



Inklusion im Recruiting

- Ein kurzer Leitfaden für Unternehmen -

STAND FEBRUAR 2020

Was bedeutet inklusives Recruiting? Wieso lohnt es sich, Zeit in dieses Thema zu investieren und wie geht man dabei vor?

Mit diesen und weiteren Fragen befasst sich der folgende Leitfaden „Inklusion im Recruiting“, der im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Netzwerks „Arbeit & Autismus Rhein-Main“ entstanden ist. Ziel ist es, interessierten Betrieben die Vorteile eines inklusiven Recruitingansatzes aufzuzeigen, konkrete Handlungsempfehlungen weiterzugeben und „Best Practice“-Beispiele aus dem Netzwerk zu teilen.

Was ist inklusives Recruiting?

Unter inklusivem Recruiting verstehen wir einen Ansatz im Rahmen der Personalauswahl, der sich explizit an (potenzielle) Bewerber verschiedenster Hintergründe richtet. Dabei werden auch Kandidaten (z.B. mit Autismus) angesprochen, die in Folge einer neurodiversen Persönlichkeitsentwicklung und ggf. einer daraus resultierenden Schwerbehinderung besondere Bedürfnisse, besondere Fähigkeiten oder Einschränkungen mitbringen.



Inhaltsverzeichnis

WARUM macht inklusives Recruiting Sinn?	S. 3
WIE kann man dabei vorgehen?	S. 4
WAS sind Erfolgsgeschichten aus dem Netzwerk?	S. 5
Nützliche Links, Kontakte & Websites	S. 6
Über das Netzwerk	S. 7

Bemerkung: Auf Grund der einfacheren Lesbarkeit wurde im Folgenden auf den Zusatz „m_w_d“ bzw. die formale Ansprache verschiedener Geschlechter verzichtet. Selbstverständlich richtet sich der Inhalt trotzdem an alle Personen, unabhängig vom Geschlecht, mit dem sie sich identifizieren.

Warum

... macht inklusives Recruiting für Arbeitgeber Sinn?

Wieso sollten sich Unternehmen mit dem Thema Recruiting befassen? Welche Vorteile ergeben sich daraus, wenn sich ein Arbeitgeber auch Kandidaten mit Besonderheiten und Einschränkungen gegenüber öffnet und das Thema Inklusion im Rahmen der Bewerberauswahl in den Fokus stellt? Hier ein Auszug aus der Liste der Vielzahl an Gründen, wieso dieses Thema gerade heutzutage relevant ist:

1. Den Kampf gegen den Fachkräftemangel gewinnen

Dank des Einbezugs von Menschen mit Einschränkungen eröffnet sich Arbeitgebern ein größerer Bewerberpool, sodass die Wahrscheinlichkeit für die erfolgreiche Besetzung einer Stelle steigt. Gerade bei der heutigen Arbeitsmarktlage, dem akuten Fachkräftemangel und dem starken Wettbewerb unter Arbeitgebern ergibt sich hier ein großes Potenzial.

Außerdem verzeichnen viele Unternehmen, die sich offen zeigen, einen Imagegewinn, der wiederum weitere potenzielle Kandidaten anzieht.

2. Potenziale nutzen

Verschiedene Menschen bringen verschiedene Fähigkeiten mit. Sie suchen einen zuverlässigen Mitarbeiter, der ohne Verlust von Qualität monotone Routineaufgaben bewältigt? Möglicherweise ist ein Kandidat, der eine Einschränkung mitbringt, genau der Richtige für diese Position. Denn beispielsweise für Personen aus dem Autismusspektrum kann es ein Leichtes sein, sich wiederholende Aufgaben ohne den kleinsten Flüchtigkeitsfehler zu bearbeiten, während „neurotypische“ Kollegen nach wenigen Minuten mit Konzentrationsprobleme zu kämpfen haben.

3. Loyale und motivierte Mitarbeiter finden

Gerade Personen, für die sich die Arbeitsplatzsuche auf Grund einer Einschränkung als schwierig gestaltet, sind oft besonders motiviert, sich zu beweisen, wenn sie eine Chance erhalten. Erfahrungsgemäß zeigen sie eine große Arbeitsdisziplin, empfinden eine hohe Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber und zeigen eine geringere Wechselmotivation.

