

Kurzbericht DAS INKLUPRENEUR BERLIN PROGRAMM UND SEINE WIRKUNG



think. sense. do.

betterplace

LAB

Modellvorhaben
"Berlin als Leuchtturm für
inklusive Startups"

gefördert durch das LAGeSo
April 2021 bis März 2024

Vorwort

Liebe Leser*innen,

mit Stolz und Dankbarkeit blicken wir auf die letzten drei Jahre des Inklupreneur-Projekts in Berlin zurück. Trotz unerwarteter globaler Herausforderungen, wie der Corona-Pandemie, geopolitischen Spannungen und wirtschaftlichen Unsicherheiten, haben wir gemeinsam beachtliche Erfolge erzielt und nachhaltige Veränderungen bei den teilnehmenden Unternehmen angestoßen. Unser Ziel, Inklusion in der Arbeitswelt nicht nur zu fördern, sondern tief in der Unternehmenskultur zu verankern, wurde durch die Schaffung von über 100 Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung erreicht. Dies verdeutlicht, dass unser Engagement, gepaart mit einer klaren Struktur und Empathie, eine starke Wirkung entfaltet.

Ein Schlüsselement unseres Erfolgs war die Einbindung von Menschen mit Behinderung als Mentor*innen im Programm. Ihre Expertise und ihre Perspektiven haben nicht nur die Qualität unserer Programme bereichert, sondern auch die Teilnehmer*innen auf eine sehr persönliche und praktische Weise unterstützt. Diese Mentor*innen haben gezeigt, dass Inklusion eine gegenseitige Bereicherung darstellt und haben wesentlich dazu beigetragen, ein inklusives Umfeld zu gestalten.

Auch unsere Reise war nicht frei von Herausforderungen. Die Anpassung unserer Strategien an die Realitäten der Unternehmenswelt, insbesondere das Aufbrechen von Vorurteilen und das Schaffen von echten Chancen, waren Hürden, die wir mutig und innovativ gemeistert haben. Die Einführung eines neuen inklusiven Recruiting-Modells und die Erweiterung unseres Ansatzes auf größere Unternehmen haben sich als entscheidende Schritte erwiesen, um die Wirksamkeit unseres Programms zu maximieren.

Dieser Bericht soll nicht nur unsere Ergebnisse dokumentieren, sondern auch als Inspiration und Leitfaden dafür dienen, wie ähnliche Initiativen gestaltet werden können. Es ist unser Wunsch, dass die Lektionen, die wir gelernt haben, und die Erfolge, die wir gefeiert haben, andere motivieren werden, den Weg der Inklusion mit Entschlossenheit und Kreativität weiterzugehen.

Herzlichen Dank an alle Beteiligten für Ihr Vertrauen, Ihre Unterstützung und Ihr Engagement. Gemeinsam haben wir gezeigt, dass Inklusion möglich ist und echten Mehrwert für alle schafft.

Mit besten Grüßen,

[Nils Dreyer & Özlem Cetin]
Inklupreneur-Berlin Projektteam

Inhalt

1. Zusammenfassung	5
2. O-Töne	6
3. Starter-Camps	7
4. Coaching & Peer-Mentoring	8
5. Talentvermittlung	9
6. Langfristige Wirkung	11
7. Erkenntnisse und Perspektiven	13
8. Interview	15



Inklupreneur Berlin ist ein **Projekt** der Hilfswerft gGmbH, das die **Inklusion** von Menschen mit Behinderung fördert. Innerhalb von drei Jahren sollen **Startup-Unternehmen aktiviert** und 60 bis 120 inklusive Stellen für Menschen mit Behinderung geschaffen werden. Dazu haben insgesamt 42 Unternehmen im Zeitraum von April 2021 bis April 2024 an dem Programm teilgenommen. Das Projekt soll zu einer positiven Vorbildfunktion Berlins als Startup-Stadt beitragen.

Das betterplace lab hat das Inklupreneur-Programm begleitet und einen umfangreichen Wirkungsbereich erstellt. Im hier vorliegenden Kurzbericht wollen wir auf die zentralen Ergebnisse dieses Wirkungsbereichs eingehen, die Verantwortlichen zu Wort kommen lassen (Interview) und die wichtigsten Learnings aus dem Programm skizzieren. Dazu die wichtigste Erkenntnis gleich vorweg – die Wirkung des Programms auf die Teilnehmenden ist auf verschiedenen Ebenen nachweisbar:

(1) Das Programm vermittelt den Teilnehmenden **Wissen und Fähigkeiten**, wie sie Inklusion im Unternehmen umsetzen können. Nach Durchlaufen des Programms – bestehend aus einer Lehrveranstaltung (Starter Camp) und dem Coaching – sind 97 % sensibilisiert für die Thematik. Darüber hinaus fühlen sich 75 % der Teilnehmenden in der Lage, inklusive Stellenangebote zu identifizieren.

