

Workshop-Ergebnisse der iPunkt-Denkpause, 23. September 2020

«Hindernisfreie Personalgewinnung – worauf kommt es wirklich an?»

Hochspezialisierte Rekrutierungsprozesse und Berührungspunkte von Führungs- und Personalfachpersonen können Menschen mit Behinderungen genauso von der Arbeitswelt ausgrenzen, wie Treppenstufen vor dem Arbeitsplatz. Wer nicht an die Startlinie gelassen wird, kann mit seinem Potential nicht überzeugen und niemals ein Bewerbungsrennen für sich entscheiden.

Die Teilnehmenden der iPunkt-Denkpause erarbeiteten im Workshop für fünf Bereiche einer hindernisfreien Personalgewinnung Visionen und Herausforderungen und leiteten daraus Handlungsansätze ab. Die Ergebnisse pro Bereich sind nachfolgend in je einem Kapitel aufbereitet in Form von Richtungsaussagen «**Weg von...[Herausforderung] – Hin zu...[Vision]**» sowie entsprechenden **Handlungsansätzen**.

Beispiel

Weg von *fehlenden Signalen der Offenheit für Menschen mit Behinderungen seitens Unternehmen bei Stellenausschreibungen.*

Hin zu *klaren Formulierungen von Anforderungen und Angeboten für Menschen mit Behinderungen bei Stellenausschreibungen.*

Handlungsansatz

Ein Label, wie beispielsweise iPunkt oder ein Begrüssungssatz in Stellenausschreibungen signalisieren die Offenheit eines Unternehmens für Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen.

Workshopleiterinnen und -leiter

- 1) **Bewusstseinsbildung, qualitative Personalplanung:** Herbert Bichsel, Co-Präsident Sensability
- 2) **Unternehmensattraktivität:** Pascal Güntensperger, Programmleiter Label iPunkt
- 3) **Personalakquisition:** Brian McGowan, Co-Präsident Sensability
- 4) **Personalselektion, Anstellungsverhandlung:** Anja Reichenbach, Beratung & Entwicklung Sensability
- 5) **Einführung, Einarbeitung:** Corinne Klemenz, Stv. HR Leiterin FINMA

Inhaltsverzeichnis

1. Bewusstseinsbildung, qualitative Personalplanung.....	3
1.1 Richtungsaussagen Bewusstseinsbildung, qualitative Personalplanung.....	3
1.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen.....	4
2. Gestaltung der Unternehmensattraktivität.....	5
2.1 Richtungsaussagen Unternehmensattraktivität.....	5
2.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen.....	6
3. Personalakquisition.....	7
3.1 Richtungsaussagen Personalakquisition.....	7
3.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen.....	8
4. Personalselektion/Anstellungsverhandlung.....	9
4.1 Richtungsaussagen Personalselektion/Anstellungsverhandlung.....	9
4.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen.....	10
5. Einführung/Einarbeitung.....	11
5.1 Richtungsaussagen Einführung, Einarbeitung.....	11
5.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen.....	12

1. Bewusstseinsbildung, qualitative Personalplanung

1.1 Richtungsaussagen Bewusstseinsbildung, qualitative Personalplanung

Ziffer	Weg von...	Hin zu...
1	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichgültigkeit, fehlende Priorität des Themas Inklusion (ist halt so...) • Wenig Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Unternehmen • Systemische Hindernisse • fehlende Führungspersonen mit Behinderungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Inklusion von MmB wird als Chance für das Unternehmen gesehen • Das Gesamtunternehmen ist für Inklusion sensibilisiert und setzt sie konsequent um • Das Unternehmen will ein gleichberechtigtestes und lösungsorientiertes Arbeitsumfeld für MmB schaffen • Im Unternehmen ist der Mehrwert für die Personalführung bekannt, den MmB bringen
2	<ul style="list-style-type: none"> • Unsicherheiten, fehlendes Know-how beim Thema Behinderungen • Berührungängste, Vorurteile • Fremdbestimmung 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen bietet angepasste Stellen für Menschen mit Behinderungen (MmB) an • Das Unternehmen vergibt die nächste Lehrstelle an MmB
3	<ul style="list-style-type: none"> • Eingeschliffene Arbeitsabläufe bei der Personalgewinnung 	<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit für neue Kompetenzen und Arbeitsweisen (Sichtweisen) • Flexibilität, Dynamik und Effizienz stärken

