

STEGMANN
Personaldienstleistung



Erleben Sie mehr:
www.stegmann-personal.de



Sämtliche Bezeichnungen richten sich an beide Geschlechter.

STEGMANN
Personaldienstleistung

SB-INKLUSION

Geplante Aktionen 2016 bis 2019



AKTIONEN DER STEGMANN PERSONALDIENSTLEISTUNG GMBH FÜR SB-INKLUSION VON 2016 BIS 2019

INHALT

Vorwort	03
Präambel	05
Was wurde / ist bereits bis 2015 geleistet?	06
Zahlen	08
7 Schritte, ab 2016 mehr behinderte Menschen zu beschäftigen!	10
7 quantitative Ziele der geplanten Aktionen!	12
7 weitere Schritte	14
Ausblick	16
Handlungsempfehlung	16
Schlussanmerkung	18

VORWORT

Wir freuen uns, Ihnen heute den Aktionsplan 2016 – 2019 der Stegmann Personaldienstleistung GmbH vorzustellen. Darin finden Sie alle vorgesehenen Handlungen und Maßnahmen, die Stegmann ergreifen wird, um in den nächsten vier Jahren verstärkt behinderte Menschen in die Arbeitswelt einzugliedern.

Der Aktionsplan ist die logische Weiterentwicklung unserer vielfältigen Bemühungen, Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zu integrieren.

2015 besetzte Stegmann zum dritten Mal in Folge mehr als 5% aller zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung. Für diese besonderen Aktivitäten wurde Stegmann 2013 von der Bundesagentur für Arbeit als Unternehmen mit „gelebter Inklusion“ zertifiziert. 2014 erhielt Stegmann als erstes Zeitarbeitsunternehmen den Inklusionspreis. Seit 2015

gehört Stegmann der ‚Charta der Vielfalt‘ an. 2016 setzen wir nun den eingeschlagenen Weg mit diesem Aktionsplan konsequent fort.

Dies ist der erste schriftliche Aktionsplan eines Personaldienstleistungsunternehmens in Deutschland. Stegmann setzt damit den nächsten Meilenstein für die Integration von Menschen mit Behinderung.

Der Aktionsplan geht erheblich über Absichtserklärungen hinaus: Er setzt konkrete quantitative Ziele, die es zu erfüllen gilt. Das ist eine große Herausforderung und Aufgabe. Wichtigste Voraussetzung dafür ist, dass Inklusion von allen Mitarbeitern im Alltag gelebt und praktiziert wird.

Besonders bedanken wir uns bei all unseren behinderten Mitarbeitern, ohne deren Mitwirkung, Rat und Tat der Aktionsplan nicht zu Stande gekommen wäre.



Ralph Burkhardt
Vorsitzender der Geschäftsführung



Dr. Klaus Enders
Projektleitung Integration



PRÄAMBEL

Mit den geplanten Aktionen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt sich die Stegmann Personaldienstleistung GmbH einen wegweisenden Handlungsrahmen für das Miteinander behinderter und nicht behinderter Menschen im betrieblichen Alltag. Er dient dem Abbau von Vorbehalten und Vorurteilen, innerbetrieblicher Teilhabe und Integration, individueller Förderung und Unterstützung – ohne Diskriminierung und Ausgrenzung.

Mittels dieser konkreten Aktivitäten und Ziele erreicht die Stegmann Personaldienstleistung GmbH – im Rahmen der Bedingungen und Möglichkeiten eines Zeit- arbeitsunternehmens – ein hohes Maß an betrieblicher Inklusion durch verbindliches Handeln und Verhalten. Geprägt und geleitet von Achtung und Respekt, Toleranz und Wertschätzung, Ehrlichkeit und Offenheit.

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH leistet damit in den nächsten vier Jahren als erstes Zeitarbeitsunternehmen einen beispielgebenden unternehmerischen Best-

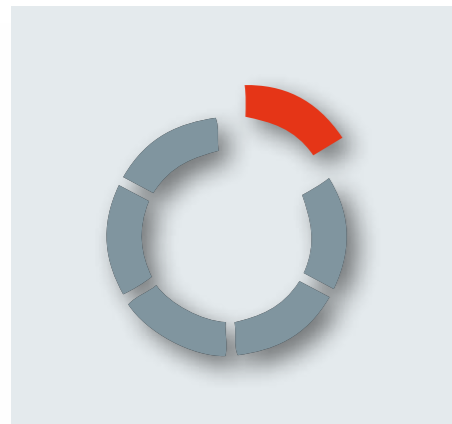


Practice-Beitrag für die Teilnahme behinderter Menschen am Arbeitsleben. Denn die Eingliederung in Arbeit ist die unabdingbare Voraussetzung zur Integration in unsere Gemeinschaft; ohne ‚Arbeit inklusive‘ keine ganzheitliche gesellschaftliche Inklusion behinderter Menschen.

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH ist stolz, über solch einen Katalog an geplanten Aktionen für die Integration behinderter Menschen in Arbeit zu verfügen, bietet doch gerade diesen Personen Arbeitnehmerüberlassung eine große Integrationschance.

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH zeigt und lebt: Unsere Leitlinie ‚Wertschöpfung durch Wertachtung‘ ist nötig wie machbar.

WAS WURDE / IST BEREITS BIS 2015 GELEISTET?



2013, 2014 und 2015 erreichte die Stegmann Personaldienstleistung GmbH dreimal hintereinander eine Beschäftigungsquote behinderter Menschen von 5%. Das belegt: Es ist bereits viel geschehen. Kein anderes Zeitarbeitsunternehmen integriert auch nur annähernd so viele behinderte Menschen; bundesweit lag und liegt deren Durchschnitt bei unter 2%.

WIE WURDE DAS ERREICHT?

Wann immer und wo überall möglich

- ▶ finden wir durch eigene Suche geeignete behinderte Mitarbeiter für unsere Stellenangebote und die unserer Kunden,
- ▶ vergeben wir interne Arbeit an eigene behinderte Mitarbeiter,
- ▶ besetzen wir interne Stellen mit behinderten Menschen,
- ▶ vermitteln wir von uns vorausgewählte behinderte Fachkräfte über unsere Niederlassungen und Inklusionsbüros an Kunden,
- ▶ nutzen wir alle Fördermöglichkeiten und sonstige Hilfen, um behinderte Menschen (als Benachteiligte des Arbeitsmarkts) zu integrieren.

Voraussetzung und Bedingung dafür waren, sind und bleiben:

- ▶ eine beispielgebende Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit beim Suchen und Finden, Fordern und Fördern behinderter Bewerber,
- ▶ das konsequente Realisieren des Konzeptes ‚Hilfen aus einer Hand‘,
- ▶ die Entwicklungsarbeit in unserem eigenen Unternehmen, um exemplarisch eine möglichst gute Integrationsleistung zu verwirklichen,
- ▶ eine darauf aufbauende, fortwährend verbesserte betriebliche Infrastruktur für das Zusammenleben mit behinderten Menschen,
- ▶ die Orientierung an unserem alltäglichen Grundprinzip ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘,

- ▶ die uneingeschränkte Akzeptanz und Unterstützung durch die Geschäftsführung der Stegmann Personaldienstleistung GmbH.

Wir haben von 2010 bis heute wertvolle Entwicklungsarbeit geleistet, hohes fachliches Know-how aufgebaut und umfänglich Kompetenzen und Erfahrungen erworben.

Darauf gründen die geplanten Aktionen von 2016 bis 2019. Galt das Augenmerk bislang hauptsächlich der internen Beschäftigung, so tritt ab 2016 vorwiegend die Integration behinderter Menschen bei unseren Kunden in den Vordergrund. Dazu bauen wir stetig den Vertrieb unseres SB-Know-hows und unserer -Leistungen aus.



Wir zeigen: Ist es einem Zeitarbeitsunternehmen möglich, 5% behinderte Menschen zu beschäftigen, gilt das gleichsinnig für viele Unternehmen – deren Wollen und Können natürlich vorausgesetzt. Denn die Anforderungen dafür sind bei einem Zeitarbeitsunternehmen höher als bei anderen Unternehmen: Einsätze bei Kunden entziehen sich seinem Einfluss, eigene Betriebsstätten gibt es nicht, wechselnde Arbeitsaufträge eignen sich für viele behinderte Mitarbeiter nicht und personelle Wechsel sind weit häufiger. All das erschwert eine einheitliche Strategie zur SB-Inklusion.



ZAHLEN

Ende 2014 leben in der Bundesrepublik 9,6 Mill. behinderte Menschen, davon sind drei Viertel schwerbehindert. 1,1 Mill. sind erwerbstätig.

