

Enable Me



Wettbewerbsvorteile durch Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Yves Hoffmann | 28.01.25

Inhalte und Ablauf

- 1 **Begrüßung** und Vorstellung
- 2 **Zahlen & Fakten** zur Inklusion
- 3 **Geläufige Mythen** - und deren Auflösung
- 4 Strategien zur Inklusion - **Best Practices**, Tipps und Tricks
- 5 **Frage- und Antwortrunde**



Yves Hoffmann

Leiter Inklusionsberatung

- Verantwortlich für Corporate Inclusion Journeys & Business Development
- Vor EnableMe bei McKinsey als Strategieberater bei grossen Strategie- und Transformationsprojekten
- M.A. SIM-HSG

2.75+ Millionen

einzigartige Besucher der deutschsprachigen Portale 2023; durchschnittliche Lesezeit 2+ Min

800'000+

einzigartige Besucher der deutschsprachigen Peer-Help Community 2023

250'000+

Menschen denen EnableMe monatlich hilft; 99% Wirkungssicherheit

13'000+

registrierte Community User und Experten die Peer-Beratung und Unterstützung anbieten

100+

Partnerorganisationen inkl. einer Recherchepartnerschaft mit der Universität St.Gallen bzgl. nicht-sichtbaren Behinderungen

35

EnableMe Mitarbeiter die Disability Inclusion vorantreiben; davon sind 50% selbstbetroffen

Das **moderne Verständnis von Behinderungen** legt den Fokus auf Barrieren im Umfeld



**World Health
Organization**

Behinderung resultiert aus der Interaktion zwischen Individuen mit einem gewissen Gesundheitszustand, wie Zerebralparese, Down-Syndrom und Depression, mit persönlichen und Umweltfaktoren wie negativen Einstellungen, unzugänglichem Transport und öffentlichen Gebäuden und begrenzter sozialer Unterstützung.

Die Zeit für **Disability Inclusion (DI) ist jetzt** - insbesondere für Organisationen

Statistik

1 von 10

Personen in Deutschland erlebt eine **Schwerbehinderung** (Grad der Behinderung 50+); dabei fast **9 von 10** Behinderungen **nicht-sichtbar**



Chance für Organisationen

Innovation & Produktivität via Inklusion

Behinderungsdiversität leistet einen Beitrag zu **bis zu 80% höherer Innovationsfähigkeit**; inklusive Kulturen führen zu bis zu **25% höherer Produktivität**

Nicht-sichtbare Behinderungen sind weit verbreitet...

...doch werden oftmals **nicht offengelegt**...

15%

aller Mitarbeitenden erleben nach modernen Definitionen **eine Behinderung**

86%

dieser Mitarbeitenden **leben mit einer nicht-sichtbaren Behinderung**



Prävalenz- und Offenlegungsdaten aus Umfrage der Universität St. Gallen datierend Februar 2023 von 8338 repräsentativen Mitarbeitern in Deutschland

75%

der Mitarbeiter mit nicht-sichtbaren Behinderungen **legen diese** ihrem Arbeitgeber gegenüber **nicht vollständig offen**

43%

der Mitarbeiter mit nicht-sichtbaren Behinderungen **legen diese** ihrem Vorgesetzten gegenüber **überhaupt nicht offen**



(Selbst-)stigma, höherer Stress, höhere Mitarbeiterfluktuation, geringere Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Die Zeit für **Disability Inclusion (DI) ist jetzt** - insbesondere für Organisationen

Statistik

1 von 10

Personen in Deutschland erlebt eine **Schwerbehinderung** (Grad der Behinderung 50+); dabei fast **9 von 10** Behinderungen **nicht-sichtbar**

4%

Anteil aller Unternehmen die sich **aktiv gegenüber dieser Zielgruppe positionieren**; nur 1 von 3 Webseiten von bspw. Banken sind gut zugänglich

Chance für Organisationen

Innovation & Produktivität via Inklusion

Behinderungsdiversität leistet einen Beitrag zu **bis zu 80% höherer Innovationsfähigkeit**; inklusive Kulturen führen zu bis zu **25% höherer Produktivität**

