

Inklusives Recruiting

Beim inklusiven Recruiting stellen Sie sicher, dass Ihre Einstellungsverfahren und -praktiken für alle potenziellen Bewerberinnen und Bewerber zugänglich sind, einschließlich Menschen mit Behinderungen.

Welches Ziel wird verfolgt?

Ziel der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist es, Barrieren abzubauen und Chancengleichheit zu fördern, so dass jede oder jeder, unabhängig von physischen, sensorischen oder geistigen Fähigkeiten, die gleichen Möglichkeiten hat, sich zu bewerben und eingestellt zu werden. Inklusives Recruiting folgt nicht nur ethischen und gesetzlichen Standards, sondern bringt auch einen wirtschaftlichen Vorteil für Unternehmen: sie profitieren von einer vielfältigen Belegschaft und wirken dem Fachkräftemangel entgegen.

Den Grundstein legen

Zunächst sollte der Ist-Zustand betrachtet werden:

Welche Anforderungen stellt das Unternehmen an Mitarbeitende? Was zeichnet die Führungs- und Fehlerkultur aus? Gibt es funktionierende Vertretungsregelungen? Sind Alltagskenntnisse genauso relevant wie fachliche Qualifikationen? Was zeichnet Abteilungen und einzelne Stellenprofile aus? Besteht Kontakt zu beratenden Stellen im Themenfeld Inklusion?

Recruiting-Prozess



Ist-Zustand prüfen

Stellenanzeige

Auswahlverfahren

Onboarding

Tipps für die Praxis:

Netzwerke aufbauen: Arbeiten Sie mit Organisationen und Fachstellen zusammen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen, um qualifizierte Fachkräfte zu erreichen.

Stellenprofile prüfen: Ermitteln Sie zeitaufwendige oder spezialisierte Aufgaben, um differenzierte Stellenangebote zu erstellen (Job Carving). Verstehen und berücksichtigen Sie individuelle Talente und Interessen.

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren: Nutzen Sie Softwarelösungen, die persönliche Informationen wie Name, Geschlecht, Alter und Fotos sowie Lücken aus Lebensläufen entfernen.

Feedback einholen: Bitten Sie Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen um Feedback zu Ihrem Bewerbungsprozess, um Verbesserungsmöglichkeiten zu bestimmen.

Kontinuierliche Verbesserung: Überprüfen und verbessern Sie regelmäßig Ihre Recruiting-Prozesse, um Barrieren zu identifizieren und weiter abzubauen.



Schnelle Checkliste für inklusives Recruiting

Stellenanzeigen

- Verwenden Sie klare und einfache Sprache, vermeiden Sie Fachjargon.
- Achten Sie auf geschlechtsneutrale und inklusive Sprache.
- Stellen Sie sicher, dass die Stellenanzeigen auf einer barrierefreien Website veröffentlicht werden und auch von Screenreadern gelesen werden können.
- Bauen Sie Botschaften wie „Wir fördern Vielfalt und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Für uns zählen Kompetenzen.“ ein.
- Benennen Sie konkrete Ansprechpersonen und bieten Sie an, sich bei Fragen an die Schwerbehindertenvertretung wenden zu können.


Bewerbermanagement/ Auswahlverfahren


- Nutzen Sie Online-Bewerbungsportale, die den Richtlinien zur Barrierefreiheit entsprechen.
- Schulen Sie Ihr HR-Team in inklusivem Recruiting, damit es unbewusste Vorurteile erkennt.
- Bieten Sie alternative Bewerbungsformate an, wie Video- oder Telefoninterviews, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden.
- Stellen Sie sicher, dass Räumlichkeiten für Vorstellungsgespräche barrierefrei sind. Dies wird nicht für alle Bewerbenden mit Behinderung notwendig sein, zeigt aber die Haltung des Unternehmens.
- Bieten Sie bei Bedarf Unterstützung an, z. B. Abholung vom Bahnhof oder Gebärdensprachdolmetschung.


Einstellung und Einarbeitung


- Stellen Sie mithilfe von Expertinnen und Experten fest, welche (technischen) Hilfsmittel benötigt werden und wie die Arbeit organisatorisch gestaltet werden kann.
- Gestalten Sie Einführungsveranstaltungen und Schulungen barrierefrei.
- Stellen Sie Mentorinnen und Mentoren zur Seite, die bei Fragen unterstützen können.
- Legen Sie gemeinsam fest, wie und wie viel die Belegschaft über Einschränkungen erfährt.
- Führen Sie regelmäßige Feedbackgespräche, um herauszufinden, ob Erwartungen auf beiden Seiten erfüllt werden.

Gut informiert mit REHADAT

 Inklusives Recruiting
→ [REHADAT-Talentplus](#)

 Inklusive Unternehmenskultur
→ [REHADAT-Talentplus](#)

 Stellenbörsen
→ [REHADAT-Talentplus](#)

 Bewerbungsverfahren
→ [REHADAT-Talentplus](#)

 Arbeit inklusiv gestaltet
→ [REHADAT-Wissen](#)

Download unter:
→ rehadat.de