(2) Die Teilnehmenden verändern ihr **Handeln**: Weil sie nun inklusive Stellenangebote identifizieren können, haben 72 % entsprechende Stellenanzeigen erstellt und eine Bewerbungs-Simulationen durchgeführt. Bis April 2024 konnten bereits insgesamt **106 Stellen mit Menschen mit Schwerbehinderung** besetzt werden.

(3) Zudem blicken die **Teilnehmenden positiv in die Zukunft**: Die Wahrscheinlichkeit, in den nächsten zwölf Monaten eine*n neue*n Mitarbeiter*in mit Behinderung zu beschäftigen, wurde mit durchschnittlich 63 % angegeben. Die im Rahmen des Programms anvisierte Selbstverpflichtung (Pledge) bis Ende 2024 zu erfüllen, sehen durchschnittlich 63 % als realistisch an.

Von den Teilnehmenden wurde **das begleitende Coaching und Peer-Mentoring als ein Alleinstellungsmerkmal betont**. Dort wurden sie konkret zu ihren individuellen Anliegen und Herausforderungen beraten – auch aus der Perspektive von Betroffenen. Sie konnten ihr Wissen reflektieren und wurden bei wichtigen Schritten hin zu einem inklusiven Unternehmen von eine*r Coach*in begleitet. Allgemein wird das Programm von den Teilnehmenden als **deutlicher Mehrwert** beschrieben, da die Organisationen **ohne die Teilnahme bis heute wahrscheinlich keinen Menschen mit Behinderung eingestellt hätten**. Durch die Teilnahme am Programm konnten sie ihrem Handlungsanspruch konkret nachkommen, inklusiver zu werden. **Drei von vier teilnehmenden Unternehmen haben im Laufe des Programms erfolgreich Menschen mit Behinderung eingestellt**.

Die Teilnahme bei Inklupreneur hat uns maßgeblich dabei geholfen, neue Blickwinkel einzunehmen und uns einen wunderbaren Start auf unserer Reise als ehrlich inklusiver Arbeitgeber geschenkt. – **Theresa Pogge, ProjectTogether gGmbH**

Inklupreneur hat uns geholfen, Mitarbeiter und Geschäftsleitung für das Thema Inklusion zu öffnen und Prozesse zu verändern. – **Gerald Schömb, Schröder+Schömb PR**

Die Teilnahme bei Inklupreneur hat uns gezeigt, wie wir attraktiver werden können als Arbeitgeber für Menschen mit einer Behinderung, auch wenn (noch) nicht alles perfekt ist. Mit individuellen Tipps haben wir es geschafft, Bewerber*innen mit einer Behinderung für uns zu gewinnen und konnten bei offenen Fragen immer mit dem Team von Inklupreneur Rücksprache halten und haben konkrete Unterstützung bekommen. – **Meike Plötner, Concentrix Global Services GmbH**

Die Teilnahme bei Inklupreneur hat uns neue Perspektiven geboten und wir wurden jederzeit dabei unterstützt, unser Verantwortung als Unternehmen besser entsprechen zu können. Ohne diesen Input wüssten wir deutlich weniger. – **David Lathan, einhorn products GmbH**

Inklupreneur hat uns gut darauf vorbereitet, Menschen mit Behinderung einzustellen. – **Theresa Kauffeld, Equalista GmbH**

Unsere Teilnahme bei Inklupreneur war augen-, ohren- und herzenöffnend für viele Führungskräfte und Kolleg*innen, die vorher wenig oder keinen Kontakt mit Menschen mit Behinderung hatten. – **Christiane Rapp, 50Hertz Transmission GmbH**

Inklusion war seit Firmengründung unser Wunsch. Inklupreneur hat uns diesen Wunsch erfüllt und möglich gemacht. Überall wo es Hürden gab, konnten wir uns auf Özlem und Crew verlassen! – **Aron Murru, KarmaKollektiv GmbH**

Teilnehmende Unternehmen:



Die **Starter Camps** bilden den ersten wichtigen Pfeiler im Inklupreneur-Programm.

