

Externe Evaluation der HAW Hamburg

Führungskräfteseminar INNOKLUSIO

Befragung I

Vorstellung

Datenschutz

Persönliche-Codierung

1. Soziodemografische Daten
2. Allgemeine Fragen zu Behinderung und Inklusion
3. Einstellung zu Inklusion und MmB

Grundfragebogen

4. Abschließend haben wir noch ein paar allgemeine Fragen zum Führungskräfteseminar.

4.1. Welcher Führungsebene würden Sie sich zuordnen?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Unternehmensleitung | <input type="checkbox"/> Standort-, Abteilungs- oder Bereichsleitung |
| <input type="checkbox"/> Team- oder Gruppenleitung | <input type="checkbox"/> Keine Führungsverantwortung |



Hinweis: Sie haben angegeben, dass Sie keine Führungsverantwortung haben. Im Folgenden wird es einige Fragen oder Antwortmöglichkeiten geben, die sich direkt auf die Rolle als Führungskraft beziehen.

Bitte nehmen Sie an der Befragung trotzdem teil und beantworten die Fragen, soweit es Ihnen möglich ist. Falls es Ihnen nicht möglich ist, Fragen zu beantworten, können Sie diese auch überspringen.

4.2. Aus welchem Grund nehmen Sie am Führungskräfteseminar teil? (Mehrfachnennungen möglich)

- Für mich als Führungskraft ist Inklusion ein relevantes Thema.
- Ich bilde mich gerne weiter.
- Ich wurde darum gebeten teilzunehmen.
- Ich interessiere mich auch außerhalb meiner Arbeit für das Thema Inklusion.
- Ich nehme teil, interessiere mich aber nicht besonders dafür.

4.3. Welche Bereiche wären Ihnen im Führungskräfteseminar besonders wichtig?

| | „Bitte Themen in priorisierter Reihenfolge hineinziehen“ |
|---|--|
| Führungsrolle und Verantwortung als Führungskraft in Inklusionsprozessen | |
| Reflexion eigener Vorannahmen | |
| Teilhabebedarfe erkennen | |
| Mehrwert und Machbarkeit von Inklusion erkennen | |
| Exklusionsmechanismen erkennen und entgegenwirken | |
| Potentiale von Menschen mit Behinderungen erkennen und nutzen | |
| Konkrete Handlungsansätze und Strategien kennenlernen/ entwickeln können | |
| Wissen und Können im Umgang mit Menschen mit Behinderungen verbessern | |
| Empathie, Wertschätzung und Vertrauen im Team und Organisation stärken | |
| Stärkung der Wahrnehmung der eigenen Rolle für gelungene Team- und Inklusionsprozesse | |
| Kommunikationsfähigkeiten verbessern | |
| Entwicklung von inklusionsfördernden Produkten und/ oder Dienstleistungen | |

Ein inklusives Unternehmen zeichnet sich u.a. durch die Berücksichtigung von Teilhabebedarfen der Mitarbeitenden und die Schaffung von Zugängen auch für Menschen mit Behinderungen aus.

4.4. Wie inklusiv schätzen Sie Ihr Unternehmen ein? (Bitte setzen Sie den Punkt an die für Sie passende Stelle.)

(1) sehr inklusiv

(5) gar nicht inklusiv

4.5. Wie inklusiv schätzen Sie Ihren eigenen Führungsstil ein? (Bitte setzen Sie den Punkt an die für Sie passende Stelle.)

