

EAA



Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

EAA Hamburg. Unternehmen beraten. Inklusion gestalten.

Liebe Leser:innen,

unser heutiger Newsletter hält Informationen zu folgenden Themen für Sie bereit:

- Inklusion als Transformationsprozess
- Inklusives Onboarding beginnt vor dem ersten Arbeitstag
- Unternehmen können neuronale Vielfalt stärken - Praktikumsstellen gesucht!
- EAA Hamburg - Veranstaltungen
- Experience Journey & Schichtwechsel 2026
- Fortbildungsprogramm des Integrationsamtes Hamburg
- Save the Date: Diversity-Konferenz 2026
- Save the Date: Onlineveranstaltung Synergiewerkstatt: "Diverse Teams. Potentiale oder Probleme?"

Herzliche Grüße

Ihr EAA Hamburg Team

News & Know How

Inklusion als Transformationsprozess Potenziale entdecken, Strukturen verändern, Teilhabe ermöglichen

Viele Unternehmen möchten inklusiver werden. Gleichzeitig herrscht oft die Sorge, dass dafür zunächst enormes Fachwissen, komplexe Vorbereitungen oder umfangreiche Umstrukturierungen erforderlich sind. Die Erfahrung einer internationalen Vertriebsorganisation zeigt jedoch:

Der Weg zu mehr Inklusion beginnt mit der Entscheidung, Entwicklungen anzustoßen.

In unserem **Storytelling Inklusion am 15.10.2026 berichtet Larissa Roelofson, Diversity & Inclusion Managerin, INDITEX S.A.** wie aus einer strategischen Absicht ein nachhaltiger Transformationsprozess wurde. Von einer internen Mitarbeiterbefragung über die Analyse von Karriereseiten und Recruitingprozessen bis hin zur Anpassung von Tätigkeitsprofilen wurde Inklusion Schritt für Schritt in bestehende Unternehmensprozesse integriert.

Gemeinsam mit der **EAA Hamburg** und Partnerinnen und Partnern des Hamburger Inklusionsnetzwerks entstanden neue Zugänge zu Talenten, die bisher oft übersehen wurden. Gleichzeitig wurden Vorbehalte abgebaut, Teams vorbereitet und Arbeitsaufgaben passgenau gestaltet. Das Ergebnis: nicht nur neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Unterstützungsbedarf, sondern auch ein Lern- und Veränderungsprozess für Storemanager:innen und Teams.

Besonders bemerkenswert ist, dass INDITEX Inklusion nicht auf Einstellungen beschränkt. Mit **IMPACT** hat das Unternehmen individuelle Anpassungen geschaffen, von denen Mitarbeitende mit einem GdB 20 bereits heute profitieren, beispielsweise durch zusätzliche Unterstützungsleistungen und flexible Arbeitszeitvereinbarungen. Dieses Beispiel zeigt eindrucksvoll, dass inklusive Transformation dort beginnt, wo Unternehmen Vielfalt systematisch in Personalentwicklung, Führung und Arbeitsorganisation integrieren.

Besonders spannend: Die ersten Erfolge blieben kein Einzelfall. Die Erfahrungen wurden auf weitere Standorte übertragen und das Netzwerk kontinuierlich erweitert. So wurde Inklusion vom Einzelprojekt zu einem festen Bestandteil der Organisationsentwicklung.

Lassen Sie sich inspirieren, wie auch Ihre Organisation Inklusion als Chance für Transformation nutzen kann. Die EAA Hamburg unterstützt Arbeitgeber dabei, inklusive Prozesse von Anfang an in Veränderungs- und Personalprozesse einzubinden – praxisnah, kostenfrei und mit einem starken Netzwerk an ihrer Seite.

Anmeldung [hier](#).

Inklusives Onboarding beginnt vor dem ersten Arbeitstag

Der erste Arbeitstag entscheidet selten allein darüber, ob neue Mitarbeitende gut ankommen. Oft beginnt ein erfolgreicher Einstieg schon Wochen vorher. Gerade für Menschen mit Schwerbehinderung oder einem besonderen Unterstützungsbedarf kann diese Phase entscheidend sein.

Wer bereits vor dem ersten Arbeitstag aktiv begleitet wird, gewinnt Sicherheit, Orientierung und Vertrauen. Gleichzeitig profitieren Unternehmen von einer stärkeren emotionalen Bindung und einer schnelleren Integration ins Team.

Die gute Nachricht: Dafür braucht es nicht immer aufwendige Onboarding-Programme.