180.000 behinderte Menschen sind arbeitslos (6% aller Behinderten). Knapp 40% davon sind über 55 Jahre alt, über 60% sind langzeitarbeitslos oder Aufstocker.

Schwerbehinderte Menschen sind die einzige Gruppe des Arbeitsmarktes, deren Arbeitslosigkeit immer noch hoch und verfestigt ist, obgleich ihre Beschäftigung leicht zunimmt. Ihre Verweildauer in Arbeitslosigkeit ist deutlich länger; ihr durchschnittliches Verweilen in Arbeit hingegen kürzer. Fachkräfte bilden fast 60% der Gruppe, 10% aller verfügen über einen Hochschulabschluss; zusammen also über 100.000 ausgebildete behinderte Menschen, wovon die Hälfte arbeitsfähig ist. Deren Beschäftigung kann niemand entbehren!



Weitere Informationen zum Thema Inklusion finden Sie unter:
www.stegmann-personal.de/inklusion

7 | SCHRITTE AB 2016 MEHR BEHINDERTE MENSCHEN ZU BESCHÄFTIGEN!

EXTERN

UNSERE AKTIVITÄTEN ZUR SB-INKLUSION UMFASSEN SIEBEN, AN KUNDEN UND UNTERNEHMEN AUSGERICHTETE HANDLUNGSZIELE:

- 1 Wir informieren Kunden und Unternehmen über unser Integrationsangebot und schaffen auf diese Weise mehr Bewusstsein und Verständnis für die Arbeit mit behinderten Menschen.
- 2 Wir zeigen konkrete praktische Möglichkeiten auf, wie behinderte Menschen zu beschäftigen und in Arbeit zu vermitteln sind.
- 3 Wir suchen und finden geeignete, behinderte Bewerber für die Stellenangebote von Kunden und Unternehmen.
- 4 Wir verzahnen die Suche nach behinderten Bewerbern eng mit den Stellenvorgaben einstellungsbereiter Unternehmen.
- 5 Wir leisten Kunden und Unternehmen jede mögliche fachliche und sachliche Hilfe und Unterstützung, damit behinderte Menschen dort arbeiten können.
- 6 Wir arbeiten mit behinderten Fachkräften bewerberorientiert.
- 7 Wir bauen die Direktvermittlung aus.

INTERN

UNSERE INTERNEN AKTIVITÄTEN UMFASSEN SIEBEN ZIELE FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT BEHINDERTER UND NICHT BEHINDERTER MITARBEITER IM BETRIEBLICHEN ALLTAG:

- 1 Wir schaffen innerhalb der Stegmann Personaldienstleistung GmbH fortwährend Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen.
- 2 Wir schulen interne Mitarbeiter in der Arbeit mit behinderten Mitarbeitern, leisten Aufklärung und Information über deren Möglichkeiten und Grenzen, bauen Vorbehalte und Vorurteile ab.
- 3 Wir erarbeiten einen verbindlichen innerbetrieblichen inklusiven Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter.
- 4 Wir entwickeln verbindliche inklusive Verhaltensleitlinien für alle Mitarbeiter.
- 5 Wir stellen einen behinderten Paten des Vertrauens als Ansprechpartner für alle Belange behinderter Mitarbeiter.
- 6 Wir bemühen uns, wann und wo immer möglich, um die Belange behinderter Mitarbeiter bezüglich Arbeitsort und -zeit.
- 7 Wir bemühen uns, wann und wo immer möglich, um die Belange behinderter Mitarbeiter bezüglich flexibler, mobiler Beschäftigung.

7 | QUANTITATIVE ZIELE DER GEPLANTEN AKTIONEN!



► Beschäftigung

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH beschäftigt 2016 bis 2019 jährlich 5% behinderte Mitarbeiter.

► Überlassung

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH überlässt ab 2016 jährlich mindestens 200 behinderte Mitarbeiter.

► Vermittlung

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH vermittelt ab 2016 jährlich 50 behinderte Menschen an Kunden.

► Qualifizierung

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH qualifiziert ab 2016 jährlich 20 behinderte Menschen bei Kunden.

► Ausbildung

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH bildet ab 2016 jährlich 3 behinderte Menschen als Personalkaufleute aus.

► Praktika

Jede Niederlassung der Stegmann Personaldienstleistung GmbH bietet jährlich einen Praktikumsplatz für behinderte Menschen an.

