

Randstad Deutschland (Hrsg.)

# Aktionsplan Inklusion 2019 – 2022



Zusammen neue Wege gehen

# Vorwort der Geschäftsführung

Menschen mit Behinderungen haben ein Recht darauf, am Arbeitsleben teilzunehmen. Als Personaldienstleister bringen wir Menschen in Arbeit. Für uns ist dabei wichtig, dass ein Bewerber die richtigen Qualifikationen mitbringt und die Arbeitsanforderungen erfüllt – Behinderung spielt hingegen keine Rolle. Das zeigt die seit Jahren kontinuierlich steigende Quote schwerbehinderter Mitarbeiter bei Randstad.



Richard Jager,  
Country Executive Officer

Noch viel zu oft werden hauptsächlich die Einschränkungen von Menschen mit Behinderungen gesehen und nicht die Fähigkeiten, die sie mitbringen. Randstad setzt sich dafür ein, dass auch Menschen mit einer Behinderung ihrer Arbeit gleichberechtigt nachgehen können und ihre individuellen Stärken unterstützt werden.

Mit diesem Aktionsplan Inklusion möchten wir ein Selbstverständnis für einen wertschätzenden Umgang mit Menschen mit Behinderung schaffen und die Inklusionsrate bei Randstad weiter steigern. In Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels gilt es, dieses Potenzial an Mitarbeitern mit ihren Qualifikationen und Kompetenzen für uns und unsere Kundenunternehmen weiter zu erschließen.

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 für uns der Erfahrungsaustausch und die Konzeption neuer Ansätze für mehr Teilhabe im Arbeitsleben im Vordergrund.

Den Randstad Aktionsplan Inklusion verstehen wir als Verpflichtung, gemeinsam mit unseren Kunden die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderungen zu ermöglichen. Denn gemeinsam lässt sich mehr Inklusion erreichen.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above the printed name.

Richard Jager  
Country Executive Officer

# Vorwort des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung

Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt klar: Menschen mit Behinderungen besitzen ein uneingeschränktes Recht auf Teilhabe. Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung sollen verhindert werden. Vielfalt soll in unserer Gesellschaft zur Selbstverständlichkeit werden. Jeder Mensch kann mit seinen individuellen Voraussetzungen und Fähigkeiten einen wertvollen Beitrag leisten.



Damienne Cellier,  
Gesamtbetriebsratsvorsitzende

Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung bei Randstad begrüßen den Aktionsplan Inklusion. Dieser hat das Ziel, ein Bewusstsein für Inklusion zu schaffen und die Barrieren in den Köpfen abzubauen. Menschen mit und ohne Behinderung sollen bei Randstad und im Einsatz bei unseren Kunden ganz selbstverständlich zusammenarbeiten.

Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung haben gemeinsam mit dem Arbeitgeber schon viel erreicht und setzen sich dafür ein, dass mit dem Aktionsplan Inklusion noch mehr Teilhabe ermöglicht wird.



Derek Lukey, Gesamtschwerbehindertenvertrauensmann

Einen besonderen Fokus legen wir auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen dort, wo unsere Mitarbeiter zum großen Teil ihre Arbeit verrichten, nämlich in den Kundenunternehmen. Wir setzen uns dafür ein, dass Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze an Beschäftigte angepasst werden, nicht umgekehrt.

Der Aktionsplan Inklusion und die beschriebenen Maßnahmen sind ein ambitioniertes Ziel. Um dieses zu erreichen, sind wir in ständigem Dialog mit Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften, aber auch mit den Agenturen für Arbeit, Integrationsämtern und Reha-Fachdiensten.

Vielfalt ist bereichernd! Wir setzen uns dafür ein!



