

Impulse für inklusive Stelleninserate

Ziele

Menschen mit Behinderungen sollen sich durch ein Stelleninserat auch angesprochen fühlen. Die Offenheit und Bereitschaft des Unternehmens, Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen zu bieten, sollen implizit und/oder explizit signalisiert werden. Es soll kommuniziert werden, dass das Unternehmen sich an den Fähigkeiten der Bewerbenden orientiert, nicht an deren Defiziten.

Im Bewerbungsprozess sollen Stellensuchende mit Behinderungen sich ihren Möglichkeiten entsprechend informieren und mit dem Unternehmen kommunizieren können.

Ein Stelleninserat soll gleichlautend auf allgemeinen und spezifischen Stellenportalen publiziert werden. Die Formulierung spezieller Inserate mit einer exklusiven Ausrichtung auf Menschen mit Behinderungen für spezifische Stellenportale ist zu vermeiden.

Allgemeine Hinweise zur Formulierung des Stelleninserats

Im Idealfall wird in allen Bereichen des Stelleninserats kohärent zum Ausdruck gebracht, dass Stellensuchende mit Behinderungen auch angesprochen sind:

- Grundsätzliches Bekenntnis zur Inklusion in einem einleitenden Absatz, Formulierungen zur Werthaltung im Unternehmensporträt
 - *«...wir leben Inklusion und Vielfalt und freuen uns über Bewerbungen aller Menschen...»*
 - *«...wir leben Vielfalt und Chancengleichheit für alle. Wir achten alle Menschen gleichermassen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religionszugehörigkeit, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung. Unsere Haltung ist geprägt von Respekt und Wertschätzung...»*
 - *«...Gleichstellung, Inklusion sowie Diversität sind uns wichtig. Wir leben von der Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen...»*
- Die Platzierung von Labels oder die Nennung von Auszeichnungen kann Formulierungen zur Werthaltung im Portrait der Unternehmung stärken.
 - *«...wir sind überzeugt von den Vorteilen von Diversität und Inklusion. Wir sind seit vielen Jahren ausgezeichnet mit dem Label iPunkt...»*
 - *«...als Trägerin des iPunkt-Labels bieten wir ein Arbeitsumfeld, das niemanden behindert...»*

- Bilder und/oder Visualisierungen sollten über die Protagonist:innen die Vielfaltskultur zum Ausdruck bringen.
- Ausbildungsvoraussetzungen so offen wie möglich formulieren, um Menschen mit unterschiedlichen Bildungswegen anzusprechen. Nach Möglichkeit Ausbildung und Erfahrung ähnlich gewichten.
 - «...berufliche Kenntnisse im Bereich der Wäschebearbeitung von Vorteil oder vergleichbare Erfahrung...»
- Das Stellenprofil sollte möglichst differenziert beschrieben werden. Möglichst bildhafte Beschreibung der Tätigkeiten und Anforderungen – so können Menschen mit Behinderungen am besten einschätzen, ob das Stellenprofil für sie in Frage kommt.
 - Die erforderlichen Kompetenzen explizit benennen, anstatt strikte Anforderungs- und Persönlichkeitsprofile zu fordern.
 - «...unsere Kinder freuen sich, wenn du sie mit deiner Kreativität begeisterst, deine Teammitglieder freuen sich über deine Teamfähigkeit. Da die Kommunikation zentral ist, ist es uns wichtig, dass du deine Inputs stets wertschätzend und lösungsfokussiert äusserst. Und hey, wir prägen die Kinder mit unserem Wesen – deshalb ist es wertvoll, wenn du proaktiv bist und Lebensfreude ausstrahlst!»
 - «...das bewirken Sie bei uns: Mit Ihrer Mithilfe in einem lebendigen und fröhlichen Team wird der gesamte Klinikbereich mit frischer Wäsche versorgt und Mitarbeiter*innen glänzen in sauberer Arbeitskleidung. Sie helfen mit beim Sortieren und Mangeln der Wäsche und führen Näh- und Flickarbeiten durch...»
- Bereitschaft des Unternehmens signalisieren, bezüglich Wirkungsfeld (Verantwortung, Aufgaben und Kompetenzen) auf die Bedürfnisse von Bewerbenden mit Behinderungen einzugehen.
 - Wo die Flexibilität besteht, diese transparent anbieten und damit die Attraktivität für Stellensuchende mit Behinderungen kommunizieren. Von besonderem Interesse für Menschen mit Behinderungen könnten beispielsweise sein: Arbeitsplatz- und Arbeitszeitflexibilität, Kleinst- und Teilzeitpensen, Jobsharing, Job Rotation, Anforderungen hinsichtlich Effektivität (statt Effizienz), Berücksichtigung privater Verpflichtungen.

- Informationen zur Barrierefreiheit des Arbeitsorts und Arbeitsplatzes angeben
 - «...unseren barrierefreie Arbeitsort erreichen Sie sehr gut mit dem ÖV...»
 - «...hindernisfrei zugänglich...», «...hindernisfrei anpassbar...»
 - «...Ausstattungen für Mitarbeitende mit Sehbehinderungen vorhanden...»

- Information, dass auf einen Bewerbungsprozess ohne Benachteiligungen Wert gelegt wird und Angebote für Menschen mit Behinderungen während des Bewerbungsprozesses formulieren.
 - «...unser Anspruch ist es, ein chancengerechtes/hindernisfreies Bewerbungsverfahren zu gestalten...»
 - «...für Auskünfte und die Klärung Ihrer Bedürfnisse in Bezug auf ein hindernisfreies Bewerbungsverfahren wenden Sie Sich an...»

- Nicht ausschliessende Angaben bei Kontaktkoordinaten, Bewerbungsweg, Auskunftsbereich: Der Bewerbungsprozess soll über mehrere Kanäle möglich sein, um Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen die Teilnahme zu ermöglichen. Die Digitalisierung von Rekrutierungsprozessen hat oft zur Folge, dass diese für gewisse Behinderungsformen nicht oder erschwert zugänglich sind.
 - Auskünfte müssen per Tel. und Mail möglich sein.

- Verwenden eines ausgefallenen/motivierenden «Call to action», der Menschen mit unterschiedlichsten Lebensgeschichten, Bildungswegen und Erfahrungshorizonten anspricht.
 - «...bringen Sie die erforderlichen Kompetenzen mit? Dann lassen Sie uns gemeinsam klären, was Sie benötigen, um die beschriebenen Aufgaben erfolgreich zu erledigen...»
 - «...Was noch? Sag du uns, mit welchen Eigenschaften du unser Team bereichern möchtest!»

- Das Inserat soll barrierefrei zugänglich sein.
 - Ausschreibungsplattformen sind auf Barrierefreiheit zu prüfen
 - Tools für die Einreichung der Bewerbung sind auf Barrierefreiheit zu prüfen. Allenfalls Alternativen anbieten (z.B. Mail, Telefon)
 - Evtl. Ausschreibung in leichter Sprache verfassen

Quelle: Praxisseminare «Inklusiver Arbeitsmarkt» – ein Angebot von Sensability, id-Geo und Impulse