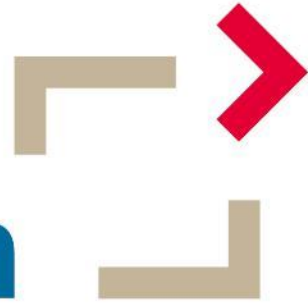




Vorbildlich in Führung gehen!

Mit Role Models Inklusion in Arbeit stärken

Auftaktveranstaltung BEM.Start | 23.09.2026

Rebecca Groß (Universität zu Köln)

Fabian Jungilligens (faw)

Ein Projekt von



Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Projektpartner*innen

Universität zu Köln, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation

- Wissenschaftliche Expertise und Transfererfahrung
- z. B. Durchführung und Auswertung der Fokusgruppen

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw) gGmbH

- Unternehmensnähe und Praxiserfahrungen
- z. B. Zusammenstellung der Fokusgruppen

Die Partner*innen **arbeiten bei allen Projektschritten zusammen** und bringen dort ihre jeweilige Expertise und Erfahrung ein.

Ausgangslage

- In Deutschland leben rund **3,13 Millionen schwerbehinderte Menschen** im beschäftigungsfähigen Alter
- Etwa **ein Drittel** der Bevölkerung lebt und arbeitet mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung
- Unternehmen sind dazu verpflichtet, für diese Personen **berufliche Teilhabe** zu ermöglichen (UN-BRK, SGB IX)
- Trotzdem berichten viele Unternehmen von **Herausforderungen** bei der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer*innen und (schwer-)behinderte Menschen erleben **Barrieren** am Arbeitsleben
- Eine Möglichkeit diese Hürden abzubauen, ist der Einsatz von Role Models in Unternehmen

Was ist ein Role Model (nicht)?

- Role Models sind Personen, die von anderen als Vorbild, Inspiration oder Motivation wahrgenommen werden
- Role Models leben vor „was möglich ist“ und eröffnen damit Perspektiven
- Ein Role Model muss kein*e Held*in und kein Superstar sein! Oft sind Role Models „Durchschnittsmenschen“ und Personen aus dem eigenen Umfeld
- Role Models sind individuell und verkörpern etwas, wofür eine andere Person Orientierung sucht oder wo sie selbst gerne hinkommen würde

Role Models im Arbeitsleben

- Im Arbeitsleben können Role Models beruflichen Erfolg, vorbildliches Verhalten, erfolgreichen Umgang mit Herausforderungen, bestimmte Werte oder erstrebenswerte Persönlichkeitsaspekte verkörpern
- Führungskräfte bieten sich aufgrund ihrer hohen Sichtbarkeit und ihres Einflusses im Unternehmen besonders als Role Models für Beschäftigte und (potentielle) Bewerbende an

Projektziele

Wir entwickeln wissenschaftliche **Grundlagen** und praxisorientierte **Tools** mit deren Hilfe **Unternehmen...**

- Führungskräfte mit Behinderungen als **Role Models identifizieren** und **stärken** können,
- **Strategien** entwickeln und implementieren können, durch die Role Models auf der **individuellen**, der **Team-** und der **Organisationsebene** wirksam werden.

Mittel- bis langfristig trägt dies bei zu:

- **inklusiveren Unternehmenskulturen**,
- **Erhöhung** von **Schwerbehindertenquoten**,
- Schließung der **Forschungslücke**.

Produkte

➤ wissenschaftliches Rahmenmodell

- Wissenschaftliche Grundlage für Projekt und Toolbox, gemeinsame Verständigungsbasis und Informationsvermittlung in Unternehmen

