Netzwerk Inklusiver Arbeitsmarkt Bielefeld

Das Netzwerk Inklusiver Arbeitsmarkt Bielefeld (NIAB) bringt Bielefelder Unternehmen, die bereits erfolgreich Menschen mit Behinderungen beschäftigen, mit Unternehmen zusammen, die sich bisher noch zurückhaltend gegenüber inklusiver Beschäftigung zeigen. Durch den direkten Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe sollen Vorbehalte abgebaut, gute Praxis sichtbar gemacht und konkrete Wege in eine inklusive Arbeitswelt aufgezeigt werden. Ergänzend bündeln die Netzwerkpartner*innen ihre Beratungskompetenzen zu Fördermöglichkeiten, Arbeitsplatzgestaltung, arbeitsrechtlichen Fragen, Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
Die Maßnahme wurde durch das Büro für Sozialplanung / Kommunale Inklusionsplanung der Stadt Bielefeld initiiert. Gemeinsam mit wichtigen Akteuren des Arbeitsmarktes wurde das NIAB aufgebaut. Dazu gehören unter anderem die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, die Handwerkskammer OWL, der Integrationsfachdienst Bielefeld, proWerk Bethel, das LWL-Inklusionsamt Arbeit und das Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben OWL.

Handlungsfeld
Arbeit und Beschäftigung

Leitziel
In der Region wird ein inklusiver Arbeitsmarkt gestaltet, der Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmer anerkennt und Teilhabe statt Ausgrenzung fördert.

Operatives Ziel
Unternehmen und Beschäftigte in allen Bielefelder Stadtteilen profitieren von einem gut vernetzten und inklusiv ausgerichteten Arbeitsmarkt. Inklusive Beschäftigung wird als selbstverständlicher Bestandteil der lokalen Wirtschaft und Arbeitswelt etabliert.

Querschnittsthemen
Barrierefreiheit, Partizipation

Ursprung der Maßnahme
Stadt Bielefeld, Büro für Sozialplanung / Kommunale Inklusionsplanung

Welche Indikatoren für die Zielerreichung werden gesetzt?
- Anzahl der beteiligten Unternehmen und Netzwerkpartner*innen
- Anzahl und regelmäßige Durchführung von Netzwerktreffen und Austauschformaten
- Gewinnung weiterer Unternehmen für das Netzwerk
- Bekanntheit von Beratungs-, Förder- und Unterstützungsangeboten bei Unternehmen
- Rückmeldungen der teilnehmenden Unternehmen zu Nutzen und konkreten Umsetzungsschritten
- Entstehung weiterer Kontakte, Praktika, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten

- Weiterentwicklung des Netzwerks und seiner Angebote

Wer muss mitmachen?

- Interessierte Unternehmen und Arbeitgeber*innen
- Unternehmen mit positiven Erfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Stadt Bielefeld / Büro für Sozialplanung und Kommunale Inklusionsplanung
- IHK Ostwestfalen zu Bielefeld
- Handwerkskammer OWL
- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)
- Integrationsfachdienst Bielefeld
- proWerk Bethel
- LWL-Inklusionsamt Arbeit
- Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben OWL
- Menschen mit Behinderungen und ihre Interessenvertretungen
- weitere Akteure aus Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Beschäftigungsförderung

Was braucht die Umsetzung und Durchführung?

- eine koordinierende Stelle für das Netzwerk
- aktive und verbindliche Netzwerkpartner
- Unternehmen, die ihre Erfahrungen als Praxisbeispiele zur Verfügung stellen
- regelmäßige Netzwerktreffen und Austauschformate
- praxisnahe Informationen zu Fördermöglichkeiten, rechtlichen Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten
- gebündelte Beratungs- und Unterstützungsangebote
- geeignete Veranstaltungs- und Kommunikationsformate
- Möglichkeiten für direkten Austausch zwischen Unternehmen und Menschen mit Behinderungen
- Öffentlichkeitsarbeit zur Sichtbarkeit gelungener inklusiver Beschäftigung
- Bereitschaft der Unternehmen, konkrete Schritte zur inklusiven Personalpolitik zu erproben

Welche Herausforderungen/ Grenzen sind aufgetreten? (Aufwand)