Neue Kundensegmente & Branding

Globale **Kaufkraft** von Menschen mit Behinderungen beträgt \$8 Billionen; Positionierung führt zu **CSR Vorteilen bei Talenten** & öffentlicher Wahrnehmung

Die Zeit für **Disability Inclusion (DI) ist jetzt** - insbesondere für Organisationen

Statistik

1 von 10

Personen in Deutschland erlebt eine **Schwerbehinderung** (Grad der Behinderung 50+); dabei fast **9 von 10** Behinderungen **nicht-sichtbar**

4%

Anteil aller Unternehmen die sich **aktiv gegenüber dieser Zielgruppe positionieren**; nur 1 von 3 Webseiten von bspw. Banken sind gut zugänglich

-15%

Beteiligungsquote am ersten Arbeitsmarkt in der Schweiz (72% für Menschen mit Behinderungen vs. 87% für allgemeine Bevölkerung)

Chance für Organisationen

Innovation & Produktivität via Inklusion

Behinderungsdiversität leistet einen Beitrag zu **bis zu 80% höherer Innovationsfähigkeit**; inklusive Kulturen führen zu bis zu **25% höherer Produktivität**

Neue Kundensegmente & Branding

Globale **Kaufkraft** von Menschen mit Behinderungen beträgt \$8 Billionen; Positionierung führt zu **CSR Vorteilen bei Talenten** & öffentlicher Wahrnehmung

Grosser Talentpool

Vielzahl von **sehr gut ausgebildeten Fachkräften** in Zeiten von "War for Talents"; Positionierung bei sich entwickelnder **regulatorischer Landschaft** (bspw. CSRD)

Companies in the EU will have to report on disability inclusion

14.06.2023 | EDF | Employment

EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION

Driving disability inclusion is more than a moral imperative – it's a business one

Dec 18, 2023



FORBES > MONEY

72% Of European Companies Include Disability In Their ESG/ Sustainability Reports

Interview | Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging

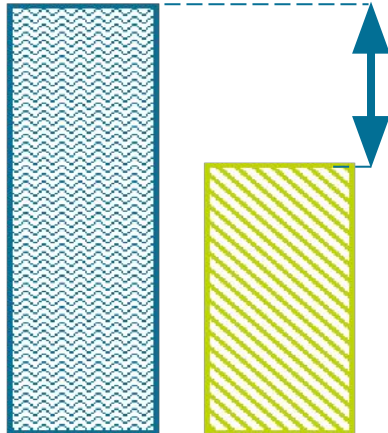
Google: 'I promise you, you're going to see returns' on disability inclusion

Inklusivere Unternehmen sind bedeutend **finanziell erfolgreicher**

 DI Leaders¹  Andere

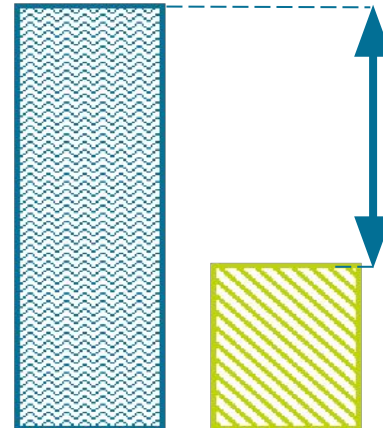
Umsatz

+60%



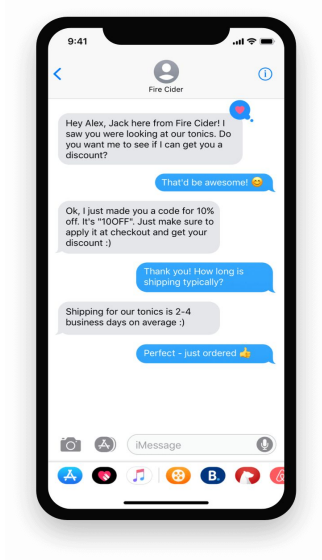
Gewinn

+160%



1. DI Leader haben bedeutende Investments in den Bereichen Unternehmens- und Führungskultur, physische und digitale Zugänglichkeit, Rekrutierung, Dialog mit Betroffenen und Diversität in der Lieferkette getätigt

Was haben diese **Alltagstechnologien** gemeinsam?