Ziel ist es, aus zunächst interessierten Unternehmen solche zu machen, die Verantwortung übernehmen und Veränderung vorantreiben. Im Rahmen der Veranstaltung entwickeln die Beteiligten einen Masterplan, wie Inklusion Teil des eigenen Geschäftsmodells oder auch Produktionsprozesses werden kann.

Für die Wirkungsanalyse haben wir nach jedem Starter Camp Umfragen und Interviews mit Vertreter*innen der teilnehmenden Unternehmen durchgeführt. Die Unternehmen zeigen dabei eine vielfältige Struktur in Bezug auf Größe, Alter und Rechtsform.

Die Starter Camps erhielten insgesamt positives Feedback, insbesondere für die Integration eines Speed-Dating-Formats mit Absolvent*innen von Berufsbildungswerken. Die Motivation zur Umsetzung von Inklusion ist bei den Teilnehmer*innen hoch, und die meisten sehen darin eine Chance für die Zukunft. Die Zufriedenheit mit dem Angebot der Starter Camps stieg über die Zeit an, was auf Anpassungen nach dem ersten Durchlauf zurückzuführen sein dürfte und schließlich zu einer besseren Bewertung führte.

Wie zufrieden bist du mit dem Starter Camp?

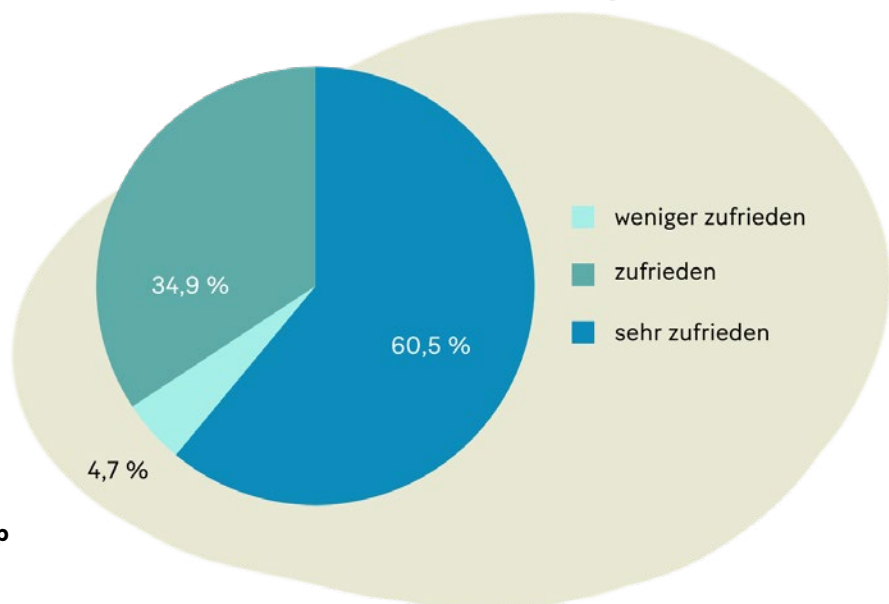


Abb. 1

Zufriedenheit mit Starter Camp

Ergebnis der Evaluation:

- 26 Teilnehmende war **sehr zufrieden** mit dem Starter Camp, 15 zufrieden, und 2 weniger zufrieden.
- **Alle** Teilnehmenden würden das Starter Camp **weiterempfehlen**, v. a. an (Partner-)Unternehmen der gleichen Branche.



Abb. 2 Übersicht der Coaching-Inhalte

Im Anschluss an die Starter Camps startet die **Coaching-Phase**. Dabei handelt es sich um eine mehrmonatige Betreuung in Form einer Umsetzungsbegleitung, bei der Expert*innen und Betroffene (sog. Mentor*innen) die Unternehmen beraten. Alle Unternehmen erhalten in dieser Phase einen persönlichen Coach, welcher bei spezifischen Fragestellungen auf das Inklupreneur-Mentor*innen-Netzwerk zurückgreift. Mentor*innen mit verschiedenen Behinderungen, die selbst erfolgreich im Arbeitsleben etabliert sind, stehen den Unternehmen beratend zur Seite und setzen gemeinsam Schritt für Schritt die Inklusions-Roadmap in die Tat um: Das Tandem aus Coach*in und Mentor*in hilft unter anderem bei der inklusiven Stellenausschreibung und zeigt den Unternehmen auf, wie sie zu mehr Sichtbarkeit gelangen und ihre Barrierefreiheit erhöhen können. Sie vernetzen mit wichtigen Ansprechpartner*innen und unterstützen dabei, Inklusion im Bewusstsein der gesamten Mitarbeiterschaft zu verankern. Mit Hilfe der Mentor*innen werden unter anderem reale Bewerbungssituationen simuliert, die praxisnahe Teilhabeerfahrungen ermöglichen. Recruiter*innen und Führungskräfte lernen, worauf sie im Gespräch mit Bewerber*innen mit Behinderung achten sollten.

