

Partner

Das Teilprojekt **D-QUADRAT-Management** ist eines von insgesamt elf Teilprojekten der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft BIBER.

Wir kooperieren besonders eng mit folgenden anderen Teilprojekten:

- **Coaching Lernbehinderter**
Bildungswerk der Wirtschaft
Sachsen-Anhalt e. V.
- **FachanleiterIn in Integrationsbetrieben**
Kolping Bildungswerk Sachsen-Anhalt gGmbH
- **Call-Center-Lerninseln**
Communication Factory GmbH
- **TELEOBA-TEle-LEarning Ohne
BARRIEREN für BLINDE und SEHBEHINDERTE**
Berufsförderungswerk Halle (Saale) gGmbH

Mitwirkende Umsetzungs- und strategische Partner unseres Teilprojekts sind:

- **Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
Integrationsamt**
- Produzierende und Dienstleistungsunternehmen
- Öffentliche Einrichtungen

Laufzeit

Das Projekt Verknüpfung von Diversity- und Disability-Management zur nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderungen: **D-QUADRAT-Management** läuft über einen Zeitraum von zwei Jahren vom 01.07.2005 bis zum 30.06.2007.

Nach einer Analyse- und Entwicklungsphase im Projekt werden ab Frühjahr 2006 in zwei Kursen D-QUADRAT-Manager ausgebildet. Parallel dazu starten in Unternehmen und Institutionen D-QUADRAT-Pilotprojekte.

Kontakt

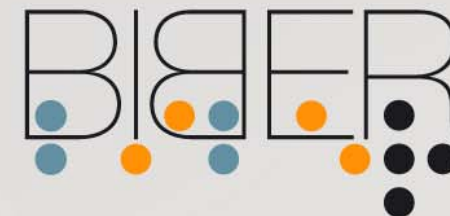


Ansprechpartner: Normen Girmann

MA&T Organisationsentwicklung GmbH
Gerhart-Hauptmann-Str. 34
39108 Magdeburg

Telefon: +49 391 7347408
Fax: +49 391 7347409
E-Mail: d-quadrat@equal-biber.de
Internet: <http://www.ma-t.de>
<http://www.equal-biber.de>

Entwicklungspartnerschaft



BERUFLICHE
INTEGRATION
VON MENSCHEN MIT
BEHINDERUNGEN
IN SACHSEN-ANHALT

D-QUADRAT- Management

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Gemeinschaftsinitiative
Equal



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Herausforderung

Diversity – oder auf deutsch: Vielfalt – findet sich in jedem Unternehmen. Bezogen auf Geschlecht, Alter, Familiensituation, Religion, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung oder auch Formen von Behinderungen kann man nicht von einer „Standardbelegschaft“ oder dem „Standardkunden“ sprechen. Diese Vielfalt birgt Risiken und Konfliktpotenziale, ebenso wie klare Chancen.

Zur Stärkung der eigenen Wettbewerbsposition und zur Entwicklung zukünftiger Wettbewerbsvorteile ist das Unternehmensmanagement zunehmend aufgefordert, aktiv mit diesen Phänomenen umzugehen. Konfrontiert mit gesellschaftlichen (z. B. alternden Belegschaften, Zuwanderung) und politischen Veränderungen (z. B. Antidiskriminierungsgesetz, betriebliches Eingliederungsmanagement) sind die Unternehmen im Vorteil, die agieren anstatt zu reagieren.

Diversity-Management ist das in den letzten Jahren entwickelte und nicht nur von größeren, sondern auch von mittleren und kleinen Unternehmen bereits eingeführte Leitbild. Ein Bündel von Maßnahmen werden einem strategischen Ziel zugeordnet: *Die bestmögliche Nutzung von Mitarbeiterpotenzialen und Kundensegmenten.*

Dazu gehört auch die nachhaltige und ökonomische Integration von Menschen mit Behinderungen in betriebliche Arbeitsabläufe (Disability-Management). Gerade hier gibt es reichhaltige Vorurteile, Fehlinformationen und Glaubenssätze, die Unternehmen von einer für beide Seiten sinnvollen und profitablen Integration abhalten.

Ziele

Hauptziel des Projektes ist die Verknüpfung von „Diversity und Disability Ansätzen und Maßnahmen“ (⇒ D-QUADRAT). Das Ergebnis werden Best-Practise-Beispiele aus betrieblichen Teilprojekten sein, die für andere Unternehmen nutzbar sind.

Um dies zu erreichen, wird die Zusammenarbeit mit zehn interessierten Unternehmen für ein Assessment ihrer D-QUADRAT-Potenziale gesucht (Phase I). Unternehmen, die dann ein internes D-QUADRAT-Projekt durchführen wollen, können mit externer Unterstützung eigene Konzepte entwickeln bzw. bestehende Konzepte auf ihre Tauglichkeit i. S. D-QUADRAT prüfen (Phase II).

Die betrieblichen D-QUADRAT-Projekte werden entsprechend folgender Grobstruktur durchgeführt:

Phase I

- Potenzialassessment zum „Diversity und Disability Management“ (Unternehmens-Check)

Phase II

- Qualifizierung von betriebsinternen D-QUADRAT-Managern (Modular)
- Initiierung eines D-QUADRAT-Betriebsprojektes und Projektmanagements
- Entwicklung von SOLL-Konzepten
- Umsetzung von ausgewählten Maßnahmen und dauerhafte Implementierung
- Projekt- und Prozessevaluation

Das Assessment, die Prozessberatung sowie die Qualifizierung erfolgen federführend durch MA&T. Weiterhin werden bei Bedarf Expertisen und Beratung durch weitere Projektpartner eingebracht.

Zielgruppe

Der Nutzen, der an diesem Projekt teilnehmenden Betriebe liegt klar auf der Hand:

- Sie erhalten ein Feedback zu Potenzialen, die Sie bisher (möglicherweise) noch zu wenig genutzt haben.
- Sie bekommen Input, Konzepte und Maßnahmenbeispiele, die eigene Aktivitäten motivieren und erleichtern können.
- Sie haben einen oder auch mehrere geschulte Mitarbeiter, die Fachkompetenz wie auch Prozess-Know-How für D-QUADRAT besitzen.
- Sie kennen alle relevanten Regularien, Ansprechpartner und Fördermöglichkeiten zur Behindertenintegration.
- Sie haben in Ihrem Betrieb Maßnahmen durchgeführt, die gegenseitiges Verständnis fördern und damit reibungslosere Arbeitsabläufe ermöglichen

... und letztendlich haben Sie einen Organisationsentwicklungsprozess in Gang gesetzt, der die Unternehmenskultur nachhaltig beeinflusst: Konflikte werden als Chance zur gemeinsamen Verbesserung verstanden und genutzt. Gegenseitige Wertschätzung und daraus resultierend Motivation und Loyalität zum Unternehmen steigen.