



Inklusives Recruiting: Stellenausschreibung und Jobportale für Menschen mit Behinderung

Forum Inklusion

Hamburg, 10. Oktober 2023



Für mehr Inklusion in den Unternehmen EAA-BIHA Hamburg stellt sich vor.



Unser Auftrag

Gemeinsam inklusiv innovativ



UN – BRK
Teilhabestärkungsgesetz
SGB IX, Teil 3
§ 185 a SGB IX (1.01.2022)

Unser Portfolio

- Einzelberatung
- Inhouse Schulungen und Qualifizierung
- Inklusives Recruiting & Onboarding
- Impulsreferate im Netzwerk
- Austausch und Vernetzung: Inklusiver Talk und Runder Tisch
- Arbeitskreise für BEM- und Inklusionsbeauftragte (Präsenz/online)



Unser Ansatz

Grundlagen schaffen für Inklusion in Organisationen (Kultur und Verständnis)

Arbeitgeber ansprechen und für Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung zu sensibilisieren

Trägerunabhängige Beratung bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung

Unsere langjährige Inklusionsexpertise EAA - BIHA Hamburg



20 Jahre BIHA Hamburg

GEMEINSAM MIT HAMBURGER UNTERNEHMEN
INKLUSIV UND INNOVATIV

BI Hamburg
HA Consulting für Prävention,
Inklusion, Rehabilitation

Gemeinsam – inklusiv – innovativ!

- ✓ **Mitwirkung bei Kampagnen** zur Bewusstseinsbildung: Inklusion und Teilhabe
- ✓ Unternehmensgrundsätze und –Leitbilder geben den Rahmen für ein **Inklusives Mindset** und eine auf Diversity ausgerichtete **Unