

Aktionsplan Inklusion Zeitraum 2024–2027

Inklusion

stärken.

Vorwort der Geschäftsführung

Als Personaldienstleister sind wir darauf spezialisiert, Talente zu entdecken und für unsere Bewerber:innen auf der Basis ihrer individuellen Stärken den passenden Arbeitsplatz zu finden. Unseren Fokus legen wir dabei nicht nur auf die Qualifikationen, die die Bewerber:innen mitbringen, sondern vor allem auch auf ihr Engagement und ihren persönlichen Einsatz. Eine mögliche Behinderung spielt hingegen bei der Kandidatenauswahl keine Rolle. Das zeigt auch die seit Jahren stabile Quote schwerbehinderter Mitarbeiter:innen bei Randstad, die es kontinuierlich zu verbessern gilt. Für die Randstad Gruppe Deutschland ist es selbstverständlich, für Menschen mit einer Behinderung einen gleichberechtigten und inklusiven Arbeitsplatz zu finden und ihnen somit eine Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Die im Jahr 2022 abgeschlossene Gesamt-Inklusionsvereinbarung zwischen der Geschäftsführung, dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung unterstreicht, wie wichtig uns das Thema Integration von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt ist. Im Rahmen der Inklusionsvereinbarung haben wir gemeinsam die Grundsätze der Zusammenarbeit zur Steigerung der Schwerbehindertenquote und für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsleben definiert.

Aber wie setzen wir unsere Vorhaben konkret um? Ein Beispiel ist unsere Kooperation mit der Internetplattform myAbility, auf der unsere Consultants Stellenanzeigen platzieren und somit Menschen mit Behinderung direkt ansprechen können. Zudem tragen kontinuierliche Informationen über unser Intranet und interne Arbeitsgruppen dazu bei, Berührungspunkte abzubauen und die Einstellung schwerbehinderter Menschen zu einer Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

Randstad ist bereits seit vielen Jahren Unterzeichner der Charta der Vielfalt und Mitglied im Unternehmensforum, einem bundesweiten Zusammenschluss von Unternehmen aller Branchen, die Menschen mit Einschränkungen oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen wollen. Dabei stehen der Erfahrungsaustausch und die Konzeption neuer Ansätze für mehr Teilhabe im Arbeitsleben im Vordergrund der gemeinsamen Arbeit.

Unseren Aktionsplan Inklusion verstehen wir als Verpflichtung, gemeinsam im Schulterschluss mit unseren Kunden die Beschäftigung von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen weiter auszubauen. Denn nur gemeinsam mit allen gesellschaftlichen Stakeholdern lässt sich mehr Inklusion erreichen.



Richard Jager
Chief Executive Officer DACH



Vorwort des Gesamtbetriebsrates und der Gesamtschwerbehinderten- vertretung

Die Verschiedenartigkeit aller beschäftigten Mitarbeitenden bei Randstad Deutschland ist gelebte Unternehmenskultur.

Bereits mit dem Aktionsplan Inklusion von 2019 haben wir dieses Menschenrecht als feste Unternehmensidentität nochmals verankert und mit der Unterzeichnung der Gesamt-Inklusionsvereinbarung Anfang 2022 gestärkt.

Die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt muss nach wie vor verbessert werden. Gerade als Personaldienstleister sehen wir uns hier als Vorbild und Vermittler für unsere Mitarbeitenden und Kundenunternehmen. Dies lässt sich nur umsetzen, wenn sich alle Beteiligten einbringen und auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft aktiv reagieren, einwirken und Perspektiven nutzen.

Als Mitarbeitervertretungen – Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretungen sowie unsere Jugend und Auszubildendenvertretung – ist es unser Ziel, gemeinsam mit dem Arbeitgeber die geschaffenen Voraussetzungen für Inklusion von Menschen mit Behinderung und Integration der Vielfalt von Arbeitnehmenden in Deutschland zu erhalten, auszubauen und voranzutreiben. Wir stehen allen Randstad Mitarbei-

tenden sowie den Führungskräften und Consultants mit unserem Fachwissen als kompetente Ansprechpartner:innen bei Fragen rund um die Beschäftigung und Einstellung behinderter Menschen zur Seite und sensibilisieren immer wieder für das Thema. In unserem firmeneigenen Intranet können unsere Mitarbeitenden inzwischen auf viele Unterlagen und Informationen zugreifen, die ihnen bei der Suche nach geeigneten Bewerber:innen oder der Einstellung und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung helfen.

