



Prozessablauf / Vorgehensweise

Wenn sich das Unternehmen für Diversity Management entscheidet, sollte es möglichst ein ganzheitliches Konzept mit verschiedenen Schwerpunkten entwickeln. Für den Schwerpunkt „Menschen mit Behinderung“ empfiehlt es sich, zunächst Ziele aufzustellen, die man mit dem Thema Diversity Management, Schwerpunkt „Menschen mit Behinderung“, erreichen will und dazu auch geeignete Maßnahmen (vgl. Übersicht über mögliche Ziele und Maßnahmen).

Mögliche Ziele und Maßnahmen

1. Ziele

Qualitative Ziele: Bewusstseinsbildung für das Thema „Disability Mainstreaming“, Informationsaufbereitung von Menschen mit Behinderung in Gesellschaft und Wirtschaft, Förderung von personaler Vielfalt im Unternehmen, Aufwertung des Außen-Images durch ein erweitertes Diversity Management, Entwicklung von barrierefreien Kommunikations- und Informationsangeboten, Ausrichtung des Gesundheitsmanagements und der Prävention auf Inklusion, Sensibilisierung der Führungskräfte für die Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen, Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, weiter sicherstellen (zum Beispiel durch Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation)

Quantitative Ziele: Erhöhung der Quote der besetzten „Pflichtarbeitsplätze“ von aktuell X% auf 5% im Jahr 2018 und 6% im Jahr 2020, Erhöhung der Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden (zählen doppelt), Erhöhung der Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter, Erhöhung der Anzahl der schwerbehinderten Führungskräfte, Reduzierung der Ausgleichsabgabe in mehreren Stufen.

2. Maßnahmen

Bestandsaufnahme des Status quo: Benchmark quantitativ: Wo stehen wir im Vergleich zu anderen?, Benchmark qualitativ: Was machen wir im Vergleich mit anderen (noch nicht)?, Aufbau eines Inklusionsteams aus Personalbereich, Schwerbehindertenvertreter und arbeitsmedizinischer Dienst, Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs 2016–2020 mit Terminen und Verantwortlichkeiten, Entwicklung einer Personalmarketingstrategie für Menschen mit Behinderung, Prüfen aller Informations- und Kommunikationsmedien auf Barrierefreiheit, Sensibilisierungsworkshops für Führungskräfte, Ansprache der Mitarbeiter mit längerem Krankheitsverlauf, Ausrichtung des Gesundheitsmanagements und der Prävention auf Inklusion.

Anschließend wird geprüft, wer in dem Diversity-Inklusionsprojekt mitwirken kann und will. Gemeinsam werden die vereinbarten Maßnahmen als Aufgaben mit Verantwortlichkeiten und Terminen definiert und verteilt. Darüber hinaus werden Treffen zur Berichterstattung vereinbart.

TIPP: Je konkreter die Maßnahmen operationalisiert werden (wer macht was mit wem bis wann?), desto besser kann im Nachhinein der Erfolg gemessen werden.