(1) sehr inklusiv

(5) gar nicht inklusiv

4.6. Was denken Sie – welche Gründe sprechen dafür, dass Ihr Unternehmen mehr für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen tun sollte? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Inklusion steigert das Unternehmensimage | <input type="checkbox"/> Um soziale Verantwortung zu übernehmen |
| <input type="checkbox"/> Um Marktpotential (Kundenbindung, Innovation und Produktivität) zu erschließen | <input type="checkbox"/> Um die Ressourcen von Menschen mit Behinderungen zu sehen |
| <input type="checkbox"/> Vielfalt ist ohnehin Teil der Gesellschaft | <input type="checkbox"/> Um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken |
| <input type="checkbox"/> Mein Unternehmen tut bereits genug für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen | <input type="checkbox"/> Inklusion und Vielfalt sollten grundsätzlich als Bereicherung angenommen werden |
| <input type="checkbox"/> Die Ausgleichsabgabe* kann vermieden werden <small>*Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz von Menschen mit Behinderungen müssen Arbeitgeber*innen monatlich eine Ausgleichsabgabe zahlen.</small> | <input type="checkbox"/> Um rechtliche und finanzielle Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für das Unternehmen voll wahr zu nehmen |
| <input type="checkbox"/> Ich sehe keinen Mehrwert in der Verankerung von Inklusion | <input type="checkbox"/> Inklusion ist ein Menschenrecht |

4.7. Wo sehen Sie derzeit Herausforderungen, um Inklusion in Ihrem Unternehmen voranzubringen? (Mehrfachnennung möglich)

- Gebäude/ Arbeitsplätze im Unternehmen sind nicht barrierefrei.
- Zeitliche Kapazitäten im Arbeitsalltag fehlen.
- Geringe Bereitschaft im Unternehmen, Inklusion voranzubringen.
- Der Aufwand ist zu hoch.
- Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen ist nicht gewährleistet.
- Gesetzlicher Rahmen (z.B. gesonderter Kündigungsschutz) wirkt einstellungshemmend.
- Inklusion ist derzeit kein Teil der Unternehmenskultur.
- Branche und Tätigkeitsfelder sind nicht für Menschen mit Behinderungen geeignet.
- Im Unternehmen stehen keine Arbeitsplätze mehr zur Verfügung, die für leistungsgeminderte Mitarbeiter*innen geeignet sind.
- Keine geeigneten Bewerber*innen mit Behinderung.
- Nicht jeder Mensch mit Behinderungen kann bei uns arbeiten, dies ist abhängig von der Art der Beeinträchtigung.
- Negative Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen.
- Es fehlen Ideen, wie Inklusion im Unternehmen verankert werden kann.
- Ich sehe keinerlei Hürden in meinem Unternehmen.

Interview-Bereitschaft

Mit einzelnen Teilnehmer*innen der Führungskräfteseminare würden wir gern, nach Abschluss der Seminare, ein Experteninterview führen, in dem Sie Ihre Sichtweise zu den Einstellungen und den Umgang mit bzw. zu Behinderung und Inklusion sowie zu Herausforderungen und Unterstützungswünschen vertiefend darstellen können.

Das Interview dauert etwa 90-120 Minuten und kann in Ihrem Unternehmen vor Ort oder an einem anderen Ort nach Wahl/Absprache stattfinden. Die Interviews werden aufgenommen und anschließend vollständig transkribiert, anonymisiert und ausgewertet.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich – unverbindlich – grundsätzlich zur Teilnahme bereit erklären und wir Sie zu einer Terminabsprache kontaktieren dürfen. Nachfolgende Angabe dient lediglich internen Zwecken zur Kontaktaufnahme für ein Interview; die anonymisierte Erhebung und Auswertung des Fragebogens bleiben davon unberührt. Die Teilnahme an einem Interview ist freiwillig und die Teilnahmezustimmung kann auch zu einem späteren Zeitpunkt ohne Konsequenzen zurückgezogen werden.

-
- Ja, ich bin bereit, an einem Interview teilzunehmen.
 - Nein, ich möchte nicht an einem Interview teilnehmen.
 - Ich bin noch unsicher, sie dürfen mich aber kontaktieren, so dass ich noch weitere Informationen zu dem Interview bekommen kann.

Ich bin damit einverstanden, wenn Sie mich auf folgendem Weg kontaktieren.