Unsere Schwerbehindertenvertrauenspersonen unterstützen gemeinsam mit den Betriebsrät:innen alle Kolleg:innen bei Fragen rund um die Beschäftigung und leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung behinderter Menschen und sensibilisieren immer wieder für das Thema.

Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung bei Randstad begrüßen die Fortführung des Aktionsplans Inklusion. Es ist ein wichtiges und richtiges Zeichen, dass die deutsche Randstad Gruppe weiter einen starken Fokus auf die Integration von Schwerbehinderten legt und einen weiteren Inklusionsplan für die Jahre 2024 bis 2027 verabschiedet hat.



Swen Tech
Gesamtbetriebsratsvorsitzender



Antje Thieme
Gesamtschwerbehinderten-
Vertrauensfrau



Inhalt

1	Die UN-Behindertenrechtskonvention	5
2	Randstad Deutschland als Arbeitgeber	6
3	Ziele des Randstad Aktionsplans Inklusion	7
4	Handlungsfelder	9
4.1	- Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit	9
4.2	- Kooperationen	9
4.3	- Health & Safety	10
4.4	- Barrierefreiheit	10
4.5	- Umsetzung und Prozesse	11
5	Schlusswort	12
6	Links zum Thema Inklusion	13

1. Die UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention stärkt die Menschenrechte für Menschen mit Behinderung und macht deutlich: Menschen mit Behinderung haben ein Recht auf Arbeit, auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen. Dieses Recht auf Arbeit schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird. Seit dem 26. März 2009 ist die Behindertenrechtskonvention für die Bundesrepublik Deutschland verpflichtend.

In 2011 hat die Bundesregierung einen Nationalen Aktionsplan verabschiedet, um den gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderungen zum politischen,

gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben weiter voranzubringen. Der Nationale Aktionsplan wurde seitdem kontinuierlich weiterentwickelt und mittlerweile verpflichten sich neben Ländern, Kommunen und Verbänden auch Unternehmen, die eigene Aktionspläne zur Inklusion erstellen.

Mit der Fortschreibung des Aktionsplan Inklusion bekennt sich Randstad weiterhin ganz klar zu **Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention** und dem Ziel, Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten und integrativen Arbeitsplatz zu ermöglichen.



2. Randstad Deutschland als Arbeitgeber

Randstad ist Deutschlands führender Personaldienstleister. Neben der klassischen Zeitarbeit zählen die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services zu unserem Portfolio. Wir schaffen als erfahrener und vertrauensvoller Partner für unsere Kundenunternehmen – seien es kleine Betriebe, mittelständische Unternehmen oder Großkonzerne – passgenaue Personallösungen für jeden Bedarf, die auch in der Zusammenführung unterschiedlicher Serviceleistungen bestehen können.

Durch langjährige Erfahrung und individuelle Leistungsangebote ist Randstad für engagierte Kandidaten und Mitarbeitende aller Qualifikationen ein attraktiver Arbeitgeber und Dienstleister. Im Fokus steht dabei ausschließlich der Mensch mit seiner fachlichen Qualifikation und individuellen persönlichen Eignung. Das gilt sowohl für interne Bewerbungsverfahren als auch für Einsätze in Kundenunternehmen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Seit 55 Jahren in Deutschland aktiv, gehören wir mit der Randstad Gruppe Deutschland zur niederländischen Randstad N.V..

Internes Recruiting

Die Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten bei Randstad intern sind vielfältig. Chancen, um die eigenen Kompetenzen zu erweitern und ein breites Spektrum an Erfahrungen zu sammeln, bieten sich sowohl für Berufseinsteiger als auch für Spezialisten und Führungskräfte.

