

Merkblatt

Wichtige Anhaltspunkte für Betriebe, die Menschen mit Beeinträchtigung einstellen möchten

Dieses Merkblatt richtet sich an Betriebe aus dem ersten Arbeitsmarkt, die Menschen mit Beeinträchtigung einstellen möchten. Die aufgeführten Anhaltspunkte sind Teil der Beratung. Blindspot unterstützt Interessierte dabei, jeweilige Themenbereiche zusammen anzugehen. Wichtig hierbei ist, dass die Anhaltspunkte keinen linearen Prozess darstellen.



Unternehmens- und Teamkultur

- Mitarbeitende zum Thema „Umgang mit Vielfalt im Unternehmen“ sensibilisieren
- Inklusive Teammomente fördern (z.B. regelmässige Teamsitzungen für alle Mitarbeitende)
- Transparente Kommunikation von Unternehmenszielen
- Unternehmenskultur, die auf Gleichberechtigung, Partizipation, Offenheit und Respekt beruht, fördern



Personalrekrutierung

- Stellen/Einsatzgebiete/Aufgaben für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung identifizieren und festlegen
- Arbeitsformen definieren (z.B. Arbeitstraining, Praktikum, Ausbildung, befristeter Vertrag, Wiedereingliederung etc.)
- Massnahmen zur Personalakquise erarbeiten; hierbei wird eine starke Zusammenarbeit und Vernetzung mit Organisationen, Institutionen aus dem Inklusions- und Behindertenbereich, IV, Sozialdienst sowie Angehörigen empfohlen, da übliche Jobplattformen meist nicht inklusiv zugänglich sind und von Menschen mit Beeinträchtigung noch kaum genutzt werden
- Personalmarketing inklusiv ausrichten (z.B. Stelleninserate in leichter Sprache)
- Vor dem Bewerbungsgespräch: Mit potentiellen Mitarbeitenden klären, inwiefern und welche wichtigsten Bezugspersonen aus dem Umfeld zugezogen werden sollen
- Während dem Bewerbungsgespräch: Gesprächsfokus auf Motivation, Fähigkeiten, Bedürfnisse legen; in einem zweiten Schritt über Finanzierungssituation sprechen



Team-Gestaltung & Durchmischung

- Team-Gestaltung: Die Anzahl der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung bzw. deren Beschäftigungsgrad ist stark von der jeweiligen Phase, den Beeinträchtigungsarten und der Konstellation des Gesamtteams abhängig
- Ausgewogene Durchmischung im Team: Ein gesundes Verhältnis von Menschen mit Beeinträchtigung und ohne Beeinträchtigung für den eigenen Betrieb festlegen - empfohlen wird hierbei ein Verhältnis von maximal 40 zu 60 – respektive auf 10 Mitarbeitende maximal 4 Mitarbeitende mit Beeinträchtigung



Arbeitseinsatz, Begleitung & Coaching

- Bedürfnisorientierten und flexiblen Arbeitseinsatz erarbeiten; individuelle Lösungen zur Schichtenübernahme erarbeiten, mit dem Ziel das Mindestpensum kontinuierlich zu erreichen
- Einsatzplan bzw. Prozessgestaltung und Lerninhalte erarbeiten
- Interne Ansprechperson für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung festlegen und jeweilige Zuständigkeiten klären
- Externe, agogische Fachpersonen einholen, um ein allfälliges Coaching zu klären und individuelle Lösungen zu erarbeiten



Lohn, Finanzierung & Ausfälle

- Finanzierungssituation und Entschädigungserwartungen klären
- Kosten für behindertenbedingte Zusatzaufwände müssen Betriebe nicht zwingend selber tragen; Informationen über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten einholen / sich beraten lassen
- Mitarbeitende zum Thema „potentielle Ausfälle im inklusiven Team“ sensibilisieren
- Nachhaltiges System für Ausfälle entwickeln und festlegen (verschiedene Lösungen wie z.B. Springerpool, Teilzeitschichten, anfänglich doppelt besetzte Schichten)



Vernetzung & Kommunikation

- Vernetzung mit Fachstellen aus dem Inklusionsbereich
- Vernetzung mit Gastronomiebetrieben aus dem Inklusions- und Integrationsbereich
- Kommunikation mit Gästen und Lieferanten kontinuierlich pflegen
- Kommunikation nach aussen anpassen (z.B. Überarbeitung Webseite, Leitbild)