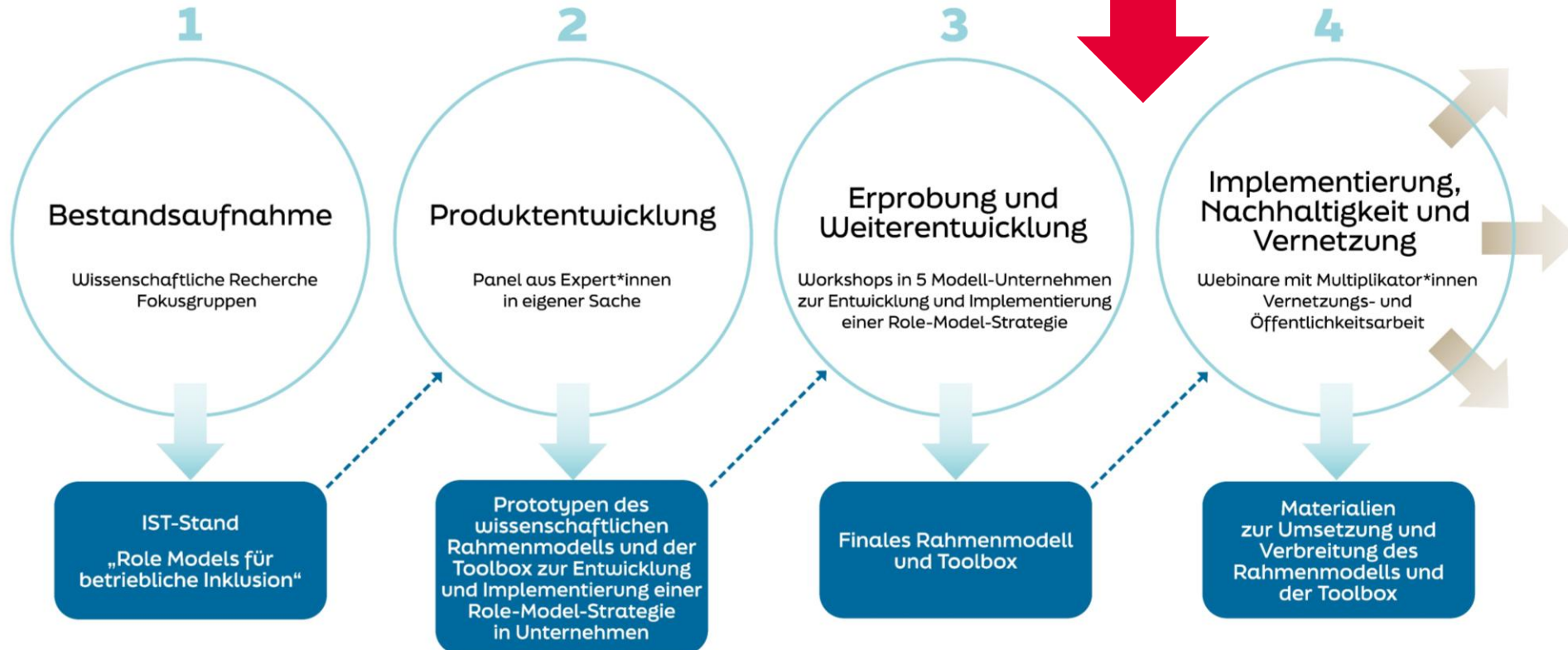
➤ **Toolbox** „Role Models für betriebliche Inklusion“

- Konkrete Praxistools, mit denen Unternehmen ihre eigene Role-Model-Strategie entwickeln und umsetzen können

➤ **Materialien zur Umsetzung und Verbreitung (Nachhaltigkeit)**

- Materialien zur Unterstützung der Verbreitung und Nutzung der Toolbox in den gebildeten Netzwerken

Projektablauf (12/2022 – 11/2027)



Toolbox

- Ziel: Inklusion auf Ebene einzelner Organisationsmitglieder, der Unternehmenskultur und -struktur & der Außenwirkung mit Hilfe von Role Models voranbringen
- Anwender*innen: alle betrieblichen Akteur*innen, die Inklusion in ihrem Unternehmen stärken möchten (z.B. Geschäftsführung, SBV, DEI-Beauftragte*r, etc.)
 - Bietet Unterstützung bei der Entwicklung einer Role Model-Strategie
- Varianten: Online & PDF (kostenfrei nutzbar)



Aufbau der Toolbox

Die Toolbox verstehen und nutzen

Projektphasen und Tools

FAQ

Die Toolbox verstehen und nutzen

Wie ist die Toolbox entstanden?