- bestehende Vorbehalte und Unsicherheiten bei Arbeitgeber*innen
- teilweise Unsicherheit bei arbeitsrechtlichen und organisatorischen Fragen
- Gewinnung von Unternehmen, die sich bisher noch nicht mit dem Thema Inklusion beschäftigen
- hoher Aufwand für Vernetzung, Ansprache und Organisation der Veranstaltungen
- unterschiedliche Ausgangslagen und Bedarfe der Unternehmen

Weiterführende Informationen

- Netzwerk Inklusiver Arbeitsmarkt Bielefeld (NIAB) – Ansatz, Partner*innen und Schwerpunkte (Stand 27.10.2026)
- 1. Netzwerktreffen des NIAB – Themen, Teilnahme und Wünsche der Unternehmen
- 2. Netzwerktreffen des NIAB – Sofagespräche und Beratungsangebote

- EAA Westfalen-Lippe – regionale Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber
- Online-Wissensreihe „Arbeit inklusiv denken“ (G.I.B. NRW) – kostenloses Landesangebot für Arbeitgeber

Anhang

Checkliste: Netzwerk Inklusiver Arbeitsmarkt aufbauen

Auf einen Blick

Im Netzwerk berichten Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen, zurückhaltenden Betrieben auf Augenhöhe von ihren Erfahrungen; Beratungsstellen bündeln dazu ihr Wissen zu Förderung, Recht und Arbeitsplatzgestaltung. Vorbild ist das Netzwerk Inklusiver Arbeitsmarkt Bielefeld (NIAB), initiiert und koordiniert vom Büro für Sozialplanung / Kommunale Inklusionsplanung der Stadt Bielefeld.

Phase	Kernaufgabe	Federführung
1 Auftrag und Koordination	Koordinierende Stelle, Ziele, Ressourcen	Sozialplanung / Inklusionsplanung
2 Netzwerkpartner*innen gewinnen	Kammern, EAA, IFD, Werkstatt, Inklusionsamt, Selbstvertretung einbinden	Koordination
3 Vorbild-Unternehmen gewinnen	Betriebe mit guter Praxis als Botschafter	Koordination mit Kammern
4 Zurückhaltende Unternehmen erreichen	Gezielte Ansprache, niedrigschwelliger Einstieg	Kammern, EAA
5 Austauschformate gestalten	Netzwerktreffen, Beratung aus einer Hand	Koordination mit Partner*innen
6 Barrierefreiheit und Beteiligung	Selbstvertretung einbinden, Treffen und Material barrierefrei	Koordination mit KSL
7 Sichtbarkeit und Auswertung	Öffentlichkeitsarbeit, Indikatoren, Weiterentwicklung	Koordination, Presseamt

Phase 1: Auftrag und Koordination

Das Netzwerk steht und fällt mit einer koordinierenden Stelle. In Bielefeld liegt sie beim Büro für Sozialplanung / Kommunale Inklusionsplanung; die Beratung selbst leisten die Partner*innen.

- Koordinierende Stelle festlegen und Stundenanteil dafür einplanen
- Auftrag klären, z. B. über den kommunalen Inklusions- oder Aktionsplan
- Rolle der Kommune abgrenzen: Sie vernetzt und organisiert, die Fachberatung bleibt bei Kammern, EAA und Integrationsfachdienst
- Ziele und Indikatoren festlegen, angelehnt an Bielefeld (Zahl der Unternehmen, Treffen, neue Kontakte und Stellen)
- Budget für Räume, Verpflegung, Gebärdensprachdolmetschung und Öffentlichkeitsarbeit planen

- Name und Logo für das Netzwerk festlegen; Bielefeld tritt als „NIAB“ mit eigenem Logo auf
- Wirtschaftsförderung der Kommune früh einbinden

Phase 2: Netzwerkpartner*innen gewinnen

Die Partner*innen bringen die Fachberatung mit, die Unternehmen erwarten. In Bielefeld sind Kammern, Integrationsfachdienst, Werkstatt, Inklusionsamt und Selbstvertretung dabei.

- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) vor Ort ansprechen; in Westfalen-Lippe sind sie bei IHK, Handwerkskammer und Integrationsfachdiensten angesiedelt und im Auftrag des LWL-Inklusionsamts Arbeit tätig
- IHK und Handwerkskammer als Türöffner zu den Betrieben gewinnen
- Integrationsfachdienst für Vermittlung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen einbinden
- Werkstatt für Menschen mit Behinderungen einbinden, z. B. für betriebsintegrierte Arbeitsplätze; in Bielefeld proWerk Bethel, auch mit Inklusionsberatung für Unternehmen
- Inklusionsamt (LWL bzw. LVR) zu Förderleistungen einbinden
- Selbstvertretung einbinden, z. B. das Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben (KSL) der Region
- Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendberufsagentur anfragen (empfohlen)
- Rollen und Zuständigkeiten in einer kurzen Vereinbarung festhalten; Ansprechperson je Partner*in benennen

Phase 3: Vorbild-Unternehmen gewinnen

Der Kern des Ansatzes: Unternehmen lernen von Unternehmen. Glaubwürdige Praxisbeispiele sind deshalb wichtiger als Fachvorträge.

- Über Kammern, EAA, IFD und Werkstatt Betriebe finden, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen
- Unterschiedliche Branchen und Betriebsgrößen gewinnen; in Bielefeld u. a. Gebäudereinigung, Einzelhandel, Bäckerei, Logistik und Gastronomie
- Vorbild-Unternehmen fragen, ob sie als Gastgeber, Gesprächspartner oder Pate zur Verfügung stehen
- Beschäftigte mit Behinderungen als Sprecher*innen gewinnen, nicht nur Führungskräfte
- Mitwirkende Unternehmen sichtbar machen, z. B. mit Logo auf der Netzwerkseite

Phase 4: Zurückhaltende Unternehmen erreichen

Die schwierigste Zielgruppe sind Betriebe, die sich noch nicht mit Inklusion beschäftigt haben. Sie kommen eher über Fachkräftesicherung als über das Thema Behinderung.

- Botschaft auf Fachkräftesicherung ausrichten; Bielefeld verweist darauf, dass rund zehn Prozent der Bevölkerung mit einer anerkannten Schwerbehinderung leben

- Einladungen über Kammern, Wirtschaftsförderung, Unternehmerverbände und Branchenstammtische verschicken
- Persönliche Ansprache durch Vorbild-Unternehmen und EAA nutzen, nicht nur Rundmails
- Verbreitete Vorbehalte aufgreifen, z. B. zu Kündigungsschutz, Ausfallzeiten oder Kosten, und mit Fakten beantworten
- Niedrigschwellige Einstiege anbieten: Praktikum, betriebsintegrierter Arbeitsplatz, Schnuppertag
- Auf kostenlose Wissensangebote verweisen, z. B. die Online-Wissensreihe „Arbeit inklusiv denken“ der G.I.B. NRW

Phase 5: Austauschformate gestalten

Bielefeld startete im September 2025 mit rund 18 Unternehmensvertreter*innen; beim zweiten Treffen im Juni kamen rund 50 Vertreter*innen aus Unternehmen und Organisationen. Bewährt haben sich kurze Praxisberichte und Beratung am selben Ort.

- Erstes Treffen klein und dialogorientiert planen; Themen in Bielefeld: Arbeitsrecht, Förderung, Praxiserfahrungen, Herausforderungen im Alltag
- Bedarfe der Unternehmen beim ersten Treffen abfragen und das Folgeprogramm danach ausrichten
- Praxisberichte als „Sofagespräche“ mit Vorbild-Unternehmen einplanen; Bielefeld nutzte dieses Format beim zweiten Treffen
- Beratungsinseln der Partner*innen anbieten: Förderung, Stellenausschreibung, Onboarding, Arbeitsplatzgestaltung
- Veranstaltungsort mit Unternehmensbezug wählen; Bielefeld traf sich im Pioneers Club
- Rhythmus festlegen, z. B. zwei Treffen im Jahr plus Online-Impulse
- Zentrale Anlaufstelle anbieten, die Förderung, Ansprechpersonen und Angebote bündelt; das wünschten sich die Bielefelder Unternehmen ausdrücklich
- Weitere Wünsche aus Bielefeld prüfen: Schulungen für Führungskräfte, Mentoring- oder Patenmodelle, öffentliche Anerkennung engagierter Betriebe

Phase 6: Barrierefreiheit und Beteiligung

Menschen mit Behinderungen sind nicht nur Thema, sondern Teil des Netzwerks. Die Bielefelder Unternehmen wünschten sich ausdrücklich direkten Austausch mit ihnen.

