Newsletter Nr. 07/2026

Liebe Leser:innen,

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

- Neurobiologie & Inklusion. Gehirn gerecht arbeiten. Ein Theorie-Praxis-Transfer für Unternehmen
- Job Carving: Passgenaue Arbeitsplätze schaffen und Fachkräfte entlasten
- Online-Umfrage zur betrieblichen Inklusion
- Hidden Disabilities: Das Nicht-Sichtbare mitdenken, Fachkräfte langfristig binden
- EAA Hamburg - Veranstaltungen
- Grund- und Aufbauseminare 2026/2027 des Integrationsamtes Hamburg

Herzliche Grüße

Ihr EAA Hamburg Team

News & Know How

Neurobiologie & Inklusion. Gehirngerecht arbeiten. Ein Theorie-Praxis-Transfer für Unternehmen.

Gemeinsame Veranstaltung mit alsterarbeit:JobMe und dem Roth Institut

Wie können Unternehmen die unterschiedlichen Denk-, Wahrnehmungs- und Arbeitsweisen ihrer Beschäftigten besser verstehen und als Stärke nutzen?

Vielleicht unterschätzen wir immer noch, wie stark Denkweisen und

Kommunikationsmuster die Kultur einer Organisation beeinflussen. Wissen, Erfahrung und Entscheidungen entstehen an vielen Stellen gleichzeitig. Moderne Organisationen brauchen heute Sichtweisen und Erkenntnisse, die Fakten und Potenziale neu verbinden, damit Richtung entstehen kann.

Umsetzer:innen von Inklusion in Unternehmen wie Führungskräfte und Reha-Coaches sind eine zentrale Kraft, die ein inklusives Umfeld schaffen. Sie werden damit zum Gestalter eines Systems. Sie können Orientierung geben, Vertrauen fördern und den Zugang zu Teilhabe verbessern.

Die **EAA Hamburg** hat dazu im Rahmen ihres neuen Formates *Inclusive Future* am 30.10.26 zu einem Fachaustausch eingeladen.

„Die Zukunft der Arbeit gehört der Neurodiversität. Für Unternehmen bedeutet das: Wir müssen aufhören, in Diagnosen zu denken und anfangen, Arbeitswelten für unterschiedliche Denkweisen und Kommunikationsmuster zu schaffen. Wie unser Gehirn arbeitet geht uns alle an."
Katrin Zschirnt (EAA Beraterin)

Neurobiologie kann Antworten geben, vermag Kontexte neu definieren. Sie ermöglicht es, Gehirn und Nervensystem nicht isoliert zu sehen, sondern ihre Grundlagen mit einer Arbeitswelt von morgen zu verbinden.

Der Frage welche Rolle neuronale Prozesse im Gehirn für Motivation, Belastung und Leistungsfähigkeit spielen, geht das Roth Institut in Bremen mit seiner ausgewiesenen Expertise für Management- und Leadership-Programme nach.

Sebastian Herbst (Geschäftsführer und Institutsleitung) dazu:

- **Motivation** entsteht durch das Zusammenspiel verschiedener neurobiologischer und psychologischer Prozesse. Eine wichtige Rolle spielt dabei Dopamin, das unter anderem an Belohnungserwartungen, Lernprozessen und der Bereitschaft beteiligt ist, Anstrengungen zur Erreichung eines Ziels aufzubringen. Es signalisiert dem Gehirn: „es lohnt sich".
- **Belastung** also körperlicher oder mentaler Stress lässt das Gehirn auf einen Anpassungs- und Überlebensmodus schalten. Die Amygdala schlägt Alarm und aktiviert besondere Areale im Gehirn. Dabei werden Stresshormone wie Adrenalin und Cortisol ausgeschüttet. Kurzfristig schärft das den Fokus und stellt Energie bereit. Langfristig schädigt ein hoher Cortisolspiegel neuronale Netzwerke im Hippocampus, dem Zentrum für Gedächtnis und Lernen.
- **Leistungsfähigkeit** hängt von dem Zusammenspiel verschiedener Hirnareale ab. Der Präfrontale Cortex ist der Sitz für die Funktionen des Planens, Entscheidens und der Impulskontrolle.

Entscheidend ist: Da das Gehirn auf biologische Signale reagiert, können Führungskräfte durch ihr Verhalten und ihre Haltung das „Betriebssystem" ihrer Mitarbeitenden beeinflussen.

