

# 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

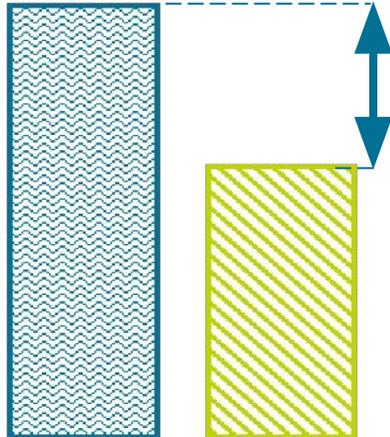
## Google: 'I promise you, you're going to see returns' on disability inclusion

# Inklusivere Unternehmen sind bedeutend **finanziell erfolgreicher**

 DI Leaders<sup>1</sup>  Andere

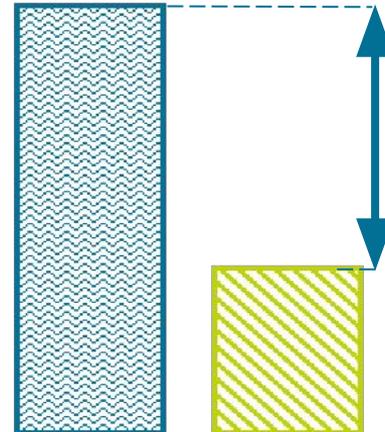
Umsatz

+60%



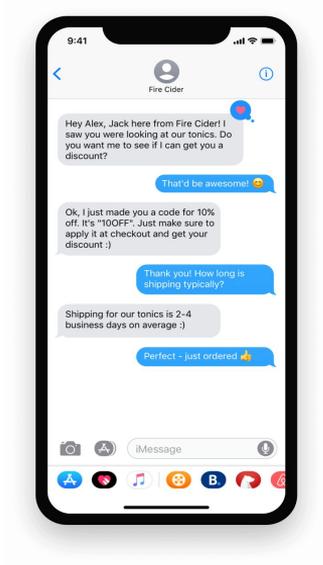
Gewinn

+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](mailto:michelle.kolb@enableme.ch)

**Yves Hoffmann**  
Projektleiter  
[yves.hoffmann@enableme.org](mailto:yves.hoffmann@enableme.org)

**EnableMe**  
Oberer Graben 3  
9000 St.Gallen  
Schweiz

**Schweiz:** [enableme.ch](http://enableme.ch)  
**Deutschland:** [enableme.de](http://enableme.de)  
**Kenya:** [enableme.ke](http://enableme.ke)  
**Ukraine:** [enableme.com.ua](http://enableme.com.ua)  
**Marokko:** [enableme.ma](http://enableme.ma)  
**Uganda:** [enableme.ug](http://enableme.ug)