Oft sind es kleine, aber wirkungsvolle Maßnahmen, die den Unterschied machen:

- ein persönlicher Kontakt durch den Vorgesetzten vor Arbeitsstart
- ein transparenter Einarbeitungsplan mit Netzwerkcharakter oder
- die Zuordnung eines Paten oder Mentors

Inklusives Onboarding bedeutet vor allem, ehrliches Interesse, individuelle Bedürfnisse frühzeitig wahrzunehmen und passende Rahmenbedingungen zu schaffen. Wer offen fragt, zuhört und gemeinsam Lösungen entwickelt, legt den Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Unser Tipp für Recruiter:innen: Prüfen Sie Ihren Recruiting-Prozess einmal aus der Perspektive eines Menschen mit Behinderung. Oft lassen sich bereits mit kleinen Anpassungen große Wirkungen erzielen.

Inklusion beginnt nicht mit dem ersten Arbeitstag – sie beginnt mit dem ersten Kontakt.

Von der inklusiven Gestaltung von Recruiting- und Onboarding-Prozessen über Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangeboten:

Die [EAA Hamburg](#) berät Sie praxisnah, kostenfrei und lösungsorientiert.

Unternehmen können neuronale Vielfalt stärken – Praktikumsstellen gesucht!

Die **EAA Hamburg** berät Unternehmen dabei, Inklusion praxisnah umzusetzen und Potenziale sichtbar zu machen. Ein gelungenes Beispiel hierfür ist die Kooperation mit **JobMe**, einem Angebot der alsterarbeit gGmbH für Menschen mit Epilepsie oder chronischen Anfallserkrankungen, die den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben suchen.

JobMe begleitet die Teilnehmenden durch individuelles Coaching, bereitet sie gezielt auf den beruflichen Alltag vor und unterstützt während des gesamten Praktikums- oder Erprobungszeitraums. Betriebe erhalten Beratung zum Umgang mit Epilepsie im Arbeitsalltag, zu Fördermöglichkeiten und zu passenden Unterstützungsleistungen.

Aktuell werden insbesondere **Praktikumsplätze in den Bereichen Haustechnik, Personalwesen, Tierpflege sowie in der Dienstleistungsbranche** gesucht. Unternehmen erhalten dadurch nicht nur praxisnahe Unterstützung bei der inklusiven Personalarbeit, sondern auch die Möglichkeit, potenzielle Fachkräfte in einem geschützten Rahmen kennenzulernen.

Wenn Sie einen Praktikumsplatz anbieten können, dann freut sich das Team von JobMe über Ihre Kontaktaufnahme: jobme@alsterarbeit.de
<https://www.alsterarbeit.de/personalentwicklung-und-karriere/jobme>

Weiterführender Artikel: [Inklusion im Job: Epilepsie & chronische Krankheiten](#)

Sie möchten inklusive Beschäftigung in Ihrem Unternehmen erproben, haben Fragen zu Fördermöglichkeiten, Praktika, Joberprobungen oder zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen? Dann wenden Sie sich gerne an die **EAA Hamburg**. Wir beraten Hamburger Unternehmen kostenfrei, vertraulich und unabhängig zu allen Fragen rund um berufliche Inklusion und Teilhabe.

Die EAA Hamburg unterstützt Unternehmen nicht nur bei der praktischen Umsetzung inklusiver Beschäftigung, sondern greift auch **Zukunftsthemen wie Neurodiversität** auf. Denn eine inklusive Arbeitswelt berücksichtigt die Vielfalt menschlicher Denk- und Verarbeitungsweisen und nutzt diese als Stärke für Unternehmen. Mit diesem Fokus beschäftigt sich auch die EAA Hamburg in ihrer nächsten Online-Veranstaltung.

EAA Online-Veranstaltung: „Neurobiologie & Inklusion. Gehirngerecht arbeiten“

Wie können Unternehmen neurobiologische Vielfalt besser verstehen und erfolgreiche Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten schaffen? Antworten darauf bietet die EAA Hamburg in ihrer Online-Veranstaltung

„Neurobiologie & Inklusion. Gehirngerecht arbeiten. Ein Theorie-Praxis-Transfer“ am 30. Oktober 2026 von 9:00 bis 10:00 Uhr.

Als Experten sind das **Roth Institut Bremen** und **alsterarbeit/JobMe** zu Gast und geben Einblicke in ihre Erfahrungen und Ansätze für eine inklusive Arbeitswelt. Die Veranstaltung richtet sich an Hamburger Führungskräfte, Personalverantwortliche, Inklusionsbeauftragte und alle Interessierten, die Inklusion strategisch und nachhaltig in ihrem Unternehmen stärken möchten.