- Selbstvertretung, z. B. KSL oder Behindertenbeirat, an Planung und Moderation beteiligen
- Beschäftigte mit Behinderungen als Expert*innen in eigener Sache auf das Podium holen und für ihren Beitrag honorieren
- Barrierefreie Veranstaltungsorte wählen: stufenloser Zugang, barrierefreies WC, Induktionsanlage
- Gebärdensprachdolmetschung und Schriftdolmetschung auf Anfrage anbieten

- Einladungen und Infomaterial barrierefrei gestalten, Kurzinfo auch in Leichter Sprache
- Barrierefreie Netzwerkseite einrichten; Bielefeld bietet auf der NIAB-Seite Vorlesen, Leichte Sprache und DGS-Videos über die städtische Website

Phase 7: Sichtbarkeit und Auswertung

Gute Beispiele sichtbar zu machen, baut Vorbehalte ab und gewinnt neue Betriebe. Die Auswertung zeigt, ob aus Kontakten Praktika und Stellen werden.

- Netzwerkseite mit Partner*innen, Schwerpunkten und Kontakten einrichten; Vorbild ist www.bielefeld.de/niab
- Nach jedem Treffen einen kurzen Bericht mit Fotos und Zitaten veröffentlichen, wie in Bielefeld
- Praxisbeispiele über Presse, Kammerzeitschriften und LinkedIn verbreiten
- Teilnehmende Unternehmen nach Nutzen und konkreten nächsten Schritten befragen
- Zahl der Unternehmen, Partner*innen und Treffen dokumentieren
- Über Partner*innen erfassen, wie viele Kontakte, Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsplätze entstanden sind
- Programm jährlich mit den Partner*innen auswerten und weiterentwickeln

Herausforderungen und was hilft

Herausforderung	Was hilft
Vorbehalte und Unsicherheiten bei Arbeitgeber*innen	Unternehmen berichten Unternehmen, Beschäftigte mit Behinderungen kommen selbst zu Wort, gängige Annahmen mit Fakten widerlegen
Unsicherheit bei arbeitsrechtlichen und organisatorischen Fragen	Kostenlose Beratung der EAA, Fachinput zu Arbeitsrecht und Kündigungsschutz, Beratungsinseln bei jedem Treffen
Gewinnung von Unternehmen ohne Berührung mit dem Thema	Einstieg über Fachkräftesicherung, Einladung über Kammern und Verbände, persönliche Ansprache durch Vorbild-Unternehmen
Hoher Aufwand für Vernetzung, Ansprache und Organisation	Feste Koordinierungsstelle, Aufgaben auf Partner*innen verteilen, Veranstaltungsorte bei Unternehmen, wiederverwendbare Vorlagen
Unterschiedliche Ausgangslagen und Bedarfe der Unternehmen	Bedarfe beim ersten Treffen abfragen, Formate für Einsteiger und Fortgeschrittene, Einzelberatung durch Partner*innen ergänzen

Beteiligte

Wer	Rolle
Kommune (in Bielefeld: Büro für Sozialplanung / Kommunale Inklusionsplanung)	Initiierung und Koordination des Netzwerks
IHK und Handwerkskammer	Zugang zu Betrieben; in Westfalen-Lippe zugleich EAA
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)	Kostenlose Beratung zu Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung
Integrationsfachdienst	Vermittlung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen; ebenfalls EAA
Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (in Bielefeld: proWerk Bethel)	Betriebsintegrierte Arbeitsplätze, Inklusionsberatung für Unternehmen
Inklusionsamt (LWL bzw. LVR)	Förderleistungen, Auftraggeber der EAA
Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben (KSL)	Selbstvertretung, strukturelle Beratung zur Teilhabe am Arbeitsleben
Unternehmen mit Erfahrung	Praxisbeispiele, Gastgeber, Paten
Interessierte Unternehmen	Zielgruppe, Rückmeldung zu Bedarfen
Menschen mit Behinderungen und ihre Interessenvertretungen	Expert*innen in eigener Sache, Beteiligung an Planung
Agentur für Arbeit, Jobcenter, Wirtschaftsförderung (empfohlen)	Vermittlung, Förderung, Zugang zu Unternehmen