Damienne Cellier  
Gesamtbetriebsratsvorsitzende



Derek Lukey  
Gesamtschwerbehindertenvertrauensmann

# Inhaltsverzeichnis

1. Die UN-Behindertenrechtskonvention	5
2. Über Randstad Deutschland	6
3. Ziele des Randstad Aktionsplans Inklusion	8
4. Handlungsfelder	10
4.1 Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit	10
4.2 Kooperationen	11
4.3 Health & Human Safety	13
4.4 Barrierefreiheit	14
4.5 Umsetzung und Prozesse	15
5. Schlusswort	16
6. Links zum Thema Inklusion	17

Zum Ziel einer verbesserten Lesbarkeit wird im vorliegenden Dokument durchgängig die männliche Form verwendet. Diese schließt die weibliche Form ausdrücklich ein.

# 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 dem Aktionsplan Inklusion nimmt Randstad das Thema klar in den Fokus und beschreibt konkrete Maßnahmen und Ziele, wie der Inklusionsgedanke weiter in der Unternehmenskultur verfestigt werden soll.

## UN-Behindertenrechtskonvention – Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung (Auszug):

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Die Vertragsstaaten verbieten Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung.

Die Vertragsstaaten fördern das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen.



## 2. Über Randstad Deutschland

Randstad Deutschland ist Teil der 1960 in Amsterdam gegründeten und dort börsennotierten Randstad Holding. Randstad Deutschland feiert dieses Jahr sein 50-jähriges Bestehen: Schon seit 1968 ist Randstad hierzulande aktiv. Das Leistungsportfolio des Unternehmens reicht von der klassischen Zeitarbeit über die direkte Personalvermittlung bis hin zu spezialisierten Personallösungen, wie beispielsweise Inhouse Services.

Als Personaldienstleister ist Randstad ein strategischer Partner für viele unterschiedliche Unternehmen – seien es kleine Betriebe, mittelständische Unternehmen oder Großkonzerne. Randstad entwickelt passgenaue Personalkonzepte für jeden Bedarf, die auch in der Zusammenführung unterschiedlicher Serviceleistungen bestehen können.

Durch langjährige Erfahrung und individuelle Leistungsangebote ist Randstad für engagierte Kandidaten und Mitarbeiter 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.

### 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 in die Direktanstellung im Wunschunternehmen.

## 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

Fachkräftemangel und demografischer Wandel sind in aller Munde 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 der spätere Eintritt ins Rentenalter und die damit verbundene längere Lebensarbeitszeit unserer Mitarbeiter erhöhen die Wahrscheinlichkeit, im Laufe des Erwerbslebens zu erkranken und/oder eine Behinderung zu erwerben.

Die erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung wird zukünftig von entscheidender Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg sein.

Durch erfolgreiche Inklusion verbindet Randstad gesellschaftliche Verantwortung mit unternehmerischem Denken, um sich rechtzeitig auf die sich verändernden Bedingungen einzustellen.

Das vordringliche Ziel: 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 möchten aktiv dazu beitragen, bei allen Beteiligten Vorurteile abzubauen und Berührungspunkte zu nehmen. Nur gemeinsam werden wir mehr Inklusion ermöglichen.

In einer ersten Bestandsaufnahme haben wir bestehende Aktivitäten ermittelt und Ziele definiert, für die wir in den nächsten Jahren Maßnahmen einleiten werden.

Als Personaldienstleister leisten wir einen wichtigen Beitrag dazu, Menschen in Arbeit zu bringen. Menschen mit einer Behinderung haben ein Recht darauf, im Rahmen ihrer Möglichkeiten am Arbeitsleben teilzunehmen. Mit unseren Maßnahmen wollen wir wichtige Weichen auf dem Weg in die inklusive Arbeitswelt stellen. Dazu ein Auszug aus dem als Teil des Corporate Social Responsibility Report 2016 veröffentlichten Randstad Leitbild „Diversity & Inclusion“:





## Grundsätze für Diversity und Inclusion bei Randstad (Auszug):

Punkt 2: Diversity und Inclusion gehen über die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinaus. Diversity und Inclusion verhindern Diskriminierung und schaffen ein offenes Arbeitsumfeld, frei von Vorurteilen und vorgefassten Stereotypen. Wir fördern Chancengleichheit und Arbeitsbedingungen, die niemanden ausgrenzen oder benachteiligen. Mit Diversity und Inclusion stärken wir die Teilhabe, indem Vielfalt und Individualität aktiv in den Unternehmensalltag integriert werden.