Name: _____

Email: _____

Tel: _____

Externe Evaluation der HAW Hamburg Führungskräfteseminar INNOKLUSIO

Befragung II

Vorstellung

Datenschutz

Persönliche-Codierung

1. Soziodemografische Daten
2. Allgemeine Fragen zu Behinderung und Inklusion
3. Einstellung zu Inklusion und MmB

Grundfragebogen

4. Gerne würden wir nun erfahren, ob sie bereits an Befragungen/ Maßnahmen teilgenommen haben oder dies noch tun werden.

4.1. Haben Sie an einer der folgenden Maßnahmen in Ihrem Unternehmen teilgenommen oder werden dies noch tun? *(Mehrfachnennungen möglich)*

- Ausstellungsbesuch Innoklusio®
- Führungskräfteseminar
- Ich habe und werde an keiner der Maßnahmen teilnehmen.

(Wenn ja, weiter mit Frage 5)

4.1.1. Wenn nein, wieso haben Sie nicht am Führungskräfteseminar teilgenommen?

- Keine Zeit
- Kein Interesse
- Sonstiges, und zwar: _____

5. Wir haben nun ein paar Fragen zum Führungskräfteseminar.

5.1. **Erst mal eine allgemeine Frage: Welcher Führungsebene würden Sie sich zuordnen?**

- Unternehmensleitung
- Standort-, Abteilungs- oder Bereichsleitung
- Team- oder Gruppenleitung
- Keine Führungsverantwortung



Hinweis: Sie haben angegeben, dass Sie keine Führungsverantwortung haben. Im Folgenden wird es einige Fragen oder Antwortmöglichkeiten geben, die sich direkt auf die Rolle als Führungskraft beziehen.

Bitte nehmen Sie an der Befragung trotzdem teil und beantworten die Fragen, soweit es Ihnen möglich ist. Falls es Ihnen nicht möglich ist, Fragen zu beantworten, können Sie diese auch überspringen.

5.2. **Wenn Sie an das Führungskräfteseminar zurückdenken, welche Erfahrungen sind Ihnen aus der Dunkelbox am meisten in Erinnerung geblieben? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Selbstreflexion
- Erproben inklusiver Kommunikation
- Bedeutung von Führung und von klaren Zielen
- Unsicherheit
- Aktives Zuhören
- Gruppendynamik und -zusammenghörigkeit
- Sensibilisierung
- Erkennen eigener Grenzen
- Erproben inklusiver Führung
- Konflikte zwischen Teamaufgabe und Inklusionsanspruch
- Mir sind keine Eindrücke in Erinnerung geblieben.
- Gespräch mit den Moderator*innen

5.3. **Jetzt wüssten wir gern, in welchen Bereichen Sie im Führungskräfteseminar Lernanreize erhalten haben?**

| | Ja | Nein | Wurde nicht thematisiert |
|---|----|------|--------------------------|
| 5.3.1. Jetzt geht es um Sie als Führungskraft: | | | |
| Reflexion der eigenen Führungsrolle | | | |
| Reflexion eigener Vorannahmen | | | |
| Erkenntnis neuer persönlicher Handlungs- und Lösungsansätze | | | |
| Verantwortung für die Umsetzung von Inklusion | | | |
| 5.3.2. Jetzt geht es um die Führungstätigkeit in Ihrem Team: | | | |
| Teilhabebedarfe erkennen | | | |
| Exklusionsdynamiken erkennen | | | |
| Verbesserung wertschätzender und inklusiver Zusammenarbeit im Team | | | |
| Perspektivwechsel: Potenziale von Menschen mit Behinderungen erkennen | | | |
| Inklusion als Herausforderung besser annehmen | | | |
| 5.3.3. Jetzt geht es um Ihre Organisation: | | | |
| Mehrwert und Machbarkeit von Inklusion erkennen | | | |
| Maßnahmen und Strategien zur Förderung von Inklusion in meinem Unternehmen entwickeln | | | |
| Nutzung der Entscheidungsbefugnisse für die (Um-)Gestaltung von Strukturen und Prozessen im Unternehmen | | | |
| 5.3.4. Jetzt geht es um die Gesellschaft: | | | |
| Sensibilisierung und Bewusstsein für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen | | | |

Ein inklusives Unternehmen zeichnet sich u.a. durch die Berücksichtigung von Teilhabebedarfen der Mitarbeitenden und die Schaffung von Zugängen auch für Menschen mit Behinderungen aus.