Anmeldung [hier](#).

Job Carving: Passgenaue Arbeitsplätze schaffen und Fachkräfte entlasten

In nahezu jedem Unternehmen gibt es Aufgaben, die den Arbeitsfluss bremsen, regelmäßig liegen bleiben, sich ständig wiederholen oder sogar Überstunden verursachen. Gleichzeitig werden viele dieser Tätigkeiten von qualifizierten Fachkräften erledigt, obwohl sie keine spezielle Ausbildung oder Fachkompetenz erfordern. Oft können sie durch Anleitung erlernt und eigenständig ausgeführt werden.

Genau hier setzt Job Carving an: Einzelne Aufgaben werden aus mehreren bereits bestehenden Stellenprofilen herausgelöst und zu einem neuen Arbeitsplatz gebündelt. Die Besonderheit dabei: Nicht der Mensch muss zur Stelle passen, sondern die Stelle wird an die Fähigkeiten des Menschen angepasst. So entstehen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, beispielsweise für Personen aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, die mit ihren Fähigkeiten so einen wertvollen Beitrag im Unternehmen leisten können.

Job Carving schafft Mehrwert für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen:

- Entlastung von Fachkräften und mehr Zeit für ihre Kernaufgaben
- Mögliche Reduzierung von Überstunden
- Höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch eine bessere Aufgabenverteilung
- Erschließung neuer Personalpotenziale
- Förderung von Vielfalt und Inklusion im Unternehmen
- Mögliche Reduzierung der Ausgleichsabgabe
- Zugang zu Fördermitteln für die neu geschaffene Stelle

Job Carving ermöglicht Menschen mit Behinderung mehr berufliche Teilhabe und so auf dem 1. Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden.

Die EAA Hamburg als Partner

Sie möchten wissen, welche Aufgaben in Ihrem Unternehmen möglicherweise für Job Carving geeignet sind, welche Netzwerkpartner Sie ansprechen können und welche Fördermöglichkeiten es gibt? Die [EAA Hamburg](#) berät Sie kostenfrei und praxisnah.

EAA Hamburg Veranstaltungen

Storytelling Inklusion: "Inklusion als Transformationsprozess"

Eine internationale Vertriebsorganisation entdeckt Potenziale, verändert Strukturen und ermöglicht Teilhabe

Larissa Roelofson, Diversity & Inclusion Managerin, INDITEX S.A

Termin

15.10.2026

09:00-10:00 Uhr

online über MS Teams

[Anmeldung](#)

Anmeldung bis 08.10.2026

Runder Tisch: "Neurobiologie & Inklusion. Gehirn gerecht arbeiten."

Ein Theorie-Praxis Transfer

In Kooperation mit dem Roth Institut und alsterarbeit:JobMe

Termin

30.10.2026

09:00 - 10:00 Uhr

online über MS Teams

[Anmeldung](#)

Anmeldung bis 28.10.2026

Zirkel für Inklusionsbeauftragte

für Inklusionsbeauftragte aus Hamburger Unternehmen und Organisationen

Termin

05.11.2026

09:00-10:00 Uhr

online über MS Teams

[Anmeldung](#)

Anmeldung bis 03.11.2026

Storytelling Inklusion: Inklusion - Wenn Projektmanagement Menschen bewegt

Siemens Gamesa Renewable Energie Deutschland im Gespräch

Termin

19.11.2026

09:00-10:00 Uhr

online über MS Teams

[Anmeldung](#)

Anmeldung bis 17.11.2026

Weitere Veranstaltungen finden Sie [hier](#).

weitere Veranstaltungen und Termine

Experience Journey & Schichtwechsel 2026

Experience Journey 2026

Im Rahmen der Experience Journey haben Sie die Möglichkeit, Hamburger Unternehmen zu besuchen, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen, insbesondere im Rahmen des **Budgets für Arbeit**. Vor Ort erhalten Sie Einblicke in die betriebliche Praxis und können mit Unternehmensverantwortlichen sowie beschäftigten Menschen mit Behinderungen ins Gespräch kommen.

Die Veranstaltungsreihe findet vom **28. September bis 15. Oktober 2026** statt.

Anmeldung und weitere Informationen zur Experience Journey finden Sie [hier](#).

Ansprechpartnerin für die Experience Journey ist Franziska Sachs (Projektleitung JobCrafting; Franziska.Sachs@elbe-werkstaetten.de, 0151 689 53 968).