4. Den Teamzusammenhalt stärken / Vielfalt im Unternehmen

Jeder Mitarbeiter bringt eine neue Perspektive ins Team und insbesondere Kandidaten mit einer Einschränkung verlangen vom Team, sich auf Neues einzustellen, die eigene Perspektive zu hinterfragen und zu erweitern und aufeinander zu achten, statt nur nach den eigenen Bedürfnissen zu gehen. Daher kann es sehr bereichernd für ein Team sein, sich auf die besonderen Bedürfnisse des neuen Kollegen einzustellen. Dies trägt zum Miteinander und der menschlichen Entwicklung des Teams bei. Gleichzeitig kann sich die Kommunikation im Team verbessern, wenn ein offener Austausch über Stärken und Schwächen stattfindet und man von den besonderen Fähigkeiten des anderen lernen kann.

5. Finanzielle Zuschüsse nutzen

Natürlich gibt es neben der menschlichen auch eine finanzielle Seite: Vom Eingliederungszuschuss über das HePAS gibt es verschiedenste Zuschüsse vom Arbeitsamt und anderen Institutionen, um den Arbeitgeber, der einen Kandidaten mit Handicap einstellt, finanziell zu entlasten. Gleichzeitig reduzieren sich im Falle der Einstellung eines Mitarbeiters mit einer Schwerbehinderung selbstverständlich die Kosten für die Ausgleichsabgabe.



Wie

... kann man dabei vorgehen?

Oft ist der erste Schritt der herausforderndste. Genau deswegen möchten wir erste Tipps geben, die den Weg zur erfolgreichen, beruflichen Zusammenarbeit mit Bewerbern im Bereich Inklusion vereinfachen.

1. Der offene Dialog

Viele „Berührungspunkte“ auf Arbeitgeberseite entstehen aus der Angst heraus, etwas falsch zu machen oder den Kandidaten in eine unangenehme Lage zu bringen. Hier gilt: Wer fragt, führt! Oft hilft es, den offenen Austausch mit dem Bewerber zu suchen: Welche Rahmenbedingungen braucht der Bewerber, damit sie gemeinsam erfolgreich sind? Wo sind Stärken und Schwächen? Gibt es Erfahrungswerte aus vergangenen Beschäftigungen, was Erfolgsfaktoren waren und wo Hindernisse liegen? Der Bewerber kennt sich selbst am besten und kann auf Nachfrage wichtige Informationen bereits im Bewerbungsprozess teilen.

2. Das Unerwartete erwarten

Dazu gehört auch: Nicht in Schubladen denken. Die Auffassung „ein Autist kann nicht im Großraumbüro arbeiten“ oder „Wie soll ein Blinder im Call Center genauso schnell sein wie andere Mitarbeiter“ sind oft tief verankert, obwohl sie nicht der Realität entsprechen müssen. Stattdessen ist es hilfreich, gemeinsam nach kreativen Lösungen zu suchen. Einige erfolgreiche Beispiele dazu finden sich auf den nächsten Seiten.

3. Die Stelle muss zum Kandidaten passen, nicht umgekehrt

Ein häufiges Hindernis im inklusiven Recruiting ist die Tatsache, dass der Kandidat nicht alle Anforderungen vollständig erfüllt. Aber vielleicht ist das kein Fehler des Kandidaten, sondern eine unnötige Anforderung? Muss jemand wirklich alle Punkte der Ausschreibung zu 100% erfüllen, um auf der Stelle erfolgreich zu sein? Gibt es Trainingsmöglichkeiten oder Schulungen, um sich den geforderten Kriterien nach und nach anzunähern? Oder noch besser: Man löst sich von der starren Stellenbeschreibung und denkt vom Kandidaten her: Worin wäre der Kandidat gut? In welcher Position bringt er das Unternehmen dank seiner Fähigkeiten voran? Im besten Fall findet auf diesem Weg die passende Stelle den Weg zum richtigen Kandidaten.

4. Unterstützungsangebote nutzen

Viele Institutionen, darunter die Bundesagentur für Arbeit oder Bildungswerke und Schulungszentren, bieten Unterstützungen an, wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter mit einer Einschränkung an Bord holt. Neben den klassischen Themen, wie EDV- oder Sprachkursen, kann es dabei auch um ganz grundlegende Dinge gehen. Oft sind Reha-Berater oder Jobcoaches, die bisher mit dem Kandidaten zusammengearbeitet haben, die besten Ansprechpartner, um zu erfahren, wie anfängliche Stolpersteine vermieden und Hindernisse frühzeitig aus dem Weg geräumt werden können.