Wir müssen **weit verbreitete Mythen** bekämpfen



- A «**Ein typischer Mensch mit einer Behinderung** (MmB) sieht aus wie...»
- B «MmB sind **weniger fähig um ...**»
- C «Es gibt **keine MmB in meinem Unternehmen** - oder nur sehr wenige»
- E «MmB brauchen spezielle Jobs oder **signifikante Arbeitsplatzanpassungen**»
- F «MmB sind **Helden oder verdienen Mitleid**»

Quasi jedes Unternehmen hat die **gleichen Herausforderungen** - doch es gibt **klare Lösungen**



**Inklusion ist
keine Priorität**



**Status Quo
Analyse und
Strategie**

Langfristige
Vision und
kurzfristige
Prioritäten

Quasi jedes Unternehmen hat die **gleichen Herausforderungen** - doch es gibt **klare Lösungen**



Inklusion ist keine Priorität

Stigma und keine «Disability Confidence»



Status Quo Analyse und Strategie

Sensibilisierungs-kampagne

Langfristige Vision und kurzfristige Prioritäten

Inklusions-Wissen für Mitarbeitende und Führungskräfte

Quasi jedes Unternehmen hat die **gleichen Herausforderungen** - doch es gibt **klare Lösungen**



Inklusion ist keine Priorität

Stigma und keine «Disability Confidence»

Mitarbeitende legen nicht offen



Status Quo Analyse und Strategie

Sensibilisierungs-kampagne

Offenlegungsprozess

Langfristige Vision und kurzfristige Prioritäten

Inklusions-Wissen für Mitarbeitende und Führungskräfte

Vertrauen, klare Ansprechpersonen und Messbarkeit

Quasi jedes Unternehmen hat die **gleichen Herausforderungen** - doch es gibt **klare Lösungen**



Inklusion ist keine Priorität

Stigma und keine «Disability Confidence»

Mitarbeitende legen nicht offen

Zugänglichkeit und inklusives Design



Status Quo Analyse und Strategie

Sensibilisierungskampagne

Offenlegungsprozess

Inklusives Design als Norm

Langfristige Vision und kurzfristige Prioritäten

Inklusions-Wissen für Mitarbeitende und Führungskräfte

Vertrauen, klare Ansprechpersonen und Messbarkeit

Ergonomie für jedermann profitiert von Inklusion

Quasi jedes Unternehmen hat die **gleichen Herausforderungen** - doch es gibt **klare Lösungen**



Inklusion ist keine Priorität

Stigma und keine «Disability Confidence»

Mitarbeitende legen nicht offen

Zugänglichkeit und inklusives Design

Talente und Rekrutierung



Status Quo Analyse und Strategie

Sensibilisierungskampagne

Offenlegungsprozess

Inklusives Design als Norm

Klare Positionierung

Langfristige Vision und kurzfristige Prioritäten

Inklusions-Wissen für Mitarbeitende und Führungskräfte

Vertrauen, klare Ansprechpersonen und Messbarkeit

Ergonomie für jedermann profitiert von Inklusion

Überdurchschnittlich qualifizierte Fachkräfte

Diskussionsrunde

Fragen?

Anregungen?

Lassen Sie uns
gemeinsam
eine inklusive
Geschäftswelt
gestalten - wir
begleiten Sie
von A bis Z

Michelle Kolb
Projektleiterin
michelle.kolb@enableme.ch

Yves Hoffmann
Projektleiter
yves.hoffmann@enableme.org

EnableMe
Oberer Graben 3
9000 St.Gallen
Schweiz

Schweiz: enableme.ch
Deutschland: enableme.de
Kenya: enableme.ke
Ukraine: enableme.com.ua
Marokko: enableme.ma
Uganda: enableme.ug