5.4. **Wie inklusiv schätzen Sie Ihr Unternehmen ein?** (Bitte setzen Sie den Punkt an die für Sie passende Stelle.)

(1) sehr inklusiv

(5) gar nicht inklusiv

5.5. **Wie inklusiv schätzen Sie Ihren eigenen Führungsstil ein?** (Bitte setzen Sie den Punkt an die für Sie passende Stelle.)

(1) sehr inklusiv

(5) gar nicht inklusiv

5.6. **In welchen Bereichen hat das Führungskräfteseminar Impulse für Veränderungen in Ihrem Arbeitsalltag gesetzt, die den Inklusionsprozess unterstützen können?** (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> In meinem Handeln als Führungskraft. | <input type="checkbox"/> In meiner Art der Kommunikation. |
| <input type="checkbox"/> Kompetenzen von jedem Menschen (an)erkennen. | <input type="checkbox"/> In der Interaktion mit anderen. |
| <input type="checkbox"/> Wertschätzung für jeden Menschen leben. | <input type="checkbox"/> Andere für das Thema sensibilisieren. |
| <input type="checkbox"/> Inklusive Kompetenzen im Unternehmen ausbauen und gewinnbringend nutzen. | <input type="checkbox"/> Ein barrierefreies Unternehmen fördern. |
| <input type="checkbox"/> Ideen für Produkte und/ oder Dienstleistungen entwickeln. | <input type="checkbox"/> Ich glaube, dass die Impulse aus dem Seminar kaum zu Veränderungen im Unternehmen beitragen können. |
| <input type="checkbox"/> Keine, ich mache bereits vieles richtig. | <input type="checkbox"/> Sonstiges. |
| <input type="checkbox"/> Mir ist nichts bewusst geworden. | |

5.7. **Wie war Ihr Seminar angelegt?**

ganztägig

Weiter zu Frageblock 6



halbtägig

Weiter zu Frageblock 7



6. Im zweiten Teil des Führungskräfte-seminars haben Sie vertiefend zu ausgewählten Schwerpunktthemen gearbeitet.

6.1. Aus welchem der behandelten Themen haben Sie Anregungen für Ihren Arbeitsalltag als Führungskraft mitnehmen können?

| | Viele Anregungen | Einige Anregungen | Wenige Anregungen | Keine Anregungen | Dieses Thema wurde nicht behandelt. |
|---|------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------------------------|
| Inklusive Teams formen | | | | | |
| Ziele & Aufgaben ausrichten | | | | | |
| Potenziale & Kompetenzen erkennen | | | | | |
| Gespräche führen – auch schwierige! | | | | | |
| Rahmen kennen & setzen | | | | | |
| Spannungen navigieren | | | | | |
| Ideenentwicklung für ein Produkt oder eine Dienstleistung | | | | | |

6.2. Welcher Teil des Führungskräfte-seminars war für Sie besonders wertvoll?

- Vormittag/ Dunkelbox
- Vertiefungsseminar am Nachmittag
- Ich finde die Kombination aus beidem sehr gut.

7. Nun ist es fast geschafft, wir haben lediglich noch ein paar abschließende Fragen.

7.1. Inwieweit ist das Ziel des Führungskräfteseminars für Sie persönlich erreicht?

(Bitte setzen Sie den Punkt an die für Sie passende Stelle.)

„Führungskräfte werden in ihrer Rolle und Verantwortung für Teilhabe im Unternehmen gestärkt. Sie setzen sich zunehmend für Einzelmaßnahmen und strategische Initiativen zur Förderung von Inklusion ein.“

(1) Voll und ganz

(5) Gar nicht

7.2. Wie bewerten Sie heute den Stellenwert des Führungskräfteseminars vor dem Hintergrund der Ziele* von Innoklusio® insgesamt?