Nach Abschluss der Coaching-Phase haben wir Umfragen und Interviews mit den Teilnehmenden durchgeführt. Das Coaching im Rahmen des Programms erhielt positives Feedback von den Unternehmen. Alle würden es weiterempfehlen. Die Einbindung von Expert*innen und Betroffenen über Mentor*innen ist – so die Unternehmen – ein Alleinstellungs-

merkmal, welches zur kontinuierlichen Motivation beiträgt und individuelle Lösungen ermöglicht. Die Unternehmen wurden konkret zu ihren individuellen Anliegen und Herausforderungen beraten – auch aus der Perspektive von Betroffenen.

Die Interviews zeigen, dass manche Organisationen hier eine noch stärkere Anpassung der Einzelcoachings an ihre spezifischen Herausforderungen wünschen. Insgesamt fühlen sich die Teilnehmer*innen nach dem Programm besser sensibilisiert und befähigt, inklusive Maßnahmen umzusetzen. Dabei wurden verschiedene Meilensteine erreicht, wie die Vernetzung mit Partner*innen, das Erstellen von inklusiven Stellenanzeigen und die erfolgreiche Einstellung von Personal mit Behinderung durch drei von vier Unternehmen.

Ergebnis der Evaluation:

- 18 Unternehmen waren zufrieden mit dem Coaching, 14 sogar "sehr zufrieden".
- Alle Unternehmen würden das Coaching weiterempfehlen.

Parallel zum Coaching-Programm wird ein Recruiting-System implementiert, das gezielt Talente mit Behinderung anspricht. Ziel ist es, offene Stellen in den Unternehmen aktiv mit talentierten Menschen mit Behinderung zu besetzen. Ausgehend von Stellenprofilen, bei denen eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit besteht, werden diese Profile in das System eingespeist.

Zusätzlich werden die Stellenausschreibungen über ein Partnernetzwerk distribuiert. Offene Stellen werden bei offiziellen Dienstleistern (ZAV, ReHa-SB-Teams der Arbeitsagenturen), Selbsthilfegruppen, ReHa-Kliniken und weiteren Partnern platziert. Es werden auch individuelles Job-Matching sowie organisierte Speed-Datings angeboten, um passende Kandidat*innen zu finden. Durch die systematische Weiterentwicklung des Talent-Pools wird Unternehmen der Zugang zu einer exklusiven Auswahl qualifizierter Kandidat*innen ermöglicht. Basierend auf den Suchprofilen werden zusätzliche Kooperationen aufgebaut, etwa mit Hochschulen, um gezielt neue Talente anzusprechen.

