



## ANGEBOT

1.Guidancephase  
Nov 2022 - Okt 2023:  
Plätze für sechs Unternehmen

2.Guidancephase  
Jun 2023 – Mai 2024:  
Plätze für sechs Unternehmen

## ZEITPLAN

### Frühjahr 2022

Projektstart

### Herbst 2022

Start der ersten  
Guidance-Phase

### Sommer 2023

Start der zweiten  
Guidance-Phase

### Dezember 2024

Projektabschluss

Divers aufgestellte Unternehmen und Organisationen sind anpassungsfähiger in Veränderungsprozessen und Krisenzeiten. Diversität ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, von dem sowohl Arbeitnehmer\*innen als auch Unternehmen und Organisationen profitieren.

## Das Vorhaben

InklusionsGuides setzt im Bereich Recruiting und Employer Branding an. Studentinnen mit Behinderung kommen als Guides in die Unternehmen und bieten ihre erfahrungsbezogene Expertise an: Bei der Formulierung von inklusiven Stellenausschreibungen, bei der Evaluierung von Bewerbungsprozessen und bei der Ausgestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

## Der Hintergrund

Genau diese Faktoren beeinflussen die Einstellung von Frauen mit Schwerbehinderung. In der 2021 von der Aktion Mensch veröffentlichten Studie zur "Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt" wurden erstmalig die Faktoren Geschlecht und Behinderung gemeinsam ausgewertet. Insbesondere die Bewerbungsverfahren haben großen Einfluss auf die Einstellungsquote von Frauen mit Behinderung. Im Vergleich zu Männern mit Behinderung und Personen ohne Beeinträchtigung fühlen sich Frauen mit Schwerbehinderung von den Stellenausschreibungen nicht angesprochen, die enthaltene Bildsprache passt nicht und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, die die Motivation zur Bewerbung erhöhen würde, ist nicht unbedingt gegeben.

## Das Ziel

- Frauen mit Behinderung stärken und zum Eintritt in das Arbeitsleben ermutigen
- Unternehmen für die Belange von Frauen mit Behinderung sensibilisieren und zu einer geschlechtergerechten und inklusiven Arbeitskultur gewinnen.

Gefördert durch die

**Aktion**  
MENSCH

# INKLUSIONS GUIDES



## PERSONAL- & MITTELEINSATZ

- eine feste Ansprechperson pro Unternehmen: Begleitung der Guides, Interviews & Design Thinking, Vermittlung von Kontakten zu Azubis und der Leitungsebene, Teilnahme an der Resonanzgruppe
- Beteiligung an der Aufwandsentschädigung für die Studentinnen (wenn möglich)

## KONTAKT

Sie haben Interesse, einen der Plätze für Arbeitgeber\*innen wahrzunehmen? Die Plätze werden nach Eingang vergeben. Wir stehen gern für Fragen zur Verfügung:

**Melanie Peschek**  
Projektkoordinatorin  
InklusionsGuides  
Hildegardis-Verein e.V.  
Wittelsbacherring 9  
D-53115 Bonn  
[peschek@hildegardis-verein.de](mailto:peschek@hildegardis-verein.de)  
[hildegardis-verein.de/inklusionsguides.html](http://hildegardis-verein.de/inklusionsguides.html)

## Der Ansatz

Zwölf ausgewählte Unternehmen und Organisationen können sich an dem Vorhaben beteiligen. In jedes Unternehmen werden zwei InklusionsGuides (Studentinnen mit Behinderung) entsandt. Über den Zeitraum eines Jahres werden dort gemeinsam Stellenanzeigen analysiert, die Bildsprache vielfältiger ausgestaltet, und flexiblere Arbeitszeitmodelle durchgespielt. Nach der Analyse erfolgt im Projektzeitraum bereits ein erstes Prototyping.

## Die Methoden

Mit Verantwortlichen aus Management, Recruiting und Employer Branding sowie Auszubildenden wird der Ist-Zustand analysiert und konkrete Maßnahmen zur Förderung einer inklusiveren Arbeitskultur erarbeitet. Hierbei kommen Elemente des Design Thinking, Interviews, Shadowing und Trainings zum Einsatz.

## Steuerung und Vernetzung

Eine Resonanzgruppe führt Verantwortliche aller beteiligten Unternehmen zusammen, ergänzt durch Fachpersonen aus Wissenschaft und Politik. Hierin liegt eine große Chance: zum Lernen voneinander, gegenseitiger Inspiration und Weitergabe von Best Practice.

## Ihr Gewinn auf einen Blick

- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber\*in
- Gewinnung von Fachkräften
- Wettbewerbsfähigkeit durch nachhaltige HR-Strategie
- Mehr Corporate Social Responsibility durch modellhafte Inklusionsmaßnahmen
- KnowHow-Transfer mit Generation Y & Z
- aktives Gender & Diversity Mainstreaming
- Denkbarrieren & Rollenstereotype werden überwunden
- Motivation und Inspiration für die Mitarbeiter\*innen