5. Einstieg über Probearbeiten / Praktikum

Das Team oder das Management sind noch nicht 100%ig überzeugt? Viele Kandidaten brauchen einfach eine Chance, um zu zeigen, was in ihnen steckt. Daher bietet sich ein Praktikum oder Probearbeiten als gegenseitiges Kennenlernen an. Dies ermöglicht es gleichzeitig auch dem Kandidaten, sich nach und nach in das Team und die Aufgabe einzufinden, ohne den Druck eines dauerhaft verbindlichen Arbeitsvertrags.



Was

... sind Erfolgsgeschichten aus dem Netzwerk?

Vom Messebesuch zum Arbeitsvertrag

Gesucht wurde administrative Unterstützung in der Postbearbeitung. Da es sich um eine strukturierte Arbeit handelte, die in einem ruhigen Umfeld stattfand, eignete sich die Stelle besonders gut für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf oder bei Schwierigkeiten in einer lauten Umgebung. Dank der IHK-Inklusionsmesse ergab sich eine tolle Gelegenheit. Schnell kamen wir ins Gespräch mit einem Kandidaten und seinem Bildungsberater, wobei wir uns offen über die besonderen Bedürfnisse, Interessen und Fähigkeiten des Bewerbers austauschten. Nachdem er im Bewerbungsprozess durch seine offene Art überzeugte, folgte ein Praktikum, das auf beiderseitigen Wunsch verlängert wurde und weiter besteht. Im Laufe der Zeit haben wir viele Hürden erfolgreich bewältigt.

Der Schlüssel zum Erfolg ist....

Eine klare Absprache bzw. feste „Spielregeln“ für den gemeinsamen Arbeitsalltag. Das nächste Ziel, auf das wir gemeinsam hinarbeiten, ist der Übergang in ein festes Beschäftigungsverhältnis.

Behindert und voll leistungsfähig, geht das? Das geht!

Herr H. ist Elektriker aus Kroatien, Sprachniveau B1, 46 Jahre alt, GdB 40, mit Gleichstellung. Er kann u.a. nicht mehr schwer heben. Über ein Praktikum haben wir ihn bei einem Elektrounternehmen angedockt. Mit dem Kostenträger wurde vereinbart, dass er einen Führerscheinkurs bei voller Kostenübernahme absolvieren darf, was Voraussetzung für die Übernahme in die Elektrofirma in Frankfurt. Herr H. ist dort zuständig für leichte Lagerarbeiten sowie den Transport von Teilen zu den Baustellen. Die Tätigkeit kann er trotz seiner Einschränkungen vollumfänglich leisten. Herr H. ist aufgrund seiner Expertise ein geschätzter Mitarbeiter und wurde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. AG und AN sind sehr zufrieden mit der Situation. Der Kostenträger hat zusätzlich einen Eingliederungszuschuss bezahlt und es wurde die Einstellungsprämie HEPAS beantragt. Die erste Rate wurde letzte Woche überwiesen.

Der Schlüssel zum Erfolg ist....

in erster Linie das passende Matching Arbeitnehmer-offene Stelle. Anschließend können mit dem zuständigen Kostenträger ausstehende Qualifikationen finanziert werden. Weitere finanzielle Förderungen erleichtern den Unternehmen die u.U. aufwändigere Einarbeitung, ggf. auch die Arbeitsplatzausstattung.

Kultur der Akzeptanz

Auslöser war der Anruf der Großmutter eines autistischen Absolventen. Das Job Center lehnte weitere Qualifizierungsmaßnahmen ab, weil der Teilnehmer der Leiterin einer Maßnahme unheimlich ist ("Sie fühlt sich bedroht"). Die Anfrage: ob nicht unser Netzwerk etwas für den jungen Mann tun könne? Wir haben bei einem Partner-Betrieb unseres Netzwerks angefragt. Von den Kolleginnen wussten wir, dass sie einen autistischen Menschen einstellen, also bewusst erproben wollten, wie sie mit einem solchen Bewerber umgehen können. Der Kontakt und der fachliche Austausch zwischen den Kolleginnen des Partner-Betriebs und uns war unkompliziert. Damit ließ sich auch der Kontakt zum Bewerber einfach herstellen. Zum ersten Bewerbungsgespräch haben wir den Bewerber begleitet, was er gerne angenommen hat, obwohl wir uns zuvor nicht bzw. nur durch ein Telefonat kannten. Die Kolleginnen des Betriebs haben das Bewerbungsgespräch "Lehrbuchmäßig" geführt:

sehr offen, sehr sensibel, vertrauensbildend - und erfolgreich. Der junge Mann hat im Frühjahr ein Praktikum in seinem Ausbildungsberuf begonnen.