Feedback, Anerkennung, Wertschätzung und Sinnstiftung – das **inklusive Mindset** – verbindet das Gehirn also mit positiven Signalen, die beispielsweise Aktivität freisetzen, psychologische Sicherheit geben oder Handlungsspielraum schenken. Bleibt das Gehirn im Flow werden scheinbare Defizite in Stärken verwandelt und Blockaden reduziert.

Wenn Mitarbeitende das tun, was sie gut können, arbeitet das Gehirn hocheffizient. Dieser neurobiologische Effekt überträgt sich auf die gesamte Organisation. Aus individueller Effizienz entsteht organisationale Wirksamkeit. Das gesamte Unternehmen löst sich vom klassischen Denkmuster „Was kannst Du nicht?" und wechselt zu einer stärkenorientierten und neuroinklusiven Unternehmenskultur „Wo stärkst Du uns?".

Neurobiologisch ausgerichtete und optimierte Führung ist kein „nice to have", sondern ein strategischer Faktor für Erfolg, Produktivität und Innovation.

Wie inklusive Arbeitsgestaltung in der Praxis gelingt, zeigt die bundesweit einzigartige Reha-Maßnahme von **alsterarbeit:JobMe** zu Epilepsie. **Caroline Prignitz** (Reha-Coach)

und **Frederieke Köver** (Reha-Coach) begleiten Menschen mit Epilepsie bei der beruflichen Neuorientierung. Sie sind Gestalterinnen von Inklusion und unsere Referentinnen zum Schwerpunkt Epilepsie in der Arbeitswelt.

„Barrierefreiheit bedeutet mehr als eine Rampe". Inklusion lässt sich nicht punktuell herstellen und erledigen. Hierzu sagt Frederieke Köver:

„Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, die Menschen mit Epilepsie ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit abzurufen, helfen allen Menschen, die an diesem Ort arbeiten. Und damit der Wirtschaftlichkeit der gesamten Organisation. Wir können im Kleinen anfangen:

- Wie klar sind unsere Aufgaben und Erwartungen formuliert?
- Wie strukturiert sind unsere Abläufe und Meetings?
- Wie bewusst gestalten wir Reize, Schichten, Pausen und Erholungszeiten?
- Haben wir Ansprechpersonen und Unterstützungssysteme, zum Beispiel Jobcoaching oder BEM?

Hier liegen die konkreten Hebel, mit denen Sie neuronale Vielfalt im Arbeitsalltag ermöglichen."

Inklusion basiert auf der Zusammenarbeit und dem Zusammenspiel diverser Akteur:innen in Organisation und Unternehmen und ist damit ein Prozess, der nicht auf Anpassung sondern auf stetige Verbesserung ausgerichtet ist.

Offenheit für andere Formen des Denkens- und Wahrnehmens sind keine Hürde, sondern eine Haltung. Organisationen die **Differenzsensibilität** als strategische KPI (Key Performance Indicator) definieren, setzen auf ihre Zukunftswirksamkeit.

Was Unternehmen tun können, um Menschen mit Epilepsie dauerhaft zu beschäftigen, praktiziert JobMe gezielt.

Aus neurobiologischer Sicht geht es bei der Beschäftigung von Menschen mit Epilepsie vor allem darum, das Risiko für neuronale Übererregung (Überreizung) stabil zu halten. Denn das Gehirn reagiert empfindlicher auf Reizüberflutung und Stressoren. Unternehmen können durch gezielte Vorüberlegungen und einfache Maßnahmen bei der Arbeitsorganisation und der der Arbeitsumgebung die neuronale Balance unterstützen.

Dazu gehören beispielsweise:

Neurobiologische Stressreduktion durch

- klare Strukturen und Arbeitsabläufe
- Rückzugsräume für Pausen
- flexible Arbeitszeiten und Home Office-Optionen
- Visuelle Reizminderung (Licht)
- Sensorische Reizminderung (Akustik und Lärm)
- Offene Gesprächskultur sowie
- Konkrete Arbeitsplatzgestaltung (Physischer Schutz)
- Das Einräumen von Wahlmöglichkeiten (Selbstregulation)

Fazit der EAA Hamburg Veranstaltung

Alle Beteiligten sind sich einig: Erkenntnisse die Kontexte übergreifend zusammenbringen, sorgen für mehr Handlungssicherheit und lassen sichere Rahmenbedingungen entstehen.