- sehr hoch
 hoch
 ich weiß es nicht
 eher gering
 sehr gering

*Ziele: „Die Bereitschaft und Kompetenz der teilnehmenden Unternehmen, Menschen mit Behinderung auszubilden, zu beschäftigen und die Unternehmenskultur teilhabeorientiert weiterzuentwickeln, ist erhöht.“

7.3. Wie bewerten Sie heute den Stellenwert des Führungskräfteseminars, um in Ihrem Unternehmen Veränderungen vornehmen zu können?

- sehr hoch
 hoch
 ich weiß es nicht
 eher gering
 sehr gering

7.4. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie dieses Seminar einem*r Freund*in oder Kollegin*en empfehlen würden?



7.5. Was ist für Sie persönlich das Wichtigste, was Sie aus dem Führungskräfteseminar mitnehmen, um Inklusion in Ihrem Unternehmen voranbringen zu können?

Interview-Bereitschaft

Mit einzelnen Teilnehmer*innen der Führungskräfteseminare würden wir gern, nach Abschluss der Seminare, ein Experteninterview führen, in dem Sie Ihre Sichtweise zu den Einstellungen und den Umgang mit bzw. zu Behinderung und Inklusion sowie zu Herausforderungen und Unterstützungswünschen vertiefend darstellen können.

Das Interview dauert etwa 90-120 Minuten und kann in Ihrem Unternehmen vor Ort oder an einem anderen Ort nach Wahl/Absprache stattfinden. Die Interviews werden aufgenommen und anschließend vollständig transkribiert, anonymisiert und ausgewertet.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich – unverbindlich – grundsätzlich zur Teilnahme bereit erklären und wir Sie zu einer Terminabsprache kontaktieren dürfen. Nachfolgende Angabe dient lediglich internen Zwecken zur Kontaktaufnahme für ein Interview; die anonymisierte Erhebung und Auswertung des Fragebogens bleiben davon unberührt. Die Teilnahme an einem Interview ist freiwillig und die Teilnahmezustimmung kann auch zu einem späteren Zeitpunkt ohne Konsequenzen zurückgezogen werden.

-
- Ja, ich bin bereit, an einem Interview teilzunehmen.
 - Nein, ich möchte nicht an einem Interview teilnehmen.
 - Ich bin noch unsicher, sie dürfen mich aber kontaktieren, so dass ich noch weitere Informationen zu dem Interview bekommen kann.

Ich bin damit einverstanden, wenn Sie mich auf folgendem Weg kontaktieren.

Name: _____

Email: _____

Tel: _____

Externe Evaluation der HAW Hamburg Führungskräfteseminar INNOKLUSIO

Befragung III

Vorstellung

Datenschutz

Persönliche-Codierung

1. Soziodemografische Daten
2. Allgemeine Fragen zu Behinderung und Inklusion
3. Einstellung zu Inklusion und MmB

Grundfragebogen

4. Gerne würden wir vorab erfahren, ob sie bereits an Befragungen/ Maßnahmen teilgenommen haben.

4.1. Haben Sie an einer der folgenden Maßnahmen in Ihrem Unternehmen teilgenommen?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Ausstellungsbesuch Innoklusio®
- Führungskräfteseminar
- Bildungsprogramm
- Ich habe an keiner der Maßnahmen teilgenommen.

(Wenn ja, weiter mit Frage 5)

4.1.1. Wenn nein, wieso haben Sie nicht am Führungskräfteseminar teilgenommen?

- Keine Zeit
- Kein Interesse
- Sonstiges, und zwar: _____

5. Jetzt haben wir noch ein paar Fragen zum Führungskräfteseminar.

5.1. **Zunächst jedoch noch mal eine allgemeine Frage: Welcher Führungsebene würden Sie sich zuordnen?**

- Unternehmensleitung
- Standort-, Abteilungs- oder Bereichsleitung
- Team- oder Gruppenleitung
- Keine Führungsverantwortung



Hinweis: Sie haben angegeben, dass Sie keine Führungsverantwortung haben. Im Folgenden wird es einige Fragen oder Antwortmöglichkeiten geben, die sich direkt auf die Rolle als Führungskraft beziehen.

