



THE ADECCO GROUP



**Making the
Future Work for
EVERYONE.**

Aktionsplan Inklusion



Bei der Adecco Group Deutschland gestalten wir die Zukunft der Arbeit für alle. Menschen sind das Herz unseres Unternehmens – sie sind Kund:innen, Kandidat:innen und Mitarbeitende.

Unsere Verpflichtung zu Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Inklusion und Vielfalt ist darum für uns selbstverständlich. Sie ist außerdem Teil unserer breiteren Verpflichtung zur Achtung der grundlegenden Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette. Sie spiegelt unser

langjähriges Engagement für die zehn wichtigen Prinzipien des UN Global Compact wider und ist ein wichtiger Beitrag, den wir zu den Zielen der **Agenda 2030** der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung leisten können.

Wir danken unseren Kund:innen, Kandidat:innen und Mitarbeitenden für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung bei der Umsetzung dieser wichtigen Prinzipien zu Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Inklusion und Vielfalt.



Peter Blersch
*Country President Adecco Group
Germany*



Nadine Schönwald
Inklusionsbeauftragte

Einleitung und Ziele des Aktionsplans

Unser [Statement zu Diversity & Inclusion](#) bekräftigt unser Engagement für Diversity, gleichberechtigte Teilhabe, Inclusion und Zugehörigkeit. Dabei legen wir Wert darauf, dass der angelsächsische Begriff „Inclusion“ ein weites Feld umfasst und weit über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen hinausgeht.

Der vorliegende Aktionsplan fokussiert sich auf die **Inklusion von Menschen mit Behinderungen** und hat sich folgende Ziele gesetzt:

01

Stärkung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen:

Durch gezielte Maßnahmen sollen Barrieren abgebaut und der Zugang zu Chancen und Ressourcen für Menschen mit Behinderungen verbessert werden.

02

Förderung eines partizipativen Ansatzes:

Die Perspektiven unserer Mitarbeitenden, Kund:innen und der Gesellschaft werden berücksichtigt, um eine umfassende und integrative Strategie zu entwickeln.

03

Verankerung von Inklusion:

Dieser ist Teil unseres Unternehmenswerts „Inclusion“ und unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

04

Verhinderung von Diskriminierung:

Unser [Verhaltenskodex](#) fordert eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung. Eine konzerneigene Compliance-Meldestelle stellt sicher, dass jede Form von Diskriminierung unverzüglich gemeldet und angegangen werden kann.

Studien, darunter [The Adecco Group-Studie „Global Workforce of the Future 2024“](#) zeigen, dass inklusive Praktiken Vertrauen sowie Loyalität fördern, unterschiedliche Perspektiven und innovative Lösungsansätze hervorbringen und so zu besseren Geschäftsergebnissen führen. Inklusion beugt Fachkräftemangel vor und fördert Fairness.

UN-Behindertenrechtskonvention

Die **UN-Behindertenrechtskonvention** (offizielle deutsche Übersetzung [hier](#)) ist seit dem 26. März 2009 verbindlich. Sie betont das **Recht von Menschen mit Behinderungen auf gleichberechtigte Arbeit und fordert die Beseitigung aller Diskriminierung**. Insbesondere Artikel 27 über Arbeit und Beschäftigung betont das gleiche Recht auf Arbeit für Menschen mit

Behinderungen. Dies schließt das Recht ein, 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 Konvention verbietet Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Belangen im Zusammenhang mit Beschäftigung.



Adecco Group Deutschland bekennt sich zu den Prinzipien dieser Konvention. Wir erkennen an, dass Inklusion mehr als die Beseitigung von physischen Barrieren ist; sie erfordert eine tiefgreifende Veränderung von Einstellungen, Praktiken und Strukturen.

Partnerschaften für Inklusion und Nachhaltigkeit

Wir arbeiten weltweit mit anerkannten Organisationen wie dem **Global Business and Disability Network** und **Valuable 500** zusammen. Diese Partnerschaften helfen uns, unsere Inklusionsstrategien weiterzuentwickeln.