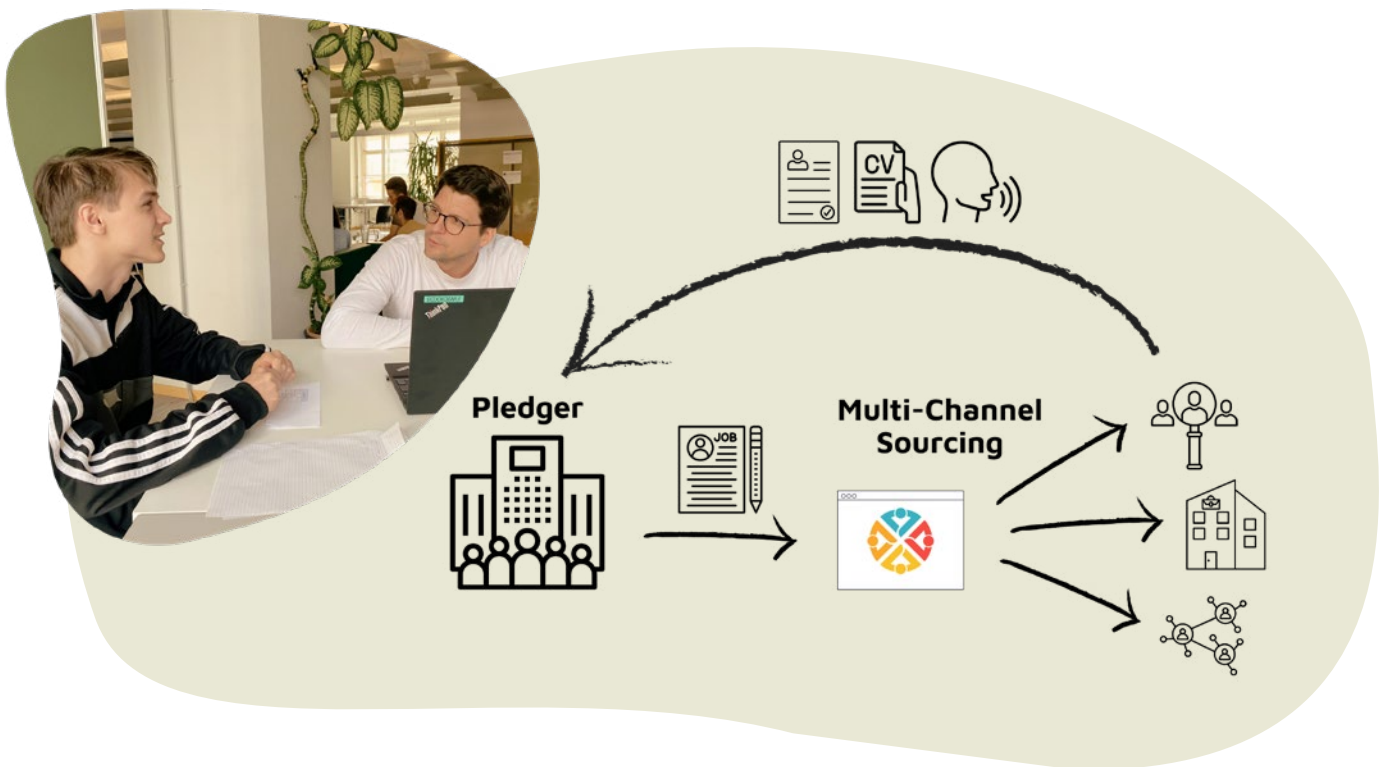


Abb. 3

Schematische Darstellung des Recruiting-Systems

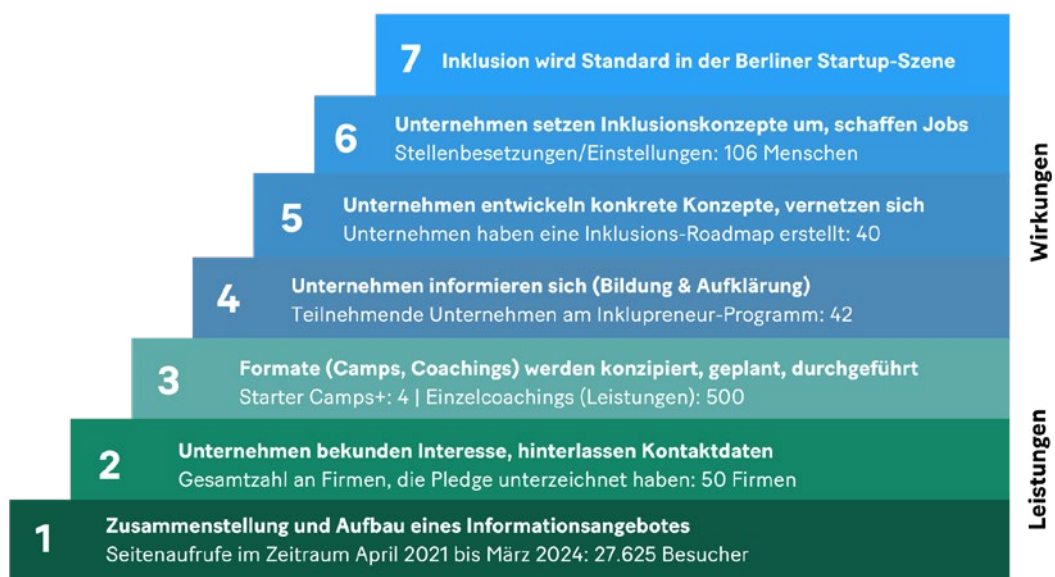
Teil der ganzheitlichen Herangehensweise ist auch die Unterstützung von Unternehmen, sich kommunikativ als inklusive Arbeitgeber*innen zu positionieren. Dies umfasst die Präsenz auf der Inklupreneur-Plattform sowie die Erstellung relevanter Inhalte und deren gezielte Verbreitung in den sozialen Medien. Es wird dafür gesorgt, dass mehr relevante Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen eingehen. Zusätzlich wird Unternehmen aktiv im Bewerbungsprozess geholfen, sowie bei der Beantragung öffentlicher Förderungsleistungen unterstützt, um die Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz zu erleichtern.