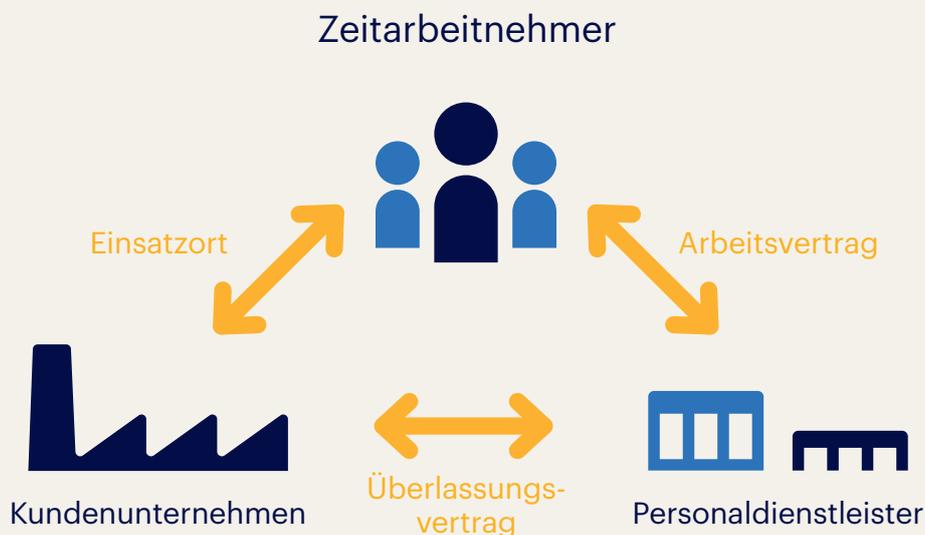
Personalvermittlung

Für Kandidaten der direkten Personalvermittlung findet Randstad den passenden Job im richtigen Unternehmen. Die Randstad Personalberater begleiten Bewerber von der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, über Bewerbungsgespräche und Einarbeitung bis zur Direktanstellung im Wunschunternehmen. Bewerber:innen mit Schwerbehinderung finden in Randstad den richtigen Partner, der sie beim Direkt-Einstieg in ein neues Arbeitsverhältnis begleitet. Kunden sehen Randstad als vertrauenswürdigen Partner bei der Direkt-Ansprache von Menschen mit Behinderungen an.

Zeitarbeit/ Arbeitnehmerüberlassung

Mitarbeiter, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung bei wechselnden Kundenunternehmen im Einsatz sind, erhalten bei Randstad reguläre, tarifgebundene und meist unbefristete Arbeitsverträge. Arbeitsstätte sind die Betriebe unserer Kunden. Auch wenn die Gestaltung des Arbeitsplatzes dem Kundenunternehmen obliegt, nimmt Randstad natürlich als Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht ernst: In Abstimmung mit allen Beteiligten gilt es auch bei wechselnden Arbeitseinsätzen, die individuell notwendigen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit behinderter und nicht behinderter Menschen zu schaffen – dies insbesondere im Hinblick auf die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die simultane Interessenwahrung in diesem Kontext ist eine Herausforderung, mit der wir täglich erfolgreich umgehen.



3. Ziele des Randstad Aktionsplans Inklusion

Randstad hebt mit der Einstellung von Menschen mit Behinderungen die Potentiale, die in jedem Menschen (mit oder ohne Behinderung) stecken. Gleichzeitig senken wir die finanzielle Belastung für das Unternehmen, die im Rahmen der Ausgleichsabgabe geleistet werden muss. Beide Ziele vereint sind erstrebenswert und ermöglichen das Voranschreiten als verantwortungsvoller Arbeitgeber. Darin unterscheiden wir uns nicht von unseren Kundenunternehmen, die häufig die gleichen Ziele haben.

Fach- und Arbeitskräftemangel und demografischer Wandel sind eine starke Herausforderung für den Wirtschaftsstandort Deutschland und zeigen deutlich, dass der Bedarf nach gut ausgebildeten und qualifizierten Mitarbeitern ständig steigt. Nicht nur aus diesem Grund darf bei der Suche nach geeigneten Bewerbern keine Bewerbergruppe außer Acht gelassen werden. Auch ein möglicher späterer Eintritt ins Rentenalter und die damit verbundene längere Lebensarbeitszeit erhöhen die Wahrscheinlichkeit, im Laufe des Erwerbslebens zu erkranken und/oder eine Behinderung zu bekommen.