Role Models: Was sie bewirken und wie sie entstehen

Die Toolbox verstehen und nutzen

Projektphasen und Tools

Projektphase 1: Initialisierung

- 1.1 Steuerungsgruppe zusammenstellen
- 1.2 Ist-Analyse und Zielbestimmung
- 1.3 Projektüberblick und -plan

Projektphase 2: Führungskräfte werden Role Models

- 2.1 Funktion der Role Models definieren
- 2.2 Führungskräfte mit Behinderungen finden
- 2.3 Führungskräfte mit Behinderungen informieren und motivieren

Projektphase 3: Role Models werden aktiv

- 3.1 Gemeinsames Rollenverständnis entwickeln
- 3.2 Sichtbarkeit von Role Models schaffen
- 3.3 Ressourcen für Role Models bereitstellen

Strategische Maßnahmen

- S1 Sensibilisierung für berufliche Inklusion
- S2 Information über das Role Model-Projekt
- S3 Vom Projekt zum Programm

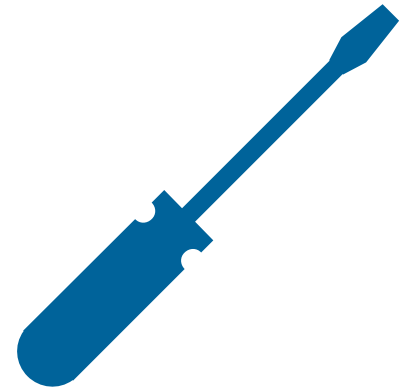
FAQ – Frequently Asked Questions

Projektpartner*innen

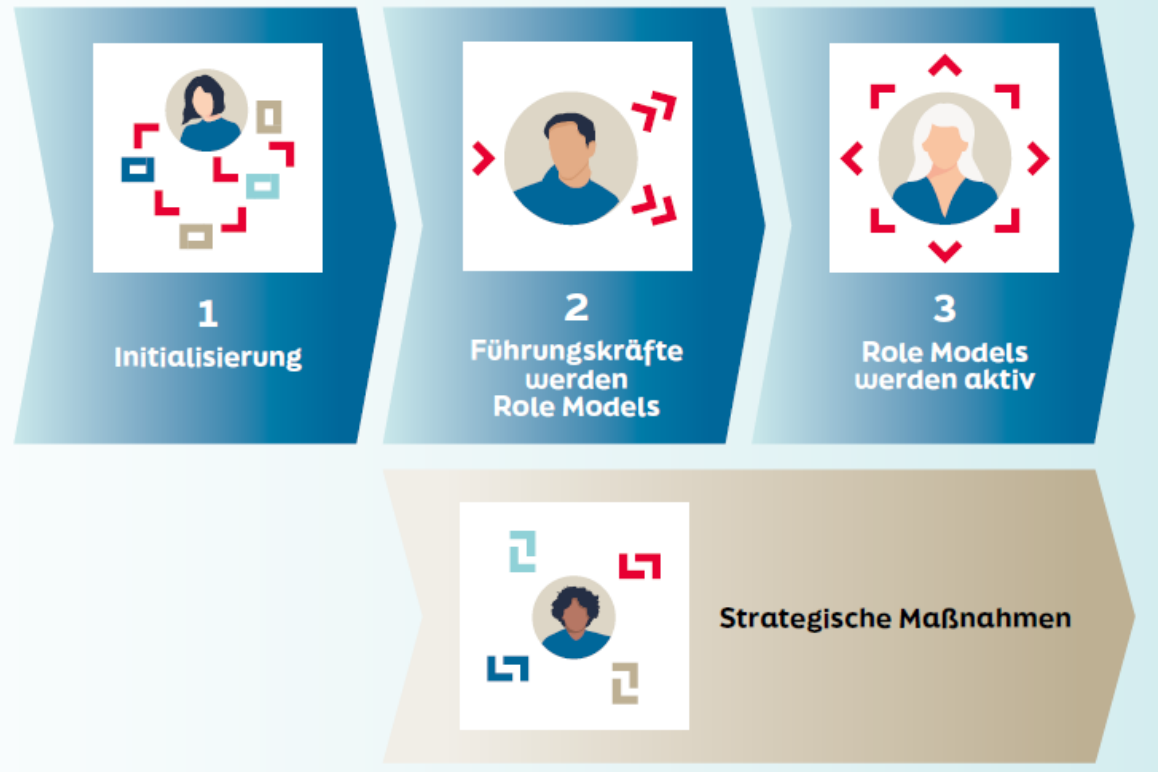
Impressum

Was ist ein Tool?