Das Ergebnis: Menschen mit Behinderung gelangten mit Hilfe von Inklupreneur in vielfältige Stellenprofile und Tätigkeitsfelder:



Insgesamt wurden 106 Stellen mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzt. Dabei konnten drei von vier teilnehmenden Unternehmen erfolgreich Menschen mit Behinderung einstellen.

Um die langfristige Wirkung des Inklupreneur-Programms bewerten zu können, haben wir die Kohorten auch nach Abschluss des Programms befragt. Eine Befragung fand nach sechs Monaten, die andere nach zwölf Monaten statt. Gefragt nach konkreten Veränderungen, nennen die Unternehmen einige Schritte, die sie bereits erfolgreich umgesetzt haben, um Inklusion in ihrem Unternehmen zu fördern. Diese Veränderungen lassen sich in ihrer jeweiligen Wirkungslogik beschreiben. Zur Veranschaulichung haben wir einzelne davon beispielhaft auf der der Wirkungstreppe eingeordnet, die dem Inklupreneur-Programm konzeptionell zugrunde liegt:



Mit Blick auf Stufe 6 der Wirkungstreppe nennen die Unternehmen in unseren Abfragen viele weitere **Konzepte**, die sie **bereits erfolgreich umgesetzt** haben, um Inklusion in ihrem Unternehmen zu fördern:

Sensibilisierung

- Die **Sensibilisierung und Schulung** der Mitarbeitenden und die allgemeine Schaffung eines Bewusstseins für inklusiven Umgang mit allen Kolleg*innen z.B. im Rahmen von **Awareness-Aktionen und Workshops**.
- **Verankerung von Awareness und Aufklärung** in der Organisation in Jahreszielen.
- **Sensibilisierung** beim Marketing / Erstellen von Social Media Posts.

Kommunikation

- **Sprachliche Überarbeitung** von Stellenanzeigen, Überarbeitung der Webseite, Verbesserung der Job-Interviews.
- **Barrierefreie / barrierearme Gestaltung** der Kommunikationsmittel und Büros.
- Die **externe Unternehmenspräsentation inklusiv** gestalten.

Kooperation

- **Ausbau des Netzwerks** und damit einhergehend das Prüfen von Stellenangeboten auf Inklusivität, die dann in diesem Netzwerk verbreitet werden können.
- **Kooperationen** mit Berufsbildungswerken.
- **Schaffung von neuen Arbeitsplätzen** im Feld der Sozialen Arbeit und für Dolmetscher*innen.

Arbeitsumgebung

- Inklusive Gestaltung des **Recruitings**, Kennenlernen von Bewerber*innen.
- Schaffung von **Arbeitsgruppen, Workshops und Kompetenzzirkeln**, die sich gezielt mit Inklusion im Unternehmen beschäftigen.

Auf Basis dieser Ergebnisse lässt sich eine eindeutig positive Wirkung des Inklupreneur-Programms feststellen. Auch die Unternehmen beschreiben das Programm als einen **deutlichen Mehrwert** für sich. **Ohne die Teilnahme hätten sie bis heute wahrscheinlich keine Menschen mit Behinderung eingestellt**, da sie nur so ihrem Handlungsanspruch, inklusiver zu werden, auch wirklich konkret nachkommen konnten. Eine Organisation beschreibt das Programm als “perfekte Schnittstelle zwischen Organisationen, Menschen mit Behinderung und den Unternehmen”.



Abschließend sollen noch die wichtigsten Learnings aus dem Programm zusammengefasst werden. Sie lassen sich als Handlungsempfehlungen bei der Konzeption künftiger Aktivierungsprogramme dieser Art verstehen:



- Die Hypothese, dass es ausreicht, für Menschen mit Behinderung passende Stellenanzeigen in die Welt zu bringen, um Stellen in Unternehmen inklusiv zu besetzen, war falsch. Theoretisch funktioniert das zwar so, aber in der Praxis braucht es dann doch mehr. Deshalb wurde sowohl ein Recruiting-Model als auch ein Talentpool eingeführt, was konzeptionell zunächst nicht vorgesehen war. Zukünftige Weiterentwicklungen könnten spezialisierte Recruiting-Ansätze umfassen, die auf die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Bewerber*innen abgestimmt sind.
- Die Unternehmens-Zielgruppe wurde im Laufe des Projekts angepasst. Das Programm wurde ausgehend von der reinen Startup-