Bitte nehmen Sie an der Befragung trotzdem teil und beantworten die Fragen, soweit es Ihnen möglich ist. Falls es Ihnen nicht möglich ist, Fragen zu beantworten, können Sie diese auch überspringen.

5.2. **Wenn Sie an das Führungskräfteseminar zurückdenken, welche Erfahrungen sind Ihnen aus der Dunkelbox am meisten in Erinnerung geblieben? (Mehrfachnennungen möglich)**

- Selbstreflexion
- Erproben inklusiver Kommunikation
- Bedeutung von Führung und von klaren Zielen
- Unsicherheit
- Aktives Zuhören
- Gruppendynamik und -zusammengehörigkeit
- Sensibilisierung
- Erkennen eigener Grenzen
- Erproben inklusiver Führung
- Konflikte zwischen Teamaufgabe und Inklusionsanspruch
- Mir sind keine Eindrücke in Erinnerung geblieben.
- Gespräch mit den Moderator*innen

5.3. **Welche Lernanreize haben Sie rückblickend aus dem Führungskräfteseminar mitgenommen und bringen es in Ihren Arbeitsalltag ein?**

| | Ja | Nein | Wurde nicht thematisiert |
|---|----|------|--------------------------|
| 5.3.1. Jetzt geht es um Sie als Führungskraft: | | | |
| Reflexion der eigenen Führungsrolle | | | |
| Reflexion eigener Vorannahmen | | | |
| Erkenntnis neuer persönlicher Handlungs- und Lösungsansätze | | | |
| Verantwortung für die Umsetzung von Inklusion | | | |
| 5.3.2. Jetzt geht es um die Führungstätigkeit in Ihrem Team: | | | |
| Teilhabedarfde erkennen | | | |
| Exklusionsdynamiken erkennen | | | |
| Verbesserung wertschätzender und inklusiver Zusammenarbeit im Team | | | |
| Perspektivwechsel: Potenziale von Menschen mit Behinderungen erkennen | | | |
| Inklusion als Herausforderungen besser annehmen | | | |
| 5.3.3. Jetzt geht es um Ihre Organisation: | | | |
| Mehrwert und Machbarkeit von Inklusion erkennen | | | |
| Maßnahmen und Strategien zur Förderung von Inklusion in meinem Unternehmen entwickeln | | | |
| Nutzung der Entscheidungsbefugnisse für die (Um-)Gestaltung von Strukturen und Prozessen im Unternehmen | | | |
| 5.3.4. Jetzt geht es um die Gesellschaft: | | | |
| Sensibilisierung und Bewusstsein für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen | | | |

Ein inklusives Unternehmen zeichnet sich u.a. durch die Berücksichtigung von Teilhabebedarfen der Mitarbeitenden und die Schaffung von Zugängen auch für Menschen mit Behinderungen aus.

5.4. **Wie inklusiv schätzen Sie Ihr Unternehmen ein?** (Bitte setzen Sie den Punkt an die für Sie passende Stelle.)

(1) sehr inklusiv

(5) gar nicht inklusiv

5.5. **Wie inklusiv schätzen Sie Ihren eigenen Führungsstil ein?** (Bitte setzen Sie den Punkt an die für Sie passende Stelle.)

(1) sehr inklusiv

(5) gar nicht inklusiv

5.6. **In welchen Bereichen haben Sie seit dem Seminar aktiv etwas in Ihrem Arbeitsalltag verändert?** (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> In meinem Handeln als Führungskraft | <input type="checkbox"/> In meiner Art der Kommunikation |
| <input type="checkbox"/> Kompetenzen von jedem Menschen (an)erkennen | <input type="checkbox"/> In der Interaktion mit anderen |
| <input type="checkbox"/> Wertschätzung für jeden Menschen leben | <input type="checkbox"/> Andere für das Thema sensibilisieren |
| <input type="checkbox"/> Inklusive Kompetenzen im Unternehmen ausbauen und gewinnbringend nutzen | <input type="checkbox"/> Ein barrierefreies Unternehmen fördern |
| <input type="checkbox"/> Ideen für Produkte und/ oder Dienstleistungen entwickeln | <input type="checkbox"/> Ich glaube, dass die Impulse aus dem Seminar kaum zu Veränderungen im Unternehmen beitragen können |
| <input type="checkbox"/> Keine, ich mache bereits vieles richtig | <input type="checkbox"/> Sonstiges |
| <input type="checkbox"/> Mir ist nichts bewusst geworden | |