► Projekte

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH plant als Modellprojekt regionale Inklusionsbüros, die behinderte Menschen mittels Zeitarbeit oder Direktvermittlung bei Kunden integrieren. Ziel sind 150 Integrationen pro Büro.

STEGMANN SB gGMBH

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH prüft, ob ihre SB-Aktivitäten sinnvoll in einer eigenständigen gemeinnützigen Gesellschaft zu bündeln sind. Ihr Gesellschaftszweck wäre: Hilfe und Unterstützung von Kunden und Unternehmen zu mehr SB-Inklusion durch umfangreichen Know-how-Transfer samt betrieblicher Inklusionsberatung.

INTEGRATIONSPROJEKT

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH prüft, ob das Gründen eines Integrationsprojektes innerbetrieblich sinnvoll ist, ob aus dem Unternehmen Aufgaben, Arbeiten in ein Integrationsprojekt auszugliedern sind.

7 | WEITERE SCHRITTE

1 Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH verwendet im Intra- und Internetauftritt eine einfache, verständliche Sprache, frei von Fremdwörtern, Fachausdrücken und bürokratischer Satzgestaltung. Ebenso nutzt sie eine, behinderten Menschen eingängige, ihnen gerecht werdende Gestaltung und Darstellung.

2 Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH beachtet die besonderen spezifischen Schwierigkeiten hör-, lern- und sehbehinderter, bewegungseingeschränkter und psychisch behinderter Menschen.

3 Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH sorgt für barrierefreie Büro-, Sozial- und Sitzungsräume.

4 Jeder SB-Arbeitsplatz der Stegmann Personaldienstleistung GmbH wird begutachtet und notwendige technische Verbesserung realisiert.

5 Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH stellt für betriebliche Wiedereingliederungshilfen nach längerer behinderungsbedingter Erkrankung einen behinderten Mitarbeiter als Vertrauensperson.

6 Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH zahlt intern befristet beschäftigten, behinderten Mitarbeitern einen Fahrgeldzuschuss.

7 Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH spendet einmal jährlich einen angemessenen Betrag, um Projekte zu unterstützen mit dem Ziel, behinderte Menschen in Arbeit zu integrieren.



AUSBLICK!

Die geplanten Aktionen der Stegmann Personaldienstleistung GmbH zur betrieblichen Inklusion behinderter Menschen sind nicht statisch, sondern werden weiterentwickelt, fortgeschrieben, verändert und erweitert.

Unser Fokus liegt künftig auf der Integration behinderter Fachkräfte oder -hilfen bei Kunden mittels Arbeitnehmerüberlassung, sowie auf der produktiven Entfaltung ihrer Potenziale in der Arbeitswelt.

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH ist das erste Zeitarbeitsunternehmen mit einem ganzheitlichen Handlungsplan für SB-Inklusion. ‚Wertschöpfung durch Wertachtung‘ – unsere Leitlinie unterstützt die

»Wertschöpfung durch Wertachtung«

berufliche Integration behinderter Menschen hin zur gesellschaftlichen Inklusion, zu einem erfüllten Alltagsleben in unserer Gemeinschaft.

Das birgt für alle Beteiligten große Entwicklungschancen! Doch es gilt stets aufs Neue Camus' weise Mahnung, nie zu enden, immer wieder anzufangen. Denn: „Nur Handeln verändert die Welt“!

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Die Stegmann Personaldienstleistung GmbH entwickelte die genannten Aktionen zur SB-Inklusion mit der Handlungsempfehlung, andere Gesellschaften der Unternehmensgruppe mögen sie übernehmen.



SCHLUSSANMERKUNG

Es liegen folgende allgemeine rechtliche oder politische Grundlagen zugrunde:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
- BA-Analyse des Arbeitsmarkts für schwerbehinderte Menschen 2014

- BA-Kurzinformation. Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen (2014)
- Schwerbehindertengesetz (SchwbG)
- Schwerbehinderten-Ausgleichsverordnung (SchwbAV)
- Sozialgesetzbuch (SGB) II, III und IX

Wir beziehen uns auf weibliche und männliche behinderte Menschen, besserer Lesbarkeit wegen verwenden wir durchgängig eine Sprachform.

Wir bemühen uns um leicht verständliche Sprache und übersichtliche Darstellung.

Wir bedanken uns bei allen behinderten Mitarbeitern, die durch ihr alltägliches Tun an der Entwicklung dieses Aktionsplans mitgearbeitet haben und fortlaufend mitwirken.