Der Schlüssel zum Erfolg ist....

Eine Kultur der Offenheit und Akzeptanz. Die Kolleginnen haben durch eine kluge Personalführung während des Praktikums und durch überzeugende Argumente gegenüber der Geschäftsleitung erreicht, dass das Praktikum im Sommer verlängert wurde.



Nützliche Links, Kontakte & Websites

Sie möchten das Thema „Inklusion im Recruiting“ weiterverfolgen, suchen passende Ansprechpartner bzw. Institutionen oder den Kontakt zu Bewerbern, die Ihre Belegschaft vielfältiger machen?

Hier finden Sie einige hilfreiche Links und Ansprechpartner, um den Kontakt zu Menschen mit einer Einschränkung herzustellen:

Stellenbörsen:

- Jobbörse der Agentur für Arbeit
<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/>
- My Handicap
<https://www.myhandicap.de/jobboerse/>
- Capjob
<https://www.capjob.de/>
- Arbeitgeberservice für Akademiker mit SB
<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533719884576>
- Über Integrationsfachdienste
z.B. <https://www.ifd-frankfurt.de/>

Kooperationspartner

- Berufsbildungswerke z.B. <https://www bbw-suedhessen.de/>
- Berufliche Trainingszentren z.B. <https://www.bag-btz.de/>
- Berufsbildungswerke z.B. <https://www.bagbbw.de/bbw-anbietersuche/>
- Über Social Media / Hinweise auf Homepages

Projekte von Institutionen und Verbänden,

- Aktion Mensch,
z.B. www.familienratgeber.de
- Inklusionsberater der Kammern,
z.B. <https://www.rehadat-bildung.de/de/Arbeitgeber/Wer-hilft-weiter/fachberater-der-kammern/>
- Verbände
z.B. <http://www.inklusion-gelingt.de/>

Persönliche Kontakte:

- zu Selbsthilfegruppen/Verbänden
- Sportgruppen von Menschen mit SB
- Bekannte, Verwandte, Freunde



Über das Netzwerk

Über das Netzwerk Arbeit und Autismus Rhein-Main ...

Wir sind ein Netzwerk von Betrieben, Institutionen und Verbänden, die gemeinsam „Menschen mit besonderen Fähigkeiten und Bedürfnissen“ mit dem Schwerpunkt Autismus durch Erfahrungsaustausch, Kontaktpflege, Best Practice, ... auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz unterstützen.

ist ein loser Verbund von Betrieben, Verbänden, Institutionen mit Interesse an betrieblicher Inklusion, es realisiert sich vor allem über Online-gestützte Beziehungen, über offene Gesprächsrunden sowie über direkte Kontakte zwischen Partnern (m_w_d).

Unser Ziel ...

ist die Unterstützung von (jungen) Menschen mit (u.a. psychischen) Beeinträchtigungen auf dem Weg in den 1. Arbeitsmarkt, vor allem mit ASS, ADHS und angelagerten Besonderheiten

Unsere Inhalte und Arbeitsfelder ...

sind Unterstützung und Begleitung von Arbeit Suchenden sowie von Verantwortlichen in Betrieben • Austausch von Erfahrungen • Sichtung, Empfehlung und auf Wunsch Entwicklung geeigneter betrieblicher Konzepte • Kooperation mit Arbeit Vermittelnden • Lobbyarbeit • offene Aufnahme neuer inklusiver Ideen, Verfahrensweisen und Methoden.

Unsere Kooperation ...

ist freiwillig und offen für jeden interessierten Betrieb und jede inklusiv arbeitende Institution • verpflichtet zu nichts, außer einer verlässlichen, respektvollen Zusammenarbeit • schließt wechselseitige Unterstützung, Beratung, Austausch ein, wo immer sie gewünscht werden • lässt jedem Partner selbstverständlich den uneingeschränkten Raum für dessen eigene Ziele, Aktivitäten und Beziehungen innerhalb und außerhalb des Netzwerks.

Unsere Arbeitsweise ...

ist demokratisch • wird von einer für alle Partner jederzeit offenen Teilgruppe koordiniert • kennt keine Anordnungen und Aufträge • lebt von Aktivitäten und Anregungen aller • setzt auf der hier umrissenen gemeinsamen Grundlage keiner Initiative Grenzen.