Uns ist es in den letzten Jahren gelungen, über alle Tätigkeitsfelder hinweg eine Inklusionsrate (Schwerbehindertenquote) von deutlich über zwei Prozent zu erreichen. Bis Ende 2020 soll sie bei über drei Prozent liegen. Wir wollen bei unseren Mitarbeitern und unseren Geschäftspartnern ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Mitarbeiter mit Behinderungen nicht nur eine Bereicherung in den Unternehmen sind, sondern auch ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.

## Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement oder Corporate Social Responsibility (CSR) ist für Randstad fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Mit der 2010 begonnenen Initiative „Ehrensache“ beispielsweise unterstützt Randstad diverse

Projekte mit und ohne Inklusionsthematik, die von Mitarbeitern ins Leben gerufen werden.

Weitere Informationen zum gesellschaftlichen Engagement von Randstad und „Ehrensache“ gibt es im Internet unter [www.randstad.de/csr](http://www.randstad.de/csr)

## 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 randstadstiftung zahlreiche Projekte, darunter das Online-Portal „Barrierefrei-studieren.de“, die Inklusionsberatung „Inklujobs.de“, Stipendien im Rahmen von „Barrierefrei in Bildung und Beruf“, die Bildungs-App „App IRMGARD“, sowie das Pädagogische Programm „Unsichtbarer Freund“.

Weitere Informationen zu den Projekten der randstad stiftung finden Sie unter [www.randstad-stiftung.de/projekte](http://www.randstad-stiftung.de/projekte)

# 4. Handlungsfelder

## 4.1 Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit

Als Marktführer in der Personaldienstleistung wollen wir das Thema Inklusion bei unseren Mitarbeitern, 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 1.100 schwerbehinderte oder gleichgestellte Randstad Mitarbeiter leben uns tagtäglich vor, wie 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.

Für manche ist Behinderung nach wie vor ein Tabu. Besonders nicht-sichtbare Behinderungen werden aus Angst vor Vorurteilen oder Benachteiligungen häufig verschwiegen. Wir möchten eine Kultur 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 CSR/Inklusion regelmäßig intern und extern. 2017 erschien der CSR-Bericht von Randstad, der auf [www.randstad.de](http://www.randstad.de) zugänglich ist. 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.

Zudem macht Randstad Deutschland mit Aktionen wie dem Diversity-Tag auf Ziele und Nutzen von Vielfalt und Inklusion aufmerksam. So bekommt eine breite Öffentlichkeit einen Eindruck von Inklusion am Arbeitsplatz.



Unsere bisherigen Aktivitäten auf diesem Feld werden wir fortführen und dazu weitere Maßnahmen einleiten:

- Der Aktionsplan wird auf unserer Homepage und auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales veröffentlicht. [www.randstad.de](http://www.randstad.de) und [www.gemeinsam-einfach-machen.de](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de)
- Die Randstad Mitarbeiter werden über die Inhalte des Randstad Aktionsplan Inklusion informiert. Dazu nutzen wir unsere internen Kommunikationskanäle, z.B. das Intranet sowie die Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen.
- Best Practices sowie der Umsetzungsstatus des dreijährigen Aktionsplanes werden intern regelmäßig kommuniziert.
- Führungskräfte und Mitarbeiter werden von Arbeitssicherheitsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit Rat und Tat unterstützt.
- Wir achten bei unseren Kommunikationsmaßnahmen darauf, dass Menschen mit Behinderung ohne Klischees und Stereotypisierungen dargestellt werden und prüfen, ob diese Maßnahmen so angepasst werden, dass Menschen mit Behinderungen ganz selbstverständlich gezeigt und angesprochen werden.

## 4.2 Kooperationen

Mit der Veröffentlichung des Leitbildes "Diversity & Inclusion" als Teil des jährlichen CSR-Reports, der Mitgliedschaft im Unternehmensforum, dem Engagement bei der Charta der Vielfalt und im Demographie-Netzwerk ddn sowie durch die Arbeit des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung hat Randstad ein breites Netzwerk im Themenbereich Inklusion aufgebaut. Für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung spielt der Austausch eine wichtige Rolle. Der Dialog mit anderen Organisationen und Institutionen verfolgt das Ziel, Best Practices, Wissen sowie Erfahrungen zu teilen und wird ausdrücklich durch die Gründung eines Diversity Council gefördert.



- Randstad ist seit 2003 Mitglied im Unternehmens Forum, 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.



- Randstad ist seit 2015 Partner des Projektes „InklJobs.de“. Die Initiative, gefördert durch das hessische Ministerium für Soziales und Integration, die randstad stiftung und den Landeswohlfahrtsverband, verfolgt das Ziel, kleine und mittelständische Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu motivieren. Wir führen offene Gespräche und

Workshops mit Betroffenen durch, die als „Peerberater“ auch in anderen Unternehmen Wege zu mehr Inklusion aufzeigen.

- Seit 2017 kooperiert Randstad mit der GFN AG, um gemeinsam Potenziale und Chancen unserer Bewerber mit Behinderungen zu ermitteln. Die GFN AG entwickelt neue berufliche Wege, Perspektiven und individuelle Arbeitsmarktstrategien, damit diese Menschen in den Job finden. Menschen, deren berufliche Eingliederung durch fehlende Berufsorientierung, Krankheit oder aus anderen Gründen besonders erschwert ist, werden mit diesen Dienstleistungen optimal gefördert und stabilisiert. Gemeinsam unterstützen wir Menschen dabei, Jobchancen zu erkennen und zu ergreifen.
- Randstad vergibt Dienstleistungen wie die Grünpflege im Randstad Service Center in Eschborn sowie Textilwaschaufträge bewusst an Werkstätten für Menschen mit Behinderung, die auf diese Weise am Arbeitsleben teilhaben.

Wir werden auch in Zukunft ständig 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 & Human Safety

Für Randstad Deutschland besitzen Arbeitsschutz und Gesundheit einen hohen Stellenwert und stellen wichtige Bausteine im Rahmen der Unternehmensstrategie dar. Der bereits erreichte hohe Standard soll weiter verbessert werden, um die Mitarbeiter optimal vor Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen.

Dabei stehen dem Unternehmen externe 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 besondere 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: der „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 Werkarztzentrum Deutschland zum Wohle der Mitarbeiter vereinbart, die auch den Einsatz von Mitarbeitern mit Behinderungen im Blick hat. Randstad wird durch eine betriebliche Gesundheitsförderung und ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement unterstützt, um die Herausforderungen beim Einsatz von Mitarbeitern mit Behinderungen präventiv anzugehen und zu lösen.

## 4.4 Barrierefreiheit

Sowohl intern als auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kundeneinsatz bauen wir laufend Barrieren ab. Wo notwendig, bieten wir Kundenunternehmen Hilfestellungen an.

Wir passen intern 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. Wir werden in Zukunft ebenso darauf achten, dass Barrierefreiheit bei der Planung und Anmietung von neuen Flächen von Anfang an mitgedacht wird. Dazu gehören beispielsweise barrierefreie Wege, Aufzüge, Treppen mit Geländer, automatische Türöffner, behindertengerechte Toiletten und Behindertenparkplätze. Bei baulichen Veränderungen wie Renovierungen und Umbauten werden, sofern machbar, die Belange der Beschäftigten mit Behinderungen systematisch berücksichtigt und die Schwerbehindertenvertretung bei der Planung mit einbezogen. Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, auf Barrieren im Arbeitsalltag hinzuweisen und Anfragen direkt an die Liegenschaftsverwaltung zu stellen.

Für Büros, die direkt von unseren Kunden auf dem jeweiligen Firmengelände zur Verfügung gestellt werden, nehmen wir die Frage nach Barrierefreiheit auf.

Wir sind bestrebt, für Menschen mit Behinderungen durch Arbeitsplatzanpassungen und den Einsatz von mobilen Arbeitshilfen gemeinsam mit den Kundenbetrieben Lösungen zu finden, um die Arbeitsfähigkeit dieser Mitarbeiter zu gewährleisten. Unsere Stellenausschreibungen für Mitarbeiter 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 im Kundeneinsatz prüfen wir, ob neu ausgeschriebene Arbeitsplätze mit behinderten bzw. schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt werden können. Auch Mitarbeiter, die durch Krankheit oder 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 dezentralen Inklusionsteams unterstützt, die wir gemeinsam mit unserer Schwerbehindertenvertretung und den Kolleginnen und Kollegen



der Arbeitsmarktprojekte aus den drei Business Areas schaffen. Gemeinsam mit den Fachabteilungen starten wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der auch unsere Kundenunternehmen mit einbezieht und unterstützt.

Wir stellen allen Mitarbeitern bei Interesse an einem aktiven Austausch im Intranet unter dem Titel „Cap@Randstad“ eine Informationsplattform zum Thema Inklusion zur Verfügung. Relevante Informationen zum Aktionsplan Inklusion, zur Umsetzung, zu Zielen und Maßnahmen werden darin beschrieben.

# 5. Schlusswort

Als führender Personaldienstleister bringt Randstad Deutschland jedes Jahr eine Vielzahl von Menschen in Arbeit. Damit geht eine hohe Verantwortung einher, die wir gerne wahrnehmen – Verantwortung für eine Arbeitswelt, in der Inklusion kein Fremdwort bleibt, sondern im Alltag gelebt wird.

Teilhabe am Arbeitsmarkt ist ein Recht. Dieses Recht wurde durch die UN-Behindertenrechtskonvention eindeutig festgeschrieben und in der Bundesrepublik Deutschland anerkannt. Es ist an allen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt, aus diesem allgemeinen Menschenrecht konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um Menschen mit Behinderungen die volle Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die in dieser Broschüre vorgestellten Maßnahmen und Projekte stellen einen ersten Schritt auf diesem Weg dar. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, unseren Kunden und unseren Kooperationspartnern arbeiten wir jeden Tag konkret daran, Inklusion intern und bei unseren Kundenunternehmen selbstverständlich werden zu lassen. Wenn auch Sie dazu beitragen möchten, dann treten Sie mit uns in Kontakt.



Hans Christian Bauer, Inklusionsbeauftragter Randstad Deutschland

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hans Christian Bauer'. The signature is stylized and fluid.

Hans Christian Bauer

Inklusionsbeauftragter Randstad Deutschland



# 6. Links zum Thema Inklusion

Informationen zur UN-Behindertenrechtskonvention:

[www.behindertenrechtskonvention.info](http://www.behindertenrechtskonvention.info)

Nationaler Aktionsplan 2.0:

[www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/nationaler-aktionsplan-2-0.html](http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/nationaler-aktionsplan-2-0.html)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS):

[www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de)

Rehadat:

[www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:

[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

Aktion Mensch:

[www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)

Charta der Vielfalt:

[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

UnternehmensForum:

[www.unternehmensforum.org](http://www.unternehmensforum.org)

Aktion Gemeinsam einfach machen:

[www.gemeinsam-einfach-machen.de](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de)

Randstad Schwerbehindertenvertretung:

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

Impressum

Randstad Deutschland (Hrsg.)  
Aktionsplan Inklusion 2019 – 2022  
Stand: November 2018

© Randstad Deutschland GmbH & Co. KG,  
Helfmann-Park 8, 65760 Eschborn  
E-Mail: [presse@randstad.de](mailto:presse@randstad.de)  
Registergericht: AG Frankfurt am Main, HRA 30640