- Tool = **Werkzeug** bzw. Handreichung zu einer Herausforderung
 - z.B. „Wie kann das Role Model-Projekt in meinem Unternehmen kommunikativ begleitet werden?“
 - z.B. „Wie kann ein gemeinsames Rollenverständnis des Role Models erarbeitet werden?“
- Zu jedem Tool werden entsprechende **Materialien** bereitgestellt
 - z.B. Vordrucke, Listen, Leitfäden, etc.
 - mit diesen Materialien kann das Tool bearbeitet und weitere Prozesse einfach angestoßen werden



Toolbox



Projektphasen und Tools

Projektphase 1: Initialisierung

- 1.1 Steuerungsgruppe zusammenstellen
- 1.2 Ist-Analyse und Zielbestimmung
- 1.3 Projektüberblick und -plan

Projektphase 2: Führungskräfte werden Role Models

- 2.1 Funktion der Role Models definieren
- 2.2 Führungskräfte mit Behinderungen finden
- 2.3 Führungskräfte mit Behinderungen informieren und motivieren

Projektphase 3: Role Models werden aktiv

- 3.1 Gemeinsames Rollenverständnis entwickeln
- 3.2 Sichtbarkeit von Role Models schaffen
- 3.3 Ressourcen für Role Models bereitstellen

Strategische Maßnahmen

- S1 Sensibilisierung für berufliche Inklusion
- S2 Information über das Role Model-Projekt
- S3 Vom Projekt zum Programm

Beispiel:

Tool 3.1. Gemeinsames Rollenverständnis entwickeln



Projektphasen und Tools
3 Role Models werden aktiv

3.1 Gemeinsames Rollenverständnis entwickeln

Beteiligte
2-4 Personen der Steuerungsgruppe + Role Model(s)

Material
Gesprächsfaden Rollenverständnis

Basis
Role Model Funktionsverständnis (Tool 2.1)

Reflexionsfragen
(Infoblatt) aus Tool 2.3

Inklusionsgramm
(Tool 2.1)

Kontext

Das Unternehmen bzw. die Steuerungsgruppe hat bereits vorab eine Vorstellung von der Funktion der Role Models entwickelt (siehe dazu Tool 2.1 Funktion eines Role Models definieren). Hier geht es nun darum, mit dem Role Model ein gemeinsames Verständnis der Rolle zu finden. Das Role Model wird hier seine eigenen Vorstellungen einbringen sowie seine Bereitschaft erklären, bestimmte Funktionen auszufüllen bzw. andere Funktionen ablehnen. Ein authentisches Auftreten und die Akzeptanz durch Dritte können nur erreicht werden, wenn dem Role Model die Rolle nicht übergestülpt wird. Das Role Model muss sich mit seiner Rolle identifizieren können, um zu überzeugen.

Das hier definierte Rollenverständnis ist die Basis für den mit Tool 3.2 zu erstellenden Aktionsplan Role Model-Sichtbarkeit.

Praktische Umsetzung

Sollten Sie mehrere Role Models haben, ist es wichtig, ein gemeinsames Basisrollenverständnis zu entwickeln, mit dem sich alle Role Models identifizieren können. Darüber hinaus kann jedes Role Model individuell über dieses Basisrollenverständnis hinaus aktiv werden.

Binden Sie bei der Bearbeitung des Tools unterschiedliche betriebliche Funktionen ein, um verschiedene Sichtweisen und Erwartungen zu berücksichtigen (z. B. Schwerbehindertenvertretung (SBV), Mitarbeitende mit Behinderungen ohne Führungsfunktion, HR-Management). Tauschen Sie sich zunächst über das unternehmensspezifische Funktionsverständnis und das eigene Rollenverständnis der Role Models aus (dazu Material Role Model-Funktionsverständnis aus Tool 2.1). Das Role Model kann die Reflexionsfragen hinzuziehen, die es mit dem Infoblatt (siehe Tool 2.3) bereits zuvor erhalten hat.

