbeitende mit einer Behinderung einzustellen, hier liegt Potenzial
- Einige sind ambivalent, ganz wenige haben gar kein Interesse, Menschen mit einer Behinderung einzubinden

- Viele Unternehmen haben ein **intrinsisches und soziales Motiv**, aufgrund ihrer Werte und ihrer Verantwortung Inklusion zu fördern
- Die Inklusionsförderung wird bei ca. $\frac{3}{4}$ durch eine **Diversitäts- und Nachhaltigkeitsstrategie** getragen und soll bei etwa $\frac{1}{2}$ zur **Sicherung der Fachkräftebasis** beitragen
- Knapp $\frac{1}{2}$ von ihnen hat das extrinsische Motiv, die Ausgleichsabgabe zu verhindern und gesetzliche Vorgaben zu erfüllen

7. Welche **Gründe** motivieren Ihr Unternehmen, Inklusion zu fördern? (Mehrfachauswahl möglich)

[Weitere Informationen](#)

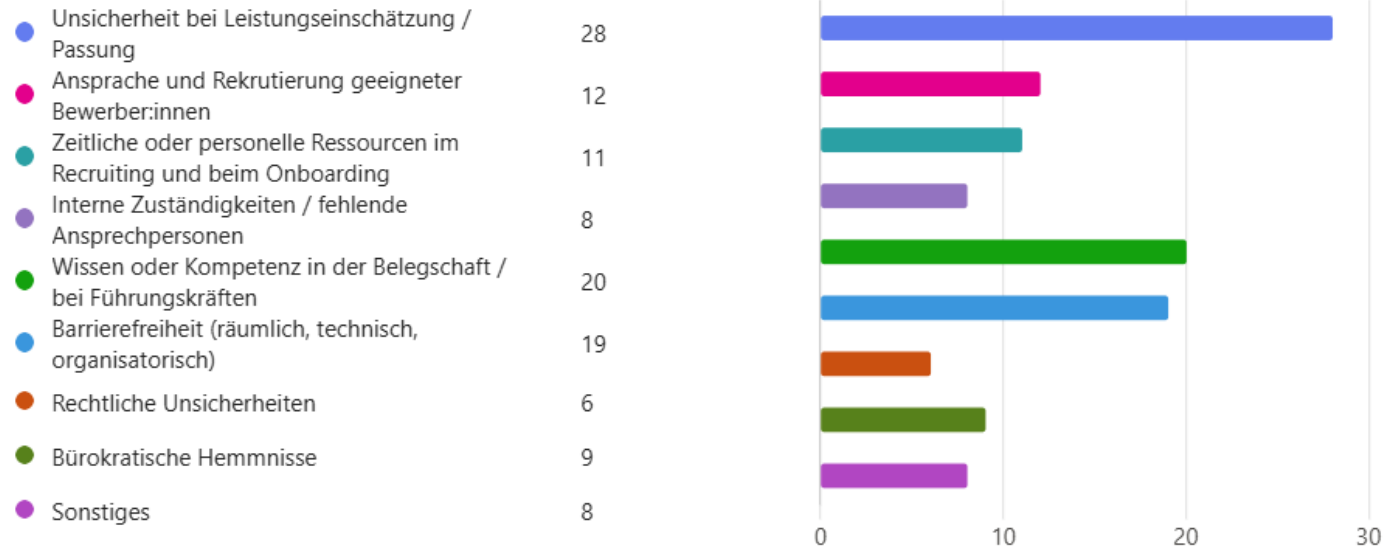
| | |
|---|----|
| ● Fachkräftesicherung | 21 |
| ● Unternehmenswerte / soziale Verantwortung | 33 |
| ● Gesetzliche Anforderungen / Vermeidung der Ausgleichsabgabe | 18 |
| ● Verbesserung des Betriebsklimas | 7 |
| ● Stärkung der Arbeitgeberattraktivität | 17 |
| ● Diversitäts- und Nachhaltigkeitsstrategie | 28 |
| ● Sonstiges | 3 |



- Die größte Herausforderung für Unternehmen besteht darin, eine **sichere Leistungseinschätzung** für das **Matching mit Tätigkeiten** zu erreichen, hier wirkt der wirtschaftliche Druck
- Mangelndes Wissen oder Inklusionskompetenzen sind bei knapp ½ von ihnen eine Herausforderung und hemmen die Einstellungsbereitschaft, hier fehlen Mut und Neugier
- Knapp ½ sieht Probleme, nicht genug barrierefrei zu sein