Inklusive Rekrutierungsmethoden

Die Adecco Group Deutschland setzt auf inklusive Rekrutierungsmethoden, die über den Lebenslauf hinausgehen und die **Fähigkeiten der Bewerbenden in den Mittelpunkt** stellen.

Wir engagieren uns aktiv in der Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen und Jobcentern, um Inklusion zu fördern. Denn inklusive Beschäftigung entsteht durch einen **vorurteilsfreien Einstellungsprozess und eine inklusive Unternehmenskultur**. Die Integration von inklusiven Praktiken in unser Geschäftsmodell ist nicht nur eine soziale Verantwortung, sondern auch ein Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.

Seit 2024 gibt es eine **DE&I-Schulung** für alle Mitarbeitenden, die **praxisnahe Ansätze für eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung**

bietet. Das Training vermittelt fundiertes Wissen u.a. zu Inklusion, ergänzt durch Selbstlerninhalte, und schließt mit einem Abschlusstest sowie einem Badge für das LinkedIn-Profil ab. Die Schulung hat zum Ziel, Rekrutierungsprozesse zu optimieren, Sales-Strategien durch ein diverses Team zu verbessern, sowie allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich im Bereich DE&I weiterzubilden.

Meilensteine

2023 und 2024 wurden wir für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis in der Kategorie „**Sustainable Recruiting**“ nominiert.



Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation

45%

der Befragten der Global Workforce of the Future-Studie 2023 geben an, dass ihre Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten

ermöglichen, um Work-Life-Balance zu fördern.

44 % erleben eine Anpassung ihrer Arbeit an Bedürfnisse von Gesundheit und Wohlbefinden.

Auch in unserem Unternehmen sind flexible und individuelle Lösungen wichtig für die Integration und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden.

Unser Gesundheitsmanagement fördert und erhält die körperliche und seelische Gesundheit und geht frühzeitig Gefährdungen entgegen. Dies schließt jährliche werkärztliche Vorsorge-Untersuchungen, ein Fitness-Angebot wie Firmenläufe und kostenloses Yoga ein und die Begleitung der Mitarbeitenden, deren Lebensumstände durch Behinderungen erschwert werden. Konkrete Maßnahmen dabei sind die Begehung des Arbeitsplatzes, eine gemeinsame Lösungsfindung mit der dezidierten Ansprechpartnerin, der Inklusionsbeauftragten.

Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung

Barrierearme Arbeitsplätze, etwa höhenverstellbare Tische sowie barrierefreie Meetings werden gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeitenden geprüft und gelöst. Stellen werden auch in Portalen ausgeschrieben, die vorwiegend von Stellensuchenden mit Behinderung genutzt werden. Einstellungsprozesse zielen darauf ab, Menschen mit Einschränkungen zu motivieren, sich für uns als Arbeitgeber zu entscheiden. Technische Hilfsmittel wie zum Beispiel eine angepasste Sehhilfe für die Arbeit am Computer und barrierefreie Telefone werden eingesetzt. Wir lassen uns rund um das Thema Inklusion extern beraten, beispielsweise durch Arbeitsmediziner:innen sowie Integrationsämter und Integrationsfachdienste. Wir haben

uns zum Ziel gesetzt, ein **betriebliches Eingliederungsmanagement zu etablieren**, um bei Bedarf Maßnahmen zu entwickeln, die bei einer gesundheitlichen Einschränkung am Arbeitsplatz hilfreich sind. Dabei wird nach innerbetrieblichen Lösungen oder nach geeigneten Veränderungen der bisherigen Aufgaben gesucht, wenn diese aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeführt werden können.

Die Adecco Group Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, Teams noch stärker zu begleiten, zu beraten und zu entlasten, wenn gesundheitliche Einschränkungen von Beschäftigten zu einer Mehrbelastung führen, wie etwa ein Wiedereingliederungsmanagement.

Ausbildung, Bildung, Qualifizierung & Weiterbildung

Die berufliche Entwicklung aller Mitarbeitenden werden durch **gezielte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen** unterstützt.