Wenn Führungskräfte und Teams verstehen, das Epilepsie kein psychisches Problem ist, sondern ein neuronales Merkmal darstellt, verliert Epilepsie ihr Stigma.

Organisation und Unternehmen gewinnen, wenn sie ein neuroinklusives (hier stressreduziertes) Arbeitsumfeld schaffen von dem alle profitieren.

Ein **Netzwerk aus Kooperationspartnerinnen** wie der EAA Hamburg, alsterarbeit:JobMe, dem Roth Institut sowie dem Integrationsamt Hamburg (Behörde für Gesundheit, Soziales und Integration) stehen für die Ausrichtung und praktische Umsetzung von Teilhabe in Unternehmen zur Verfügung.

Mehr Informationen: www.eaa-hamburg.de

***

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.

***

Online-Umfrage zur betrieblichen Inklusion

Im Forschungsprojekt „Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts (I-AM)" untersuchen die FOGS GmbH (Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, wie Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützt werden können. Dabei geht es unter anderem um Unterstützungsbedarfe von Unternehmen sowie die Bekanntheit und Nutzung der **Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)**.

Arbeitgeber und ihre Vertreterinnen bzw. Vertreter sind herzlich eingeladen, an der anonymen Online-Befragung teilzunehmen. Die Teilnahme dauert etwa 5 bis 15 Minuten. Die Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke ausgewertet; Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Unternehmen sind nicht möglich.

Das Projekt wird aus Mitteln des Ausgleichsfonds durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Zur Online-Befragung geht es hier.

***

Hidden Disabilities: Das Nicht-Sichtbare mitdenken, Fachkräfte langfristig binden

Nicht jede Behinderung oder gesundheitliche Einschränkung ist sichtbar. Umso wichtiger ist eine Unternehmenskultur, in der Beschäftigte offen über Unterstützungsbedarfe sprechen können. Denn nur wenn Mitarbeitende Vertrauen haben, können passende Lösungen gefunden werden.

Führungskräfte müssen dabei keine Diagnosen kennen. Häufig reicht die Frage: „Was benötigen Sie, um Ihre Arbeit langfristig und erfolgreich ausführen zu können?"

Unser Tipp:

Schaffen Sie Raum für Gespräche über individuelle Voraussetzungen für erfolgreiches Arbeiten. Eine Kultur der Offenheit und Wertschätzung fördert Vertrauen, stärkt die Bindung von Fachkräften und unterstützt den langfristigen Erhalt von Beschäftigung.

Weiterführende Informationen finden Sie hier:
EAA Hamburg - erste Anlaufstelle für Arbeitgeber zu Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangeboten
REHADAT-Talentplus: Praxiswissen für Arbeitgeber
Aktion Mensch: Informationen zu unsichtbaren Behinderungen

***

EAA Hamburg Veranstaltungen

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

ACHTUNG Terminänderung!
Storytelling Inklusion: Inklusion - Wenn Projektmanagement Menschen bewegt
Siemens Gamesa Renewable Energie Deutschland im Gespräch

Termin
14.01.2027
09:00-10:00 Uhr

online über MS Teams

Anmeldung
Anmeldung bis 12.01.2027

Runder Tisch: DUODay 2027 - Inklusive Beschäftigung aktiv gestalten
Infoveranstaltung mit unserer Netzwerkpartnerin Marta Redondo, Leitung integrationsservice arbeit (isa)

Termin
28.01.2027
09:00-10:00 Uhr

online über MS Teams

Anmeldung
Anmeldung bis 26.01.2027

Zirkel für Inklusionsbeauftragte
für Inklusionsbeauftragte aus Hamburger Unternehmen und Organisationen

Termin
18.02.2027
09:00-10:00 Uhr

online über MS Teams

Anmeldung
Anmeldung bis 16.02.2027

Weitere Veranstaltungen finden Sie hier.

weitere Veranstaltungen und Termine

Grund- und Aufbauseminare 2026/2027 des Integrationsamtes Hamburg

Auf der Website des Integrationsamtes Hamburg finden Sie die vorab veröffentlichten Grund- und Aufbauseminare 2026/2027 des Integrationsamtes Hamburg sowie das aktuelle Fortbildungsprogramm 2026.

Alle Informationen und Termine sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie hier.

Das komplette Fortbildungsprogramm 2027 des Integrationsamtes Hamburg wird zu einem späteren Zeitpunkt an der gleichen Stelle veröffentlicht. Dazu werden wir Sie gesondert informieren.

***

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
eaa-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.