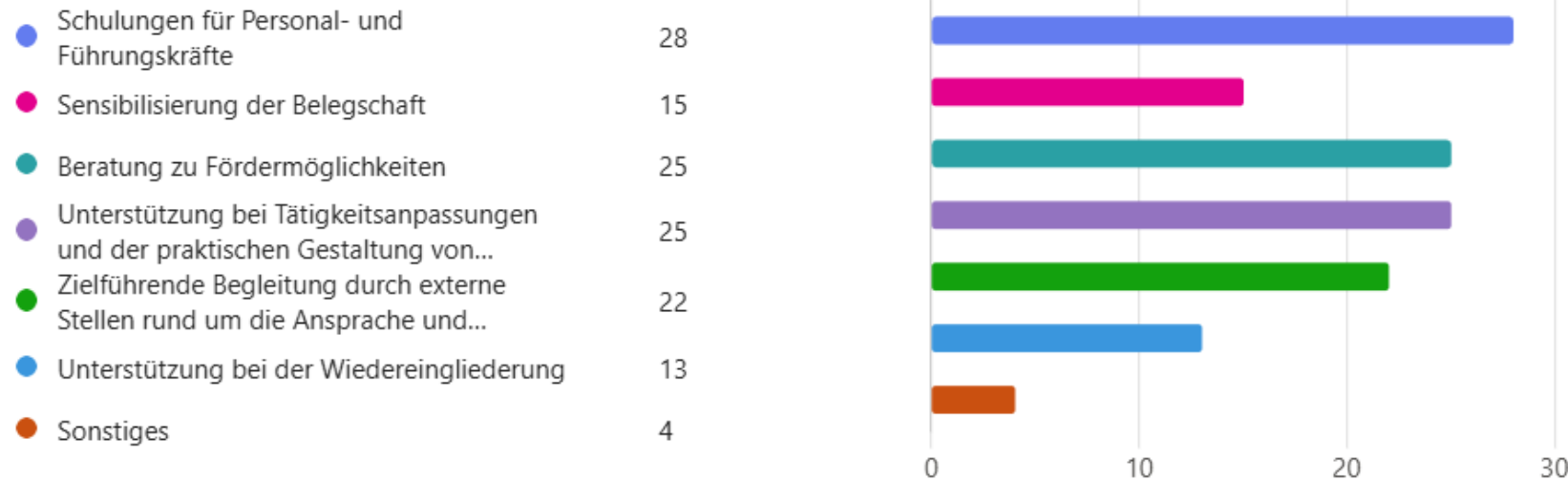
8. Wo liegen die größten **Herausforderungen**, diese Zielgruppe für Ihr Unternehmen zu gewinnen und anzustellen?
 (Mehrfachauswahl möglich)

[Weitere Informationen](#)



9. Welche **Angebote** würden Ihr Unternehmen dabei unterstützen, Menschen mit einer Behinderung zu gewinnen, anzustellen und langfristig zu binden? (Mehrfachauswahl möglich)

[Weitere Informationen](#)



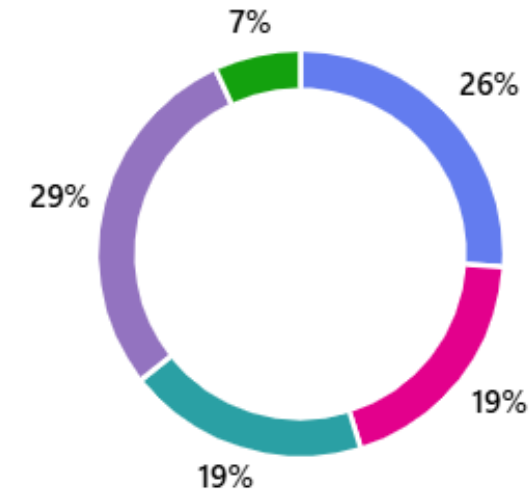
➤ Unternehmen möchten ihre Personalabteilungen und Führungskräfte für eine inklusive Öffnung **schulen**, die Schulungen sollen aber

wirksam sein und Hand in Hand gehen mit **Beratung** zu Fördermöglichkeiten, **Unterstützung** bei Leistungseinschätzungen, job crafting und Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie zielführender **Begleitung** im gesamten Employee Life Cycle

10. Zu welchen **Themen** wünscht sich Ihr Unternehmen mehr Informationen? (Mehrfachauswahl möglich)

[Weitere Informationen](#)

| | |
|---|----|
| ● Beispiele guter Praxis | 19 |
| ● Räumliche, technische, organisatorische Gestaltung von Barrierefreiheit | 14 |
| ● Rechtliche Rahmenbedingungen | 14 |
| ● Förderprogramme | 21 |
| ● Sonstiges | 5 |



- Unternehmen wollen besser über bestehende Fördermöglichkeiten informiert werden
- Sie wünschen sich mehr Impulse und Orientierung durch Beispiele guter Praxis
- Barrierefreiheit und rechtliche Rahmenbedingung sind zusätzliche Themen, zu denen sie informiert sein möchten