

# INKLUSION

bei diwa Personalservice GmbH

„Chefsache Inklusion in Bayern“  
Ingolstadt, 30.09.2019



# WARUM INKLUSION?



## 1. **Potentiale** aller Mitarbeiter und **Bewerber nutzen** – Talent Management / Bewerber Management

Die Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu sichern, sind zentrale Zielsetzungen. Ferner **sollen neue Bewerberpotentiale erschlossen und vorurteilsfrei berücksichtigt werden.**

## 2. **Kosteneffekte der Inklusion nutzen** – Cost Effect

Solange wir die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigen, entrichten wir für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe. Eine Erhöhung des Anteils von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung kann durch Reduktion der Ausgleichsabgabe Kosten sparen. Zudem können Förderungen genutzt werden.

## 3. **Attraktivität als Arbeitgeber und Unternehmenspartner** - Employer Branding

Inklusion bedeutet, Menschen in ihrer Vielfalt wertzuschätzen. Das selbstverständliche Miteinander im betrieblichen Umfeld verbessert unser (attraktives) Arbeitgeberbild nach innen und außen.

*Inklusion lässt sich nicht verordnen – Inklusion gelingt wenn man sich gemeinsam auf den Weg macht.*

# UNSER WEG

- Geschäftsführung informiert sich, erste Gespräche und Kooperationen
- Beginn Kommunikation nach innen: Geschäftsstellenleiter-Meeting
- Schaffung eines festen Ansprechpartners
- Erarbeitung und Umsetzung eines Aktionsplanes



B. Krösche zu Besuch beim diwa  
GSL-Meeting



S. Claus (2.v.l.) & R. Freumuth (1.v.r.) zu  
Besuch beim BfW Würzburg



S. Hesse bei der Tandem Tour  
von MyHandicap

# MASSNAHME

- Akquise von Mitarbeitern / Bewerbern
  - Konstanter Netzwerkaufbau zu bildenden, beratenden Einrichtungen
  - Agentur für Arbeit (Datenbank, Reha-Team / Firmenansprechpartner, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung)
  - Weitere Datenbanken (DGUV-job, MyHandicap, Bewerberprofile von Einrichtungen...)
- Inklusion auf Website und in Social Media (Facebook, Instagram...)
- Hinweis in Stellenanzeigen
- Zusammenarbeit mit Behindertenwerkstätten
- Bewerber-Flyer
- Anschreiben unserer Mitarbeiter



# ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- Charta der Vielfalt unterzeichnet
- Mitgliedschaft im AK Inklusion des Call Center Verbandes
- Aktion Siegertyp - Schlüsselanhänger
- Projektbeirat Integrationsprojekt
- Newsletter, Intranet-Beiträge
- Kampagne siegertyp.rocks
- Unterstützung DisAbility Talent Programm
- Teilnahme an Preisen
- Jährlicher Diversity Tag



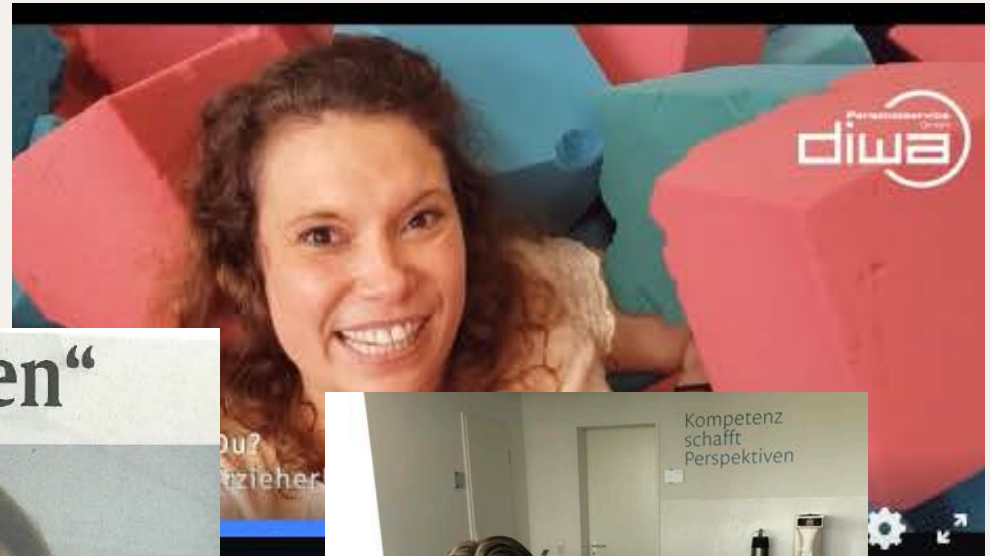


# AKTION SIEGERTYP.ROCKS





# ERFAHRUNGEN NACH 2,5 JAHREN



## „Immer positiv denken“

Als sie zwölf Jahre alt war, hatte Stefanie Wille einen schweren Autounfall, der ihr Leben von Grund auf veränderte. Sie hat eine Metallplatte in ihrem Kopf, Haut wurde transplantiert, mit Schmerzen muss sie immer leben. Die 24-Jährige leidet an Epilepsie und starken Migräneattacken, die sie plötzlich überfallen.

Wille begann eine Ausbildung im Kreisverwaltungsreferat (KVR), nachdem sie mit 17 ausgezogen und nach München gegangen war. In ihrer Heimat Sachsen-Anhalt hätte sie nie eine Ausbildung gefunden, sagt sie. „München ist da viel besser aufgestellt.“ Am KVR empfahl man ihr jedoch, die Ausbildung abzubrechen. Eine 40-Stunden-Woche ist für sie nicht möglich.

Wille wurde auf das Integrationszentrum für Cerebralparese (ICP) aufmerksam, das Menschen mit körperlicher Behin-



# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

**Kontakt:**

**Robert Freumuth**  
**Inklusionsbeauftragter**  
**Grünwalder Str. 1, 81547 München**  
**Tel. 089 544 124 927**  
**[freumuth@diwa-personalservice.de](mailto:freumuth@diwa-personalservice.de)**