1. Abgleich von Vorstellungen und Erwartungen

Ziel der Diskussion ist es, sich gemeinsam über die (verschiedenen) Funktionen klar zu werden, die das Role Model im Unternehmen übernehmen und insbesondere mit welchen Zielgruppen es in Kontakt treten wird. Zur Dokumentation und weiteren Bearbeitung können Sie am Ende des Gesprächs die gemeinsam gefundenen Ergebnisse in das Role Model-Funktionsverständnis aus Tool 2.1 übertragen und mit dem Role Model neue Leitsätze kreieren bzw. die bisherigen überarbeiten.

Tauschen Sie sich zunächst über das unternehmensspezifische Funktionsverständnis und das eigene Rollenverständnis der Role Models aus (dazu Material Role Model-Funktionsverständnis aus Tool 2.1). Das Role Model kann die Reflexionsfragen hinzuziehen, die es mit dem Infoblatt (siehe Tool 2.3) bereits zuvor erhalten hat.

Tools aktiv

Rollenverständnis entwickeln

dem Role Model den Ansatz des Shared Decision Making des Unternehmens und die Perspektive des Role Models und die Rolle gemeinsam ausgestaltet werden. Sie sich an den folgenden Schritten orientieren:

1. Begründen

2. Erläutern

3. Grenzen der Führungskraft explorieren

4. Funktionen

5. Gesprächsfaden Rollenverständnis.

6. Gesprächs anschließend im Role Model-Funktionsverständnis der gemeinsam vereinbarten Funktionen und Aufgabenfunktion einen prägnanten Leitsatz, der das gemeinsame fasst.

Rollenverständnis entwickeln

1. Rollenverständnis entwickeln

Sich gemeinsam über Ihre Rolle als Role Model zu sprechen. Es gibt jeweils mit verschiedenen Aufgaben oder Tätigkeiten verbunden, dass wir am Ende gemeinsame Entscheidungen treffen. Protokoll, von dem beide Seiten eine Kopie erhalten)

2. Begründen

Strategie vor allem um Ihre Person und Ihre Sichtbarkeit geht, ist zu erklären, wie Sie diese Rolle ausfüllen möchten. Dazu gehört die Sie sich gut vorstellen können, welche eher nicht und wo für Sie bei allen Entscheidungen, die Ihre Person und Ihre Sichtbarkeit über Sie das letzte Wort.

3. Erläutern

Anknüpfen darüber gemacht, was wir mit der Role Model-Strategie erreichen wollen und wie wir uns die Tätigkeiten und Aufgaben stellen.

4. Grenzen und Grenzen der Führungskraft explorieren

Gedanken dazu machen, mit welchen Themen und in welchen Bereichen sichtbar zu werden. Gibt es hier Überschneidungen mit dem Verständnis der Rolle? Haben Sie besondere Wünsche oder

klart mit den Reflexionsfragen aus Tool 2.3, das dem potenziell erfeld ausgehendigt wurde).

5. Treffen

aus habe ich das Gefühl, dass wir uns bei den Punkten x, y, z? Sollen wir das so schriftlich festhalten oder gibt es aus Ihrer Person müssen, bevor Sie sich darauf festlegen können?

6. Vorstellung von Ihrer Rolle haben, können wir die nächsten Aktivitäten planen und überlegen, welche Ressourcen notwendig für Sie sinnvoll wären. Im Verlauf der Umsetzung weitere Punkte auffallen, die eine erneute Besprechung und Klärung erfordern werden, d.h. wir haben nun erste Entwürfe, aber es ist ein flexibler Prozess und wir bleiben natürlich

7. weiteren Gesprächsbedarf haben, z. B. weil Konflikte aufzufrieden fühlen oder die Dinge nicht so laufen, wie Sie es sich wünschen Sie jederzeit gerne auf mich/uns zu und wir werden Lösung finden. Dies gilt auch für eine gewünschte zeitliche Übernahme oder die Möglichkeit, Ihre Aktivitäten als Role

Projektphasen und Tools/Projektphase 3: Role Models werden aktiv 53

54

55



Website: **role-models.de**



LinkedIn: **Vorbildlich in Führung gehen!**



Newsletter: **role-models.de/newsletter/**



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**