Die erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung wird zukünftig von entscheidender Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg des Wirtschaftsstandortes Deutschland sein. Das haben auch unsere Kunden erkannt und bitten uns bei der Rekrutierung von Menschen mit Behinderung um Unterstützung.

Daher wird es immer wichtiger, für Menschen mit Behinderungen mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu erschließen.

Als Personaldienstleister werden wir dieses Ziel nur erreichen, wenn wir unsere Kunden einbinden.

Wir sehen es daher als eine wichtige Aufgabe an, bei allen Beteiligten Vorurteile abzubauen und Berührungsängste zu nehmen. Nur wenn alle Stakeholder gemeinsam aktiv werden, werden wir mehr Inklusion ermöglichen können.

Vielfalt ist unsere Kultur

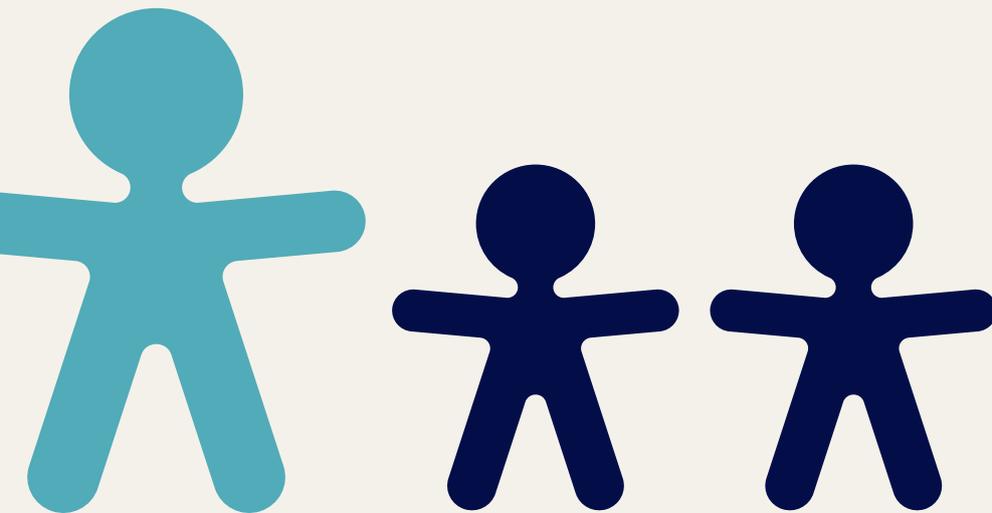
Wertschätzung von Vielfalt bedeutet, ohne Angst verschieden sein zu können.

(Theodor W. Adorno, 1903 – 1969)

Fairness, Vielfalt, Inklusion & Zugehörigkeit sind fest in unserem Unternehmensleitbild, unseren Geschäftsprozessen und unserer Führungskultur verankert. Die deutsche Randstad Gruppe setzt sich für ein Gesellschafts- und Arbeitsumfeld ein, das die vorhandene Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt und als Bereicherung sieht. Wir sind fest entschlossen, uns durch eine vielfältige Organisation hin zu einem integrativen Unternehmen zu entwickeln. Wir glauben, dass dies dazu beiträgt, eine agilere, produktivere und innovativere Belegschaft aufzubauen, die unsere Kandidat:innen und Kundenunternehmen sowie die Gesellschaft, in der wir arbeiten, widerspiegelt. Offenheit für die Vielfalt unterschiedlichster Sicht- und Lebensweisen ist für uns unerlässlich, um eine Kultur der Wertschätzung zu verankern, die die Zufriedenheit unserer Belegschaft und unserer Kundenunternehmen gewährleistet. In der Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen sehen wir einen wichtigen Indikator zum Erfolg unseres Unternehmens. Für uns bedeutet das ein Klima der Akzeptanz, Toleranz, Wertschätzung und Innovation füreinander.

Hier geht es zu unserem Leitbild Fairness, Vielfalt, Inklusion & Zugehörigkeit.

Uns ist es in den letzten Jahren gelungen, über alle Tätigkeitsfelder hinweg eine Inklusionsrate (Schwerbehindertenquote) von deutlich über zwei Prozent zu erreichen. Bis Ende 2027 soll sie bei über drei Prozent liegen. Wir wollen bei unseren Mitarbeiter:innen und unseren Geschäftspartnern ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Mitarbeiter:innen mit Behinderungen nicht nur eine Bereicherung in den Unternehmen sind, sondern auch ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.





Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement ist für Randstad fester Bestandteil unserer Unternehmensgrundsätze. Mit zahlreichen Projekten wie der Initiative „Ehrensache“, dem Projekt „Du bist ein Talent“ oder auch den Projekten unseres Diversity Councils und unserer Business Resource Groups (z.B. Arbeiten mit chronischen Krankheiten) unter-

stützt Randstad diverse Projekte mit und ohne Inklusionsthematik, die von unseren Mitarbeitenden ins Leben gerufen werden.

Weitere Informationen zum gesellschaftlichen Engagement von Randstad sind auf der Seite www.randstad.de/csr zu finden.

randstad stiftung

Seit 2005 engagiert sich die unabhängig agierende randstad stiftung mit bildungs- und berufsbezogenen Projekten für eine starke Lern- und Arbeitswelt, eine verbesserte Arbeitskultur und die barrierefreie Teilhabe an Arbeit und Bildung.

In diesem Themenfeld unterstützt die randstad stiftung zahlreiche Projekte, darunter das Sozialunternehmen 'discovering hands', das sehbehinderte Frauen zu Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen ausbildet, damit sie anschließend in Frauenarztpraxen frühzeitig Veränderungen im Brustgewebe erkennen können. Sie fördert das Sozialunternehmen „Kopf, Hand und Fuß“, das ein digitales Lernprogramm entwickelt und mit dem Menschen schwere Texte in leichte Sprache übersetzen können. Darüberhinaus förderte sie in 2022 die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt bei der Ausrichtung eines Symposiums zum Thema Inklusion an Schauspielschulen.

Weitere Informationen zu den Projekten der randstad stiftung finden Sie unter www.randstad-stiftung.de/projekte



4. Handlungsfelder

4.1 Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit

Als Marktführer in der Personaldienstleistung wollen wir das Thema Inklusion bei unseren Mitarbeiter:innen, unseren Kunden und in der breiten Öffentlichkeit noch mehr ins Bewusstsein rufen und die Vorteile von Diversität und Inklusion herausstellen.

Wir nehmen unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderungen wahr. Mehr als 800 schwerbehinderte oder gleichgestellte Randstad Mitarbeiter:innen leben uns tagtäglich vor, dass sie ihren Arbeitsalltag meistern. Unsere Erfahrungen zeigen, dass sich Behinderung und Leistung nicht ausschließen. Diesen Weg werden wir gemeinsam weiter beschreiten, denn Menschen mit Behinderung sind ebenso leistungsfähig, leistungsbereit und tragen zum Geschäftserfolg bei.

Im Arbeitsumfeld ist Behinderung erfahrungsgemäß nach wie vor ein Tabu-Thema. Besonders nicht-sichtbare Behinderungen werden aus Angst vor Vorurteilen oder Benachteiligungen häufig verschwiegen. Wir möchten dazu beitragen, eine Kultur zu etablieren, die genügend Vertrauen schafft, um mit einer Behinderung offen umzugehen und eine Schwerbehinderung beim Arbeitgeber anzugeben.

Wir möchten unsere Erfahrungen weitergeben und kommunizieren dazu Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit/CSR/Inklusion regelmäßig intern und extern. Beispielsweise haben wir Vertreter:innen der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) zu internen Teammeetings eingeladen, um ihre Unterstützungsmöglichkeiten vorstellen zu können.

Zudem ist Randstad regelmäßig in regionalen und überregionalen Medien mit Interviews, Berichten und Pressemitteilungen zum Thema Inklusion präsent. Weitere Einblicke zu diesem Thema finden sich sowohl im Geschäftsbericht von Randstad Deutschland als auch im Annual Report der Randstad Holding. Anhand von konkreten Zahlen, Daten und Fakten informiert die Geschäftsführung jährlich über die Fortschritte im Bereich Inklusion.

Darüber hinaus macht Randstad Deutschland mit Aktionen wie dem Diversity-Tag und dem „Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung“ auf Ziele und Nutzen von Vielfalt und Inklusion aufmerksam. So bekommt eine breite Öffentlichkeit einen Eindruck von Inklusion am Arbeitsplatz.