Szene weiterentwickelt, weil man gemerkt hat, dass die Nachfrage auch bei größeren Unternehmen vorhanden ist. Das Ergebnis dieser Entscheidung war sehr positiv: **Quantitativ wurden die meisten Stellen mit den großen Unternehmen geschaffen.**

- Grundsätzlich bestand einer der größten Erfolgsfaktoren in der iterativen Projektlogik, wodurch die **Struktur des Programms kontinuierlich geschärft und erweitert** werden konnte.
- **Externe Faktoren** wie Corona oder die inflationsbedingten Einstellungsstopps haben die Programm-Voraussetzungen jeweils stark verändert. Die Bereitschaft und Fähigkeit, **mit diesen Situationen produktiv und flexibel umzugehen**, hat sich als sehr gewinnbringend erwiesen, um die Wirkungsziele des Programms trotzdem zu erreichen.



- Es wäre sinnvoll gewesen, die **Beziehung zu den Programmteilnehmer*innen über den Programmzeitraum hinaus zu klären**. Mittels einer Rahmenvereinbarung hätte von Anfang an vereinbart werden können, wie eine weitere Zusammenarbeit nach Ablauf des Programms aussehen würde und welche Verpflichtungen sich daraus ergäben.
- Die **positive Wirkung des Mentor*innenprogramms** legt nahe, dass eine Ausweitung und Vertiefung dieses Aspektes in Zukunft sinnvoll wäre. Weitere Schulungen und Workshops könnten darauf abzielen, die Fähigkeiten der Mentor*innen zu stärken, insbesondere im Umgang mit spezifischen Herausforderungen in verschiedenen Branchen.
- Aufgrund der positiven Ergebnisse in den bisher beteiligten Unternehmen ist eine **Ausweitung des Programms auf weitere Sektoren und Branchen**, z.B. auch den öffentlichen Sektor, denkbar. Hierdurch könnte das Potenzial der Inklusion noch umfassender ausgeschöpft werden.
- Eine klare Mehrheit der Unternehmen zeigt **Interesse an weiteren Awareness-Workshops**. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, fortlaufende Bildungsmaßnahmen anzubieten, die sich nicht nur an neue Mitarbeiter*innen richten, sondern auch Führungskräfte fortwährend in ihrer Rolle als Multiplikatoren*innen für eine inklusive Unternehmenskultur stärken.

betterplace

LAB

Aufgrund der nachgewiesenen und hier dargestellten Wirkung des Projekts ist eine Fortführung bzw. Verstetigung des Projekts empfehlenswert, um Inklusion in der Berliner Start-up-Szene und darüber hinaus auch bei etablierten Unternehmen zu fördern. Der Ansatz kann auch einen Lösungspfad für den Fachkräftemangel darstellen.

Zum Abschluss des Projekts haben wir mit Nils Dreyer (strategische Projektleitung) und Özlem Cetin (operative Projektleitung) ein Gespräch geführt und gemeinsam auf die zurückliegenden drei Jahre Inklupreneur Berlin geblickt. Wir wollten wissen, welche Erfolge es zu feiern gibt, was die größten Herausforderungen in der Umsetzung waren und wie es mit dem Projekt nun weitergeht. Das Gespräch führten wir im April 2024.

Die ersten drei Jahre Inklupreneur gehen zu Ende. Wie blickt ihr auf die zurückliegende Zeit und das Programm? Worauf seid ihr stolz?

Nils: Für mich ist es zunächst wichtig, dass es uns gelungen ist, **die definierten Ziele zu erreichen, obwohl die Welt nun eine andere ist.** Als wir mit dem Programm gestartet sind, war der Fachkräftemangel das Hauptproblem. Plötzlich kam Corona, was Umstellungen und Unsicherheit mit sich brachte. Dann der russische Angriffskrieg, Inflation und in der Folge weitgehende Einstellungsstopps in den Unternehmen. Unser Programm konnte sich gegen all diese Widerstände und Widrigkeiten behaupten, wir konnten unsere Ziele erreichen und viele Erfolge verbuchen. Wir sind stolz darauf, dass **durch Inklupreneur Berlin bis jetzt 100 Arbeitsplätze in Unternehmen geschaffen wurden.**



Özlem: Es freut uns außerdem sehr, dass wir das Thema mit so viel Energie, Menschlichkeit und Empathie bei den Menschen verankern konnten, dass es jetzt nicht mehr so einfach weggeht. Die DNA der Unternehmen hat sich in dieser Hinsicht ein Stück weit verändert. Auch finde ich es wichtig, dass wir **die Perspektive der Menschen mit Behinderung** so gut in das Programm integrieren konnten. Insbesondere das Mentor*innen-Programm würde ich hier als Erfolg bezeichnen.