5.7. **Was denken Sie – welche Gründe sprechen dafür, dass Ihr Unternehmen mehr für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen tun sollte?** (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Inklusion steigert das Unternehmensimage. | <input type="checkbox"/> Um soziale Verantwortung zu übernehmen. |
| <input type="checkbox"/> Um Marktpotential (Kundenbindung, Innovation und Produktivität) zu erschließen. | <input type="checkbox"/> Um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. |
| <input type="checkbox"/> Vielfalt ist ohnehin Teil der Gesellschaft. | <input type="checkbox"/> Um die Ressourcen von Menschen mit Behinderungen zu sehen. |
| <input type="checkbox"/> Mein Unternehmen tut bereits genug für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. | <input type="checkbox"/> Inklusion ist ein Menschenrecht. |
| <input type="checkbox"/> Die Ausgleichsabgabe* kann vermieden werden. <small>*Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz von Menschen mit Behinderungen müssen Arbeitgeber*innen monatlich eine Ausgleichsabgabe zahlen.</small> | <input type="checkbox"/> Inklusion und Vielfalt sollten grundsätzlich als Bereicherung angenommen werden. |
| <input type="checkbox"/> Ich sehe keinen Mehrwert in der Verankerung von Inklusion. | <input type="checkbox"/> Um Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für das Unternehmen voll wahr zu nehmen. |

5.8. Welche Herausforderungen nehmen Sie nach dem Besuch des Führungskräfteseminars noch immer wahr, um Inklusion in Ihrem Unternehmen voranzubringen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Gebäude/ Arbeitsplätze im Unternehmen sind nicht barrierefrei.
- Zeitliche Kapazitäten im Arbeitsalltag fehlen.
- Geringe Bereitschaft im Unternehmen, Inklusion voranzubringen.
- Der Aufwand ist zu hoch.
- Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen ist nicht gewährleistet.
- Gesetzlicher Rahmen (z.B. gesonderter Kündigungsschutz) wirkt einstellungshemmend.
- Inklusion ist derzeit kein Teil der Unternehmenskultur.
- Branche und Tätigkeitsfelder sind nicht für Menschen mit Behinderungen geeignet.
- Im Unternehmen stehen keine Arbeitsplätze mehr zur Verfügung, die für leistungsgeminderte Mitarbeiter*innen geeignet sind.
- Keine geeigneten Bewerber*innen mit Behinderung.
- Nicht jeder Mensch mit Behinderungen kann bei uns arbeiten, dies ist abhängig von der Art der Beeinträchtigung.
- Negative Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen.
- Es fehlen Ideen, wie Inklusion im Unternehmen verankert werden kann.
- Ich sehe keinerlei Hürden in meinem Unternehmen.

6. Nun ist es fast geschafft, wir haben lediglich noch ein paar abschließende Fragen.

6.1. Wie bewerten Sie heute den Stellenwert des Führungskräfteseminars vor dem Hintergrund der Ziele* von Innoklusio® insgesamt?

- sehr hoch
 hoch
 ich weiß es nicht
 eher gering
 sehr gering

**Ziele: „Die Bereitschaft und Kompetenz der teilnehmenden Unternehmen, Menschen mit Behinderung auszubilden, zu beschäftigen und die Unternehmenskultur teilhabeorientiert weiterzuentwickeln, ist erhöht.“*

6.2. Wie bewerten Sie heute den Stellenwert des Führungskräfteseminars, um in Ihrem Unternehmen Veränderungen vornehmen zu können?

- sehr hoch
 hoch
 ich weiß es nicht
 eher gering
 sehr gering