Dies ist eine Übersicht unserer bisherigen und neuen Aktivitäten, die wir fortführen werden:

- Der Aktionsplan wird auf unserer Homepage www.randstad.de sowie im firmeneigenen Intranet veröffentlicht.
- Über unsere interne Kommunikation sowie die Informationsveranstaltungen unseres Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung werden unsere Mitarbeiter:innen über die Inhalte des Aktionsplans Inklusion informiert und können diesen jederzeit über unser Intranet aufrufen und einsehen.
- Best Practice Beispiele sowie der Umsetzungsstatus des vierjährigen Aktionsplanes werden regelmäßig kommuniziert.
- Führungskräfte und Mitarbeiter:innen werden von Arbeitssicherheitsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unterstützt.
- Wir achten bei unseren Kommunikationsmaßnahmen darauf, dass Menschen mit Behinderung ohne Klischees und Stereotypisierungen dargestellt werden.

4.2 Kooperationen

Mit der Veröffentlichung des Leitbilds „Diversity & Inclusion“, der Mitgliedschaft im Unternehmensforum, der Initiative Klischeefrei, dem Engagement bei der Charta der Vielfalt sowie der Arbeit des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung hat Randstad ein breites Netzwerk zum Themenbereich Inklusion aufgebaut. Für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung spielt der inhaltliche Austausch mit den verschiedensten Stakeholdern eine wichtige Rolle. Der Dialog mit anderen Organisationen und Institutionen verfolgt das Ziel, Best Practices, Wissen sowie Erfahrungen zu teilen und wird über unser Diversity Council gefördert.

- Bereits seit 20 Jahren ist Randstad Mitglied im Unternehmensforum, einem branchenübergreifenden Zusammenschluss von Unternehmen, das sich die Förderung der Inklusion zum Ziel gesetzt hat und mehr Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft integrieren möchte. Im Vordergrund des Forums stehen der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen und die Konzeption neuer Ansätze zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung.
- Seit 2007 ist Randstad Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt als freiwillige Selbstverpflichtung setzen wir uns für eine wertschätzende und vorurteilsfreie Organisationskultur ein. Der deutschlandweite Diversity Tag findet im Rahmen der Charta der Vielfalt statt.

- Über eine Kooperation mit myAbility Social Enterprise GmbH bieten wir unseren Consultants die Gelegenheit, Stellenanzeigen auf der Seite myAbility.jobs zu veröffentlichen – einer Jobplattform speziell für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.
- Im Rahmen unseres eigenen Coaching-Angebots (nach §45 AZAV) der Randstad Akademie entwickeln wir eine speziell auf schwerbehinderte Menschen abgestimmte Einzel-Coaching-Maßnahme. Dieses wird nach der Zertifizierung allen Menschen zur Verfügung stehen, die Anspruch auf einen Bildungs- und Aktivierungsgutschein der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters haben. Mithilfe der Unterstützung eines erfahrenen Coaches soll diesen Menschen der Weg in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden, wobei das Randstad Netzwerk zu unseren Kunden eine zusätzliche Unterstützung bietet.
- Randstad unterstützt als kooperierendes Unternehmen ein Projekt der Universität zu Köln und der Fortbildungsakademie der Wirtschaft zum Thema „Vorbildlich in Führung gehen! Mit Role Models Inklusion in Arbeit stärken“. Ziel des Projekts ist es, ein wissenschaftliches Rahmenmodell und eine Toolbox zu entwickeln, die es Unternehmen ermöglichen, Führungskräfte mit Behinderung in ihrem Unternehmen zu identifizieren und als Vorbilder sichtbar zu machen.

Wir werden auch in Zukunft weitere Kooperationspartner suchen, um das Thema Inklusion voranzutreiben. Die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern auf dem Gebiet der Inklusion sehen wir als kontinuierliche Aufgabe an und begreifen es als Chance, die Arbeitsmarktbedingungen für Menschen mit Behinderung stetig zu verbessern.