Gibt es noch andere Erfolge, die euch einfallen?

Özlem: Ja, schon. Zum Beispiel das **Recruitment-Team**, das wir gebildet haben. Damit haben wir eine wichtige Schnittstelle zwischen Menschen mit Behinderung und Unternehmen geschaffen. Das Team kennt beide Seiten und hilft Schritt für Schritt – angefangen beim Verfassen einer inklusiven Stellenanzeige bis hin zur Einstellung eines Menschen mit Behinderung.

Nils: Ich denke auch aus Business-Perspektive können wir von einem Erfolg sprechen: Wir haben mit Inklupreneur die **Grundlage für ein Programm geschaffen**, das wir jetzt Schritt für Schritt auch in andere Bundesländer bringen können. Wir haben bereits die ersten zahlenden Unternehmens-Kunden, die ohne eine Förderung zu uns kommen.

Gab es Herausforderungen in der Projektumsetzung? Was war kritisch, was habt ihr angepasst?

Özlem: Die größte Herausforderung bestand darin, zum Kern des Problems vorzudringen und auf dieser Basis ein wirksames Konzept zu entwickeln. Denn vordergründig wurde zunächst nicht ganz klar, wo die Schwierigkeiten liegen: Wir sahen auf der einen Seite die Unternehmen, die nichts gegen



Menschen mit Behinderung haben, und auf der anderen Seite die Menschen mit Behinderung, die arbeiten wollen. Warum klappte es dann in der Praxis nicht? Das mussten wir verstehen und dafür passende Lösungen finden. **Die Hypothese, dass es ausreicht, für Menschen mit Behinderung passende Stellenanzeigen in die Welt zu bringen, um Stellen in Unternehmen inklusiv zu besetzen, war falsch.** Theoretisch funktioniert das zwar so, aber praktisch dann eben doch nicht. Deshalb haben wir ein Recruiting-Model sowie eine Unternehmensberatung eingeführt, was konzeptionell zunächst nicht vorgesehen war.

Nils: Eine weitere Veränderung war, dass wir die Unternehmens-Zielgruppe des Projekts erweitert haben. Anfangs haben wir nur auf **Startups** geschaut. Als wir aber gemerkt haben, dass die Nachfrage auch bei größeren Unternehmen vorhanden ist, haben wir auch diese adressiert. Das Ergebnis dieser Entscheidung war sehr positiv. Denn **quantitativ wurden die meisten Stellen bei den großen Unternehmen geschaffen.** Inzwischen arbeiten wir mit sehr großen und weltweit tätigen Unternehmen beratend zusammen.

Was würdet ihr heute anders machen bzw. tut es in weiteren Projektiterationen?

Özlem: Ich würde eigentlich nichts anders machen, weil wir ein funktionierendes System geschaffen haben. Wir mussten die Dinge ausprobieren und neu verstehen. **Gut wäre es rückblickend gewesen, auch bei der ersten Kohorte schon die Unternehmensberatung zu machen.** Da dies damals aber noch nicht Teil des Projekt-Rahmens war, fand dies leider nicht statt.

Nils: Wir hatten für die Unternehmen am Anfang noch kein Angebot, wie es nach Ablauf der drei Jahre weitergeht. Wir hätten mit **einer Rahmenvereinbarung** klar festlegen können, dass die Zusammenarbeit auch über das Projekt hinaus besteht, weitere Hilfsangebote dann allerdings kostenpflichtig sind. Da hätte keiner nein gesagt. Jetzt müssen wir das mühselig mit jedem Unternehmen einzeln machen.

Vielen Dank für das Gespräch und weiterhin viel Erfolg mit Inklupreneur!

Impressum

betterplace lab gGmbH
Schlesische Str. 26
10997 Berlin
www.betterplace-lab.org

Kontakt zum Projektteam
Özlem Cetin oezlem@inklupreneur.de
Nils Dreyer nils@inklupreneur.de

Autor*innen
Yannick Lebert und Katja Jäger

Redaktion und Design
Barbara Djassi

Veröffentlichung unter Creative-Commons-Lizenz CC
BY-NC-SA 4.0 DE (Namensnennung - Nicht-kommerziell -
Weitergabe unter gleichen Bedingungen)



think. sense. do.

betterplace

LAB