

Barrierefreie Rekrutierung

Diese Faktoren fördern eine barrierefreie Rekrutierung und öffnen den Zugang zur Zielgruppe Mitarbeitende mit Behinderung/gesundheitlicher Beeinträchtigung:

Website Bereich Jobs:

- Die Job Seite muss barrierefrei sein
- Benennen Sie eine direkte Ansprechperson mit Verständnis für die Thematik (mit Tel. Nummer und/oder E-Mail)
- Vermerken Sie auf der Homepage einen Hinweis oder ein Disability Statement
- Bieten Sie eine alternative Bewerbungsmöglichkeit (per direkte Mailadresse) zum online-Prozess (hilft auch anderen Personen) an.

Formale Gestaltung des Stelleninserats:

- Beachten Sie die Schriftgrösse (veränderbar, genügend gross)
- Gestalten Sie das Inserat strukturiert und übersichtlich
- Beachten Sie die Sprache und Bilder (mit I-Text versehen), (Beispiel: Ein grossflächiges Bild im Hintergrund ist nicht barrierefrei)
- Achten Sie auf gute Kontraste

Inhaltliche Gestaltung des Stelleninserats:

- Platzieren Sie einen Hinweis zur Offenheit (Wir laden Menschen mit Behinderung explizit ein sich zu bewerben)
- Gestalten Sie die Rahmenbedingungen möglichst offen
- Bieten Sie eine hohe Flexibilität in Bezug auf Pensum, Arbeitsort, Homeoffice, Arbeitsgestaltung.
- Fügen Sie ev. zusätzlich einen Hinweis an: «Benötigen Sie andere Rahmenbedingungen? Bitte geben Sie uns Bescheid.»
- Nicht zu detaillierte Beschreibungen bzgl. der Kompetenzen. Allenfalls eher Kernkompetenzen benennen oder Fachgebiete.

Ausschreibung:

- Stelleninserate auf spezialisierten Plattformen platzieren: www.profil.ch; <https://enableme.myability.jobs/> oder den IV-Stellen melden

Anreise ins Unternehmen:

- Ist die Anreise barrierefrei (ev. genauer umschreiben)?

Interview:

- Wählen Sie gemeinsam mit dem Bewerbenden das passende Format (vor Ort, online, telefonisch etc.)
- Klären Sie die Sitzordnung (Personen mit Autismus sitzen manchmal lieber nebeneinander als gegenüber)
- Fragen Sie, ob eine Begleitperson, ein Assistenzhund, ein Dolmetscher mit zum Gespräch erscheint.
- Achten Sie darauf, wie Sie mit der Person sprechen (Auf Augenhöhe begegnen, Barrieren im Kopf abbauen, die Person unabhängig zur Behinderung betrachten). Richten Sie das Gespräch immer an die Bewerbende nicht an die Begleitperson oder Dolmetscher.
- Bei der Selektion sollen Qualifikation und Erfahrungen im Vordergrund stehen.

- Menschen mit Behinderung sind Experten in eigener Sache: Fragen Sie sie, was sie brauchen, um gut arbeiten zu können?
- Sprechen Sie die Behinderung nicht direkt an, es sei denn, die Person mit Behinderung tut es oder hat im Bewerbungsdossier bereits darauf hingewiesen.
- Beachten Sie, dass die Behinderung nicht ohne Einverständnis der Person mit Behinderung kommuniziert werden darf.

Absagen:

- Sie dürfen auch einer Person mit einem Handicap absagen, denn in erster Linie muss die Person ins Team und Unternehmen passen. Begründen sie die Absage mit Hinweis auf die Qualifikationen und/oder Erfahrungen.

Über Stiftung Profil:

Die Stiftung Profil ist eine renommierte Organisation, die sich der Förderung von Inklusion und Chancengleichheit in der Arbeitswelt verschrieben hat. Die Stiftung setzt sich dafür ein, die Kluft zwischen Menschen mit Behinderungen und potenziellen Arbeitgebern zu überbrücken und ein zugängliches und integratives Umfeld für alle zu schaffen. Durch verschiedene Initiativen unterstützt die Stiftung Profil Menschen mit Behinderungen, fördert ihre berufliche Entwicklung und ermutigt Arbeitgeber, sich für Vielfalt einzusetzen. Weitere Informationen finden Sie unter www.profil.ch.