4.3 Health & Safety

Für Randstad Deutschland besitzen Arbeitsschutz und Gesundheit einen hohen Stellenwert und stellen wichtige Bausteine im Rahmen der Unternehmensstrategie dar. Der Schutz der Gesundheit unserer Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen hat für uns dabei höchste Priorität. Die Weiterentwicklung unseres nach ISO 45001 zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems, die Bereitstellung von erforderlichen Ressourcen und die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse und Systeme helfen dabei, den bereits erreichten hohen Standard weiter zu verbessern, um die Beschäftigten optimal vor Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen.

Dabei steht dem Unternehmen mit dem Werksarztzentrum Deutschland ein externer Dienstleister für die arbeitsmedizinische Betreuung und eine bundesweit flächendeckende Struktur von Fachkräften für Arbeitssicherheit (FASI) beratend zur Seite.

Bei der Umsetzung von Inklusion fällt dem Bereich Arbeitsschutz & Gesundheit eine beratende Rolle zu.

Gemeinsam mit den Kundenunternehmen wird bei einem geplanten Einsatz von Menschen mit Behinderungen ein individuelles Risk Management durch Arbeitsmediziner und

Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgeführt. So werden bereits im Vorfeld die individuellen Leistungsvoraussetzungen eines Menschen mit den Anforderungen eines Arbeitssystems und -platzes abgeglichen und notwendige Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz des Mitarbeiters besprochen und abgestimmt. Das Ziel: „perfect match“, also den richtigen Mitarbeiter für einen Einsatz zu finden.

Wenn der Einsatz eines Menschen mit Behinderung gefahrlos möglich ist, erfolgt eine entsprechende Überlassung. Dabei wird die Behinderung und deren mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen besonders berücksichtigt.

Bereits seit vielen Jahren hat Randstad eine enge Kooperation mit dem Werksarztzentrum Deutschland zum Wohle der Mitarbeiter vereinbart, die auch den Einsatz von Mitarbeitern mit Behinderungen im Blick hat. Bei Randstad vorhandene Instrumente, wie zum Beispiel die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement, helfen dabei, die Herausforderungen beim Einsatz von Mitarbeitern mit Behinderungen präventiv anzugehen und zu lösen.

4.4 Barrierefreiheit

Weiterhin ist es uns ein Anliegen, sowohl intern als auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kundeneinsatz Barrieren abzubauen. Gerne bieten wir auch unseren Kundenunternehmen Hilfestellungen an.

Die Arbeitsplätze in unserer neuen Firmenzentrale ONE100 in Eschborn, in der Nähe von Frankfurt, entsprechen den neuesten Erkenntnissen für ein möglichst gesundes Arbeitsumfeld.

Wir passen interne Arbeitsplätze an die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten an, indem wir beispielsweise anlassbezogen behindertengerechtes Mobiliar durch unseren Möbellieferanten zur Verfügung stellen lassen. Dazu nutzen wir die Beratungsangebote des Technischen Dienstes des Integrationsamtes und gegebenenfalls auch des Rehabilitationsträgers.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten achten wir bereits bei der Planung und Anmietung von neuen Flächen auf barrierefreie Wege, Aufzüge, Treppen mit Geländer, etc. Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, auf Barrieren im Arbeitsalltag hinzuweisen und Anfragen direkt an die Fachabteilung Real Estate zu stellen.

Wir sind bestrebt, für Menschen mit Behinderungen durch Arbeitsplatzanpassungen und den Einsatz von mobilen Arbeitshilfen gemeinsam mit den Kundenbetrieben Lösungen zu finden, um die dauerhafte Arbeitsfähigkeit dieser Mitarbeiter zu gewährleisten. Unsere Stellenausschreibungen für Mitarbeiter:innen im Kundeneinsatz machen daher grundsätzlich klar, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen willkommen sind.



Sofern möglich, gestalten wir in Absprache mit unseren Kunden und dem Integrationsfachdienst Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe behindertengerecht um. Sowohl im internen Bereich als auch für unsere Mitarbeiter:innen im Kundeneinsatz prüfen wir, ob neu ausgeschriebene Arbeitsplätze mit behinderten bzw. schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden können. Auch Mitarbeiter, die durch eine Krankheit oder einen Unfall Behinderungen erleiden, sollen im Unternehmen gehalten werden.

