

INKLUSIONSSTRATEGIE DER VOLKSHILFE OÖ

Die Volkshilfe OÖ strebt eine Vorreiterrolle im Bereich Inklusion an. Wir verstehen Inklusion nicht nur als ein soziales oder ethisches Gebot, sondern sehen darin auch einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und Gesellschaft.

Vielfalt und die Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Menschen – unabhängig von körperlichen, sensorischen oder kognitiven Beeinträchtigungen, Herkunft oder anderen individuellen Merkmalen – führen zu einem inklusiven Arbeitsumfeld. Dieses fördert nicht nur die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen, sondern stärkt auch unser Image als attraktive Arbeitgeberin und als vertrauenswürdige Partnerin für andere Unternehmen und Organisationen.

Indem wir uns als Expertin für Inklusion positionieren, zeigen wir, dass wir bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und eine chancengleiche Zukunft für ALLE zu gestalten.

INTERNE POSITIONIERUNG

Die Inklusionsstrategie der Volkshilfe OÖ soll sicherstellen, ALLEN Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen. Wir streben danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Bedürfnisse aller Mitarbeiter*innen berücksichtigt und zugleich jene unserer Auftraggeber*innen und Kund*innen zufriedenstellt.

EXTERNE POSITIONIERUNG

Die Volkshilfe OÖ als Expertin für Inklusion ist sich ihrer Vorbildwirkung bewusst, verfügt über breites Expert*innenwissen und geht in einen offensiven Austausch mit anderen Organisationen. Indem wir Best Practices entwickeln und unsere Expertise in Schulungen, Beratungen und Workshops zur Verfügung stellen, tragen wir dazu bei, dass auch andere Unternehmen ihre Strukturen anpassen und barrierefreie, inklusive Arbeitsplätze schaffen.

Inklusionsziele

1. KLARE IMAGEPOSITIONIERUNG ALS ORGANISATION MIT EXPERTISE

Schärfung unseres Images als Organisation mit fundierter Expertise im Bereich Inklusion. Betonung unseres Bekenntnisses zu Vielfalt und Inklusion durch gezielte Kommunikation nach innen und außen. Dabei soll die bereits vorhandene Expertise innerhalb der Organisation maximal genutzt werden. Die Volkshilfe Arbeitswelt GmbH & die Volkshilfe lebensART GmbH sind die Expertinnen für Inklusion von Menschen mit Behinderung und stellen ihr Know-how allen anderen Organisationseinheiten der Volkshilfe zur Verfügung.

2. SUPPORTED EMPLOYMENT FÖRDERN

Wir arbeiten nach dem Prinzip der "Unterstützten Beschäftigung" und setzen uns für einen barrierefreien Zugang zu Bildung und Arbeit für alle Menschen, unabhängig von Art und Grad einer Beeinträchtigung, ein. Individuelle Beschäftigungspläne und die Zusammenarbeit mit Assistenzangeboten ermöglichen Menschen mit Behinderung die nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben. Wir gehen mit gutem Beispiel voran und streben in der Volkshilfe eine Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung an. Dabei werden alle Volkshilfe - Organisationen durch bestehende interne Angebote (z.B. Arbeitsassistenz) proaktiv unterstützt.

3. BARRIEREFREIE UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Kommunikationsmaterialien der Volkshilfe sind inklusiv und zugänglich gestaltet:

- Barrierefreiheit in der Websitegestaltung und allen Social-Media-Kanälen
- Ergänzende Materialien in inklusiver Sprache (Leichter Lesen)
- Bei Bedarf Einführung von Untertitel oder Gebärdensprache bei öffentlichen Ansprachen

Maßnahmen

■ Personelle Maßnahmen

Implementierung einer Behindertenvertrauensperson als Ansprechperson für Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigungen.

■ Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds

Wir streben Barrierefreiheit aller Arbeitsplätze und Betriebsräume an

- **Bauliche Maßnahmen:** Abbau physischer Barrieren (Zusammenarbeit mit „Stufe und Schwelle“) sowie technischer Barrieren (z.B. barrierefreie Software).
- **Technische Maßnahmen:** bedarfsgerechte Unterstützung bei der Beschaffung individueller Hilfsmittel (Seh-, Hör-, Steh und Bewegungshilfen etc.)
- **Organisatorische Maßnahmen:** bedarfsgerechte Gestaltung der Arbeitszeiten, Inanspruchnahme der Unterstützung der Behindertenvertrauensperson und Unterstützung zum Erhalt von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz

■ Inklusion als integraler Bestandteil der Führungskultur

Führungskräfte setzen das Thema Inklusion in ihrer täglichen Arbeit um und berücksichtigen es in Entscheidungsprozessen.

- Orientierung an der Leitbild Policy für Führungskräfte
- Implementierung im Qualitätsmanagement (MA-Befragung)
- kontinuierliche Thematisierung (Fortbildungen, Veranstaltungen, Moodle-Kurse, MAG, Teambesprechungen, ...)

■ Etablierung eines inklusiven Bewerbungsverfahrens

Jede Person, unabhängig von Beeinträchtigungen, hat die gleichen Chancen, sich zu bewerben und eingestellt zu werden. Damit sollen gezielt Menschen mit Behinderung angesprochen werden.

- Barrierefreie Stellenausschreibungen
- angepasste Bewerbungsformate (z.B. Video-Bewerbungen oder Vorstellungsgespräche über Gebärdensprache)
- Unterstützung durch die Behindertenvertrauensperson

■ Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeiter*innen

- Thematisierung im Onboarding-Prozess
- Rufseminar im Bedarfsfall
- Bei Aufnahme von Mitarbeiter*innen mit Behinderung **bei Bedarf** Sensibilisierungsworkshops für das unmittelbare Arbeitsumfeld

■ Inklusives Veranstaltungsmanagement

Veranstaltungen innerhalb der eigenen Organisation werden als inklusive Green Events (siehe Leitfaden) durchgeführt.