Schichtwechsel 2026

Beim bundesweiten Aktionstag Schichtwechsel am **24. September 2026** tauschen Mitarbeitende aus Unternehmen und Werkstattbeschäftigte für einen Tag ihren Arbeitsplatz. Während Unternehmensmitarbeitende den Arbeitsalltag in einer Werkstatt kennenlernen, erhalten Werkstattbeschäftigte Einblicke in Unternehmen des allgemeinen

Arbeitsmarktes. Der Schichtwechsel schafft praxisnahe Begegnungen und kann Ausgangspunkt für neue Kontakte und Kooperationen sein.

Weitere Informationen und Anmeldung finden Sie [hier](#).

Beide Formate werden von der **Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (LAG WfbM) Hamburg** umgesetzt und stärken den Austausch zwischen Werkstätten und Unternehmen.

Fortbildungsprogramm des Integrationsamtes Hamburg

Welche Aufgaben, Rechte und Handlungsmöglichkeiten haben Inklusionsbeauftragte in Unternehmen? Das Präsenz-Seminar des Integrationsamtes Hamburg vermittelt praxisnah die rechtlichen Grundlagen, zentrale Handlungsfelder sowie die Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen und externen Partnern.

Inklusion im Betrieb – die Aufgaben des Inklusionsbeauftragten nach §181 SGB IX

Donnerstag, 01. Oktober 2026, 09:00 Uhr bis 16:30 Uhr

Dieses Seminar richtet sich an die Inklusionsbeauftragten für die Belange schwerbehinderter Menschen und an Personalverantwortliche und Führungskräfte.

Es befasst sich mit der Tätigkeit und Stellung des Inklusionsbeauftragten nach § 181 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).

Anmeldung [hier](#).

Save the date

15. Diversity-Konferenz 2026

Die Leitkonferenz für Vielfalt in der Arbeitswelt

am 25. und 26. 11. 2026

Telegrafentag in Berlin und Online

Vielfalt und Chancengerechtigkeit geraten zunehmend unter Druck. Gesellschaftliche Debatten verhärten sich. Diversity-Programme werden infrage gestellt. Gleichzeitig verändern Künstliche Intelligenz, geopolitische Krisen und wirtschaftlicher Wandel die Arbeitswelt grundlegend.

- Was bedeutet das für Organisationen?
- Wie bleibt Vielfalt wirksam?
- Welche Verantwortung tragen Unternehmen?
- Wie schaffen wir Arbeitsumfelder in denen Menschen ihr Können einbringen und ihr Potenzial entfalten können?

Weiteres erfahren Sie [hier](#).

Save the date

Onlineveranstaltung Synergiewerkstatt „Diverse Teams. Potenziale oder

Probleme?“

am 30.10.2026, 09:00 bis 13:00 Uhr

Vielfalt allein führt nicht zu besseren Ergebnissen. Unterschiedliche Kulturen, Arbeitsweisen und Erwartungen können Probleme verursachen. Gleichzeitig werden wertvolle Kompetenzen übersehen. Was können Führungskräfte und HR-Mitarbeitende tun?

- Wie entsteht psychologische Sicherheit in diversen Teams?
- Wie können Kompetenzen sichtbar gemacht und besser genutzt werden?
- Was bedeutet inklusive und wirksame Führung in heterogenen Teams?

Mit diesen Leitfragen beschäftigt sich die Synergiewerkstatt im Oktober; ein Angebot von Synergy Consult, Unternehmensberatung zu Diversity. Weitere Infos finden Sie [hier](#).

Unsere Beratung ist kostenfrei
und vertraulich

Impressum

Copyright © 2026 Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)
gemeinnützige Gesellschaft mbH
Burgmauer 60 50667 Köln
T 06021 44789-0 F 06021 44789-9
info@faw.de www.faw.de
Sitz der Gesellschaft: Köln, HRB 68558
USt-IdNr. (Organträger): DE304635839
Geschäftsführung: Sabine Oberkirsch, Andreas Weber

Copyright © 2026 Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) Hamburg
Spohrstraße 6 22083 Hamburg
T 040 63 64 62-75
eea-hamburg@faw.de
www.eaa-hamburg.de

Redaktion:

Adrienne Schmidthals - Dr. Susanne Vespermann - Christiane Oldenburg - Katrin Zschirnt

Die EAA Hamburg wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Sozialbehörde aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr empfangen möchten, können Sie diesen [hier](#) kostenlos abbestellen.