4.5 Umsetzung und Prozesse

Vielfalt und Inklusion sind fest in der Gesamtstrategie, in der Unternehmenskultur und den Geschäftsprozessen von Randstad Deutschland verankert. Wir wollen ein gemeinsames Verständnis für Inklusion entwickeln und durch gezielte Umsetzungsmaßnahmen und Steuerungsinstrumente unterstützen.

Inklusion verstehen wir daher als eine Querschnittsaufgabe, die eine Zusammenarbeit über alle Abteilungen hinweg erfordert. Der Aktionsplan Inklusion ist das Instrument, um Inklusion ganzheitlich umzusetzen. Hierzu zählt auch die Sensibilisierung unserer Geschäftspartner für den Themenkomplex.

Wir haben bereits eine zentrale Steuerungsgruppe Inklusion geschaffen, in der Unternehmensvertreter, Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung und Betroffene zusammenarbeiten. Diese wird verabschiedete Maßnahmen aus dem laufenden Aktionsplan dokumentieren, evaluieren und regelmäßig kommunizieren. Somit stellen wir Transparenz her und können bei Bedarf justieren.

Die Umsetzung und Kommunikation der Maßnahmen werden von zentralen und dezentralen Inklusionsteams der Arbeitsmarktprojekte der beiden Business Areas unterstützt. Gemeinsam mit den Fachabteilungen setzen wir den kontinuierlichen Verbesserungsprozess fort, der auch unsere Kundenunternehmen mit einbezieht und unterstützt.

5. Schlusswort

„Nicht behindert zu sein, ist kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das einem täglich genommen werden kann.“

(Richard von Weizsäcker)



Daran sollten wir uns täglich erinnern und unser berufliches Handeln danach ausrichten.

Randstad ist Deutschlands führender Personaldienstleister. Nicht erst seitdem das Thema Fachkräftemangel überall präsent ist und deshalb auch die Beschäftigung behinderter Menschen bei vielen Unternehmen in den Fokus gerückt ist, setzt sich Randstad für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein. Gerade weil uns bewusst ist, dass eine Behinderung nicht von Geburt an vorhanden sein muss, sondern im Laufe eines Berufslebens erworben werden kann.

Deshalb legen wir unser Augenmerk auf das, was ein Bewerber oder Mitarbeiter kann, und versuchen die entsprechenden Voraussetzungen für seine (Weiter-) Beschäftigung zu gestalten. Dabei werden wir seit Jahrzehnten durch unseren Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung unterstützt.

Deshalb freut es uns sehr, dass wir 2022 mit dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung die Inklusionsvereinbarung abschließen konnten und damit die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung behinderter Menschen geschaffen haben.

Mit den in diesem Aktionsplan Inklusion vorgestellten Maßnahmen werden wir weiterhin daran arbeiten, Berührungspunkte abzubauen, um den Umgang und die Einstellung von Menschen mit Behinderung auch bei unseren Randstad Mitarbeitern zu einer Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

Je mehr unserer Kunden sich daran beteiligen, umso besser wird uns dies gelingen.



A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Hans Christian Bauer'. The signature is fluid and cursive.

Hans Christian Bauer
Inklusionsbeauftragter
Randstad Deutschland

6. Links zum Thema Inklusion

Informationen zur UN-Behindertenrechtskonvention:
www.behindertenrechtskonvention.info

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS):
www.einfach-teilhabe.de

Rehadat:
www.rehadat.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:
www.integrationsaemter.de

Aktion Mensch:
www.aktion-mensch.de

Charta der Vielfalt:
www.charta-der-vielfalt.de

Unternehmensforum:
www.unternehmensforum.org

Aktion Gemeinsam einfach machen:
www.gemeinsam-einfach-machen.de

Randstad Schwerbehindertenvertretung:
<https://www.randstad.de/ueber-randstad/randstad-deutschland/schwerbehindertenvertretung/>

Randstad Leitbild Diversity Inklusion:
<https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2021-12/randstad-leitbild-diversity-inklusion.pdf>

Impressum

Randstad Deutschland (Hrsg.)
Aktionsplan Inklusion 2024 – 2027
Stand: Januar 2024

© Randstad Deutschland GmbH & Co. KG, Frankfurter Straße
100, 65760 Eschborn
presse@randstad.de
Registergericht: AG Frankfurt am Main, HRA 30640