1.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen

Handlungsansätze	zu Ziffer
Die Sensibilisierung für die Gleichstellung von MmB im Unternehmen erfolgt top-down und bottom-up	1
Personalfachpersonen beziehen bei der Entwicklung des inklusiven Arbeitsumfelds MmB partizipativ mit ein	1
Personalfachpersonen werden bei der Entwicklung eines inklusiven Arbeitsumfelds vom Unternehmen unterstützt	1
Personalfachpersonen schaffen ein förderliches Umfeld für MmB im Unternehmen. Sie führen dazu Veranstaltungen auf allen Ebenen durch unter Einbezug von MmB	1 2
Personalfachpersonen bauen ihre Kompetenzen im Bereich Disability auf halten es auf dem neusten Stand (Es reicht nicht aus)	2
Das Wissen über Hindernisse im eigenen Arbeitsumfeld und entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfsmittel ist im Unternehmen personenunabhängig verankert. Anlaufstellen für die fachliche und finanzielle Unterstützung beim Abbau von Hindernissen sind bekannt – insbesondere bei Personalfachpersonen	2
Personalfachpersonen planen und initiieren angepasste Arbeitsprozesse und alternative Arbeitsprofile (Job Design)	2 3
Zusammenlegen von geeigneten Tätigkeiten (abteilungs-, betriebsübergreifend, (Arbeitgeber-)Netzwerke)	2 3

2. Gestaltung der Unternehmensattraktivität

2.1 Richtungsaussagen Unternehmensattraktivität

Ziffer	Weg von...	Hin zu...
1	<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Haltung Mitarbeitende mit Behinderungen als Imagepflege Fehlende Strategie 	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellung von MmB ist Bestandteil der Identitätsarbeit des Unternehmens Durch glaubwürdige Kommunikation der Corporate Social Responsibility (CSR) wird die Arbeitgebermarke gestärkt
2	<ul style="list-style-type: none"> Stellenplattformen für MmB und Organisationen der Arbeitsintegration sind dem Unternehmen nicht bekannt Fehlende Ressourcen, fehlende Funktionen 	<ul style="list-style-type: none"> Das Unternehmen schafft/sucht aktiv Begegnungsmöglichkeiten zu MmB Beziehungen zu Organisation der Arbeitsintegration werden gepflegt Steigerung der Anzahl Bewerbungen von MmB
3	<ul style="list-style-type: none"> Keine Begegnungen / kein Austausch mit MmB Berührungssängste und fehlender Wille neue Wege zu gehen seitens Entscheidungsträger 	<ul style="list-style-type: none"> Die Bedürfnisse von MmB sind im Unternehmen bekannt In Stellenausschreibungen werden Angebote gemäss den Bedürfnissen von MmB formuliert

2.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen

Handlungsansätze	zu Ziffer
Aufbau von internem Netzwerk/Arbeitsgruppe mit der Mission Gleichstellung von MmB (Strategieentwicklung)	1
Beitritt zu externen Netzwerken mit der Mission Gleichstellung von MmB	1
Erfolgsgeschichten von Anstellungen und Arbeitsplatzertretungen intern und extern publizieren	1
Attraktivität des Unternehmens für MmB kommunizieren (faire Entlöhntung, Life-Balance, Hindernisfreiheit, Werthaltung, Diversity,...)	1
Priorität der hindernisfreien Personalgewinnung über entsprechende Strategieentwicklung erhöhen	2
Gewährleistung einer barrierefreien Website für das Unternehmen	2
Partizipation bei Begegnungsräumen/-plattformen mit MmB externer Akteure	2 3
Begegnung zwischen Teams und MmB im Arbeitsalltag durch Praktika und Arbeitstrainings fördern und gleichzeitig Bewusstsein für Anschlusslösungen stärken	3
Anbieten von flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office, Teilzeitstellen resp. Jobsharing	3
Im Unternehmen wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gefördert (bspw. Flexible Kompensation der Überstunden und Zeitguthaben Berücksichtigung privater Verpflichtungen bei der Arbeitsplanung Rücksichtnahme auf private Bedürfnisse bei der Ferienplanung)	3

3. Personalakquisition

3.1 Richtungsaussagen Personalakquisition

Ziffer	Weg von...	Hin zu...
1	<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Offenheit auf beiden Seiten beim Bewerbungsprozess (Unternehmen, MmB) 	<ul style="list-style-type: none"> Es gibt nur noch einen Arbeitsmarkt (Fernziel, Utopie) Chancengleiche Rekrutierung von MmB Personalfachpersonen und Führungspersonen der Linie sind gleichermassen offen, sich auf MmB einzulassen
2	<ul style="list-style-type: none"> Angst vor Kosten und Aufwand für die Anstellung von MmB Berührungsängste und Unsicherheiten beim Umgang mit MmB (was darf ich, was nicht) Ausschluss von spezifischen Behinderungsformen 	<ul style="list-style-type: none"> Personalfachpersonen sind geschult im Umgang mit MmB Praktika und Arbeitstrainings mit einer Anschlusslösung
3	<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Signale der Offenheit für MmB seitens Unternehmen bei Stellenausschreibungen Stellenausschreibungen erreichen MmB nicht Ausbleibende Bewerbungen von Stellensuchenden mit Behinderungen aus Angst vor undifferenzierten Absagen und Frusterlebnissen Hindernisse bei Profil-Anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> Unternehmen sind sich der Anforderungen/Bedürfnisse beim Thema Behinderungen bewusst Klare Formulierung von Anforderungen und Angeboten bei Stellenausschreibungen und realistische Erwartungen an Stellensuchende mit Behinderungen

3.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen

Handlungsansätze	zu Ziffer
In Imagevideos vom Unternehmen sind MmB vertreten	1
Schaffen von Begegnungsräumen/-plattformen mit MmB und Anbieten von Schulungen für alle Ebenen des Unternehmens	1 2
Dem Fachkräftemangel begegnen durch die Ausweitung des Personalmarketings auf den Arbeitsmarkt von MmB	2 3
Ein Label, wie beispielsweise iPunkt oder ein Begrüssungssatz signalisieren die Offenheit des Unternehmens für MmB und die Bereitschaft, sich chancengleich auf Bewerbungen einzulassen	3
Bewusstseinsbildung für Bedürfnisse von MmB sowie Publikationsorte für Stellenausschreibungen, die für MmB geeignet sind	3
Hindernisfreies Bewerbungsverfahren für Menschen mit Behinderungen gewährleisten (Prozesse, IT, ...)	3

4. Personalselektion/Anstellungsverhandlung

4.1 Richtungsansagen Personalselektion/Anstellungsverhandlung

Ziffer	Weg von...	Hin zu...
1	<ul style="list-style-type: none"> Keine Menschen mit Behinderungen für die engere Auswahl selektionieren aus «Angst», dass eine spätere Absage als Diskriminierung aufgefasst werden könnte Abwägung seitens MmB, ob Beeinträchtigung erwähnt werden soll, oder besser nicht Unsicherheiten in Bezug auf Fragen zu Behinderungen während dem Vorstellungsgespräch Mangelnder persönlicher Kontakt 	<ul style="list-style-type: none"> Augenhöhe, Datingplattform Neue Bewerbungsformen Transparenter Informationsfluss
2	<ul style="list-style-type: none"> Vorurteile in Bezug auf den Aufwand und die Last Defizitorientierung Ängste vor Absenzen, Ausfällen, Mehrkosten Fehlendes Wissen Unsicherheiten in Bezug auf Schaffung eines barrierefreien Arbeitsplatzes (baulich, IT, usw.) Diskriminierung von MmB (bspw. Entlöhnung) Beschränkte Anerkennung von unterschiedlichen Bildungswegen aufgrund von Ungleichheit im Bildungswesen 	<ul style="list-style-type: none"> Anerkennen von Fähigkeiten, Ressourcenorientierung Offenheit (Enttabuisierung)

4.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen

Handlungsansätze	zu Ziffer
Neue Instrumente bei der Personalgewinnung anwenden: Anonymisierte Bewerbungsverfahren, Einsatz Head Hunter für MmB, «Bluffrunde»	1
Begegnung und Vertrauen schaffen sowie seitens Unternehmen ehrliches Interesse an der Person und ihren Ressourcen zeigen	1
Absagen aufgrund unverhältnismässiger Anpassungsanforderungen werden der bewerbenden Person offen kommuniziert, ohne andere Gründe vorzuschieben (Nichtdiskriminierung): Wären für ein neues Arbeitsverhältnis Anpassungsmassnahmen erforderlich – organisatorischer, technischer, inhaltlicher Art (Bsp. andere Verteilung der Arbeitszeiten; Einzel- statt Mehrpersonenbüro), so wird seitens Unternehmen sorgfältig geprüft und kommuniziert, inwiefern diese mit verhältnismässigem Aufwand umgesetzt werden können.	1
Sicherstellung/Zulassung der nötigen technischen Hilfsmittel in Bewerbungsgesprächen und Assessments	2
Stetiger Austausch, wertfreie Kommunikation	2
Einsatz von ressourcen- und fähigkeitsorientierten Jobinterviews	2
Nachhaltige Teamentwicklung (Inspiration Sportbereich)	2
Vernetzung von Unternehmen	2
Fallspezifisch Klarheit schaffen über versicherungstechnische Konsequenzen für das Unternehmen (KTG, UVG, BVG)	2
Ressourcenorientierte Entlohnung, keine (v.a. keine lohnrelevanten) Ziele vereinbaren, die sich für MmB benachteiligend auswirken	2
Vernetzung mit Dienstleistungen und Fachpersonen, die als Back-up agieren können	2
Analogien herstellen, um das eigene Verhalten zu normalisieren (Selektion von Frauen, Migrant*innen, usw.)	2

5. Einführung/Einarbeitung

5.1 Richtungsaussagen Einführung, Einarbeitung

Ziffer	Weg von...	Hin zu...
1	<ul style="list-style-type: none"> Spezialbehandlung und Sonderregelungen MmB Teammitglieder mit Behinderungen wird übertriebene Fürsorge, Mitleid oder Bevormundung entgegengebracht Unverhältnismässige interne «Sensibilisierungskampagne» (wie gehen wir mit xy um? / Diskussionsrunden / interne Schulungen usw.) 	<ul style="list-style-type: none"> Gleiche Rechte und Chancen (bspw. Salär), ungleich in der Übermittlung MmB dürfen Beeinträchtigung offen thematisieren, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen für Karriere, etc. MmB sind ermächtigt Vorschläge zur Einführung, Einarbeitung zu machen
2	<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Arbeitsplatzoptimierung / fehlende Anpassung von Arbeitsabläufen Blickwinkel: Egoismus, Fokus auf sich 	<ul style="list-style-type: none"> Miteinbezug von MmB, bauliche Veränderungen Keine Unterschiede, Gleichbehandlung ist Selbstverständlichkeit
3	<ul style="list-style-type: none"> Intransparenz und Gerüchteküche im Team Leistungsdruck, zu viele Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> Abbau von Schamgefühlen (beidseitig) Team vorbereiten und sensibilisieren, ggf. mit externer Unterstützung

5.2 Handlungsansätze zu den Richtungsaussagen

Handlungsansätze	Ziffer
Gleichstellung von MmB in Leitbild aufnehmen (ev. Labeling beantragen) und bei Einführungsveranstaltungen darauf hinweisen	1
Feedback von Mitarbeitenden mit Behinderungen laufend erfragen (sie sind ExpertInnen in eigener Sache)	1
Konkrete Projekte oder Arbeiten an MmB zuweisen und damit Vertrauen schenken	1
Inanspruchnahme von Unterstützung/Beratung/Coaching durch externe ExpertInnen für das Unternehmen/Team vor und während der Einarbeitungsphase	1 2
Perspektivenwechsel im Team durch Begegnung und Erlebnisse ermöglichen (Kaffeepause, Mittagessen etc.)	2
Beeinträchtigung und Behinderungen aktiv thematisieren im Team, offen nachfragen und kommunizieren	2 3
Führungsperson von MmB handelt bewusst, gekonnt und souverän, so dass die Mitarbeitenden im Team das Verhalten kopieren	3
Leistungsdruck während Einarbeitung vom Team nehmen, schrittweiser Aufbau der Kommunikation («laufen lassen»)	3
Kein Benchmarking in Bezug auf durchschnittliche Arbeits- und Leistungsfähigkeit in Teams	3