Einige Niederlassungen sind auf die Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert. Wir beraten Unternehmen, die ihren Wettbewerbsvorteil durch die Erweiterung ihres Talentpools nutzen und sich soziale Inklusion zu eigen machen wollen.

Wir bieten verschiedene Weiterbildungsprogramme an. **Für Inklusion steht unser eigenes E-Learning“ Conscious Inclusion“ zur Verfügung.**

Die Adecco Group Deutschland motiviert ihre Beschäftigten verstärkt dazu, an Informations- und Qualifizierungsangeboten zu den Themen Gesundheit und Inklusion teilzunehmen.

Für Menschen mit Behinderung haben wir uns mittelfristig zum Ziel gesetzt, diese noch besser durch **unser Inklusionsnetzwerk BE YOU** einzubinden. Bei Weiterbildungsmöglichkeiten, Veranstaltungen und auf unseren Internetseiten setzen wir uns Barrierefreiheit zum Ziel.



Die Zukunft der Arbeit für alle gestalten

Regelmäßige Schulungen unserer Führungskräfte stärken das Bewusstsein für Vielfalt und verbessern die Führung von Mitarbeitenden mit Behinderung.

Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Ein sensibler Umgang mit Inklusion wird gefördert und wir ermutigen Mitarbeitende mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen, offen damit umzugehen. Der „Diversity Equity & Inclusion Roundtable“ besteht

aus internen Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen sowie aus Mitgliedern der Unternehmensleitung. Dieser entwickelt Initiativen wie das Inklusionsnetzwerk **BE YOU**.

Beteiligung an Initiativen und Projekten

Wir engagieren uns aktiv in Initiativen und Projekten zur Förderung der gesellschaftlichen Inklusion. Unsere Partnerschaften, wie mit dem **Hildegardis Verein e.V.** und den **InklusionsGuides**, zeigen unser Engagement für eine umfassende und partizipative Herangehensweise.

Der Hildegardis Verein e.V. unterstützt uns durch die Zusammenarbeit mit den „InklusionsGuides“, die wertvolle Einblicke und Tipps zur Verbesserung der Barrierefreiheit bieten. Zwei Studentinnen mit Behinderung

analysieren und prüfen, wie inklusiv unsere Unternehmensprozesse sind, was gezielte Maßnahmen zur Sicherstellung einer umfassend inklusiven Organisation ermöglicht. Auch Talent Acquisition hat an den Analysen teilgenommen und die Hinweise in den Rekrutierungsprozessen berücksichtigt.

Als Mitglied im Vorstand des Unternehmens-Forums setzen wir uns seit 2024 für die Förderung der Inklusion in der gesamten Wirtschaft ein. Zudem ist unsere Inklusionsbeauftragte Mitglied des Vorstands.

Monitoring und Kennzahlen

Wir haben ein **Dashboard zur Messung unserer Schwerbehindertenquote** etabliert. Das Dashboard zur Überwachung der Schwerbehindertenquote ist ein zentrales digitales Instrument, das monatlich die relevanten Kennzahlen der einzelnen Marken im Unternehmen erfasst und darstellt. Es ermöglicht eine transparente und kontinuierliche Überwachung der Schwerbehindertenquote und zeigt sowohl aktuelle Zahlen als auch historische Entwicklungen. Durch die intuitive

Benutzeroberfläche können Verantwortliche auf einen Blick erkennen, wie sich die Quote in den jeweiligen Bereichen entwickelt.

Mit der Möglichkeit, aussagekräftige Berichte zu generieren und tiefere Analysen durchzuführen, unterstützt das Dashboard aktiv die Weiterentwicklung unserer Diversity-Strategie. **Es ist nicht nur ein Tool zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch ein Schlüssel, um die Inklusion im Unternehmen messbar zu fördern.**

Ausblick und Verpflichtung

Unser Aktionsplan ist ein kontinuierlicher Prozess. Wir streben eine integrative Kultur an, in der alle Mitarbeitenden wertgeschätzt werden.

Eine aktive Beteiligung und Feedback sind entscheidend für eine inklusive Zukunft.