Aktionspläne

Einführung

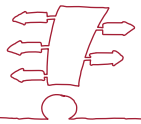
Inklusion ist für viele Firmen schon eine unternehmerische Aufgabe geworden. Daher haben einige Unternehmen jetzt damit begonnen, Aktionspläne zu erstellen, mit denen sie die Inklusion planen und Maßnahmen und Verbindlichkeiten festlegen können. Mit ihren Aktionsplänen machen die Firmen auch deutlich, wo sie beim Thema „Inklusion“ stehen. Das Management zeigt damit nicht nur sein Engagement, sondern geht auch systematisch vor: Strategie entwickeln, Ziele setzen, Maßnahmen planen, Verantwortliche finden, Schritte umsetzen und Erfolge kontrollieren. Mit einem Aktionsplan kann Inklusion übergreifend umgesetzt werden, denn dafür ist eine abteilungsübergreifende Zusammenarbeit notwendig.

Vorteile für das Unternehmen

Das Unternehmen zeigt mit einem Aktionsplan systematisches Personalmanagement und eine klare Unternehmensstrategie. Dies wird als professionelles Vorgehen in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Durch den Aktionsplan werden personalpolitische Maßnahmen für Beschäftigten mit Behinderungen messbar. Diese Erfolge können nach innen und außen kommuniziert werden und tragen so zum Ruf des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber bei.

Kernbotschaft / Zusammenfassung

Das Instrument des Aktionsplans ist ein professionelles Vorgehensmodell, mit dem Unternehmen ein systematisches Personalmanagement und eine klare Unternehmensstrategie verdeutlichen. Durch den Aktionsplan werden personalpolitische Maßnahmen für Beschäftigten mit Behinderungen messbar.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Schritt 1: Aktionsplan anstoßen – mit einer Bestandsaufnahme Klarheit über Stärken und Schwächen der Inklusionsarbeit im Unternehmen schaffen.

Schritt 2: Verbündete gewinnen – Mitarbeiter, vor allem Multiplikatoren für das Thema gewinnen,

Schritt 3: Eine Arbeitsgruppe gründen – mit den Interessierten aus der Belegschaft sowie Mitgliedern der Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat (falls vorhanden) sowie einen Betriebsarzt (eventuell extern).

Schritt 4: Handlungsfelder benennen – am besten aufgrund der Analyse des Status quo im ersten Schritt, ansonsten auf der Basis anderer Aktionspläne, die für das Unternehmen passen

Schritt 5: Ziele definieren – sobald die Handlungsfelder definiert sind, zum Beispiel Unternehmensführung (Unternehmensleitbild, Führungskultur), Personal (Personalauswahl, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagements), Arbeitsplatz (Barrierefreiheit), Produkte und Dienstleistungen sowie Marketing und Verkauf können für jedes Handlungsfeld zwei bis drei Ziele formuliert werden

Schritt 6: Maßnahmen entwickeln – zu jedem Ziel sollte so konkret wie möglich festgelegt werden, mit welchen Maßnahmen dieses Ziel erreicht werden kann. Dabei muss auch entschieden werden, wer wofür verantwortlich ist, wann welches Ziel erreicht sein soll und wer in welchem Umfang die Kosten wofür trägt

Schritt 7: Maßnahmen umsetzen – hier beginnt die konkrete Projektsteuerung nach dem Prinzip: wer macht was bis wann?

Schritt 8: Erfolg kontrollieren: regelmäßig sollte die Arbeitsgruppe zusammenkommen und den aktuellen Stand der Umsetzung prüfen und bei Bedarf nachsteuern und die Umsetzung verbessern. Erfolge sollten nicht nur an die Geschäftsführung, sondern auch an die gesamte Belegschaft gemeldet werden.

In seinem Leitfaden „Inklusion“ hat das Bundesarbeitsministerium die Erstellung eines Aktionsplans Schritt für Schritt erläutert: Auf den Seiten 16 bis 24 finden Sie Empfehlungen für den gesamten Prozessablauf: *http://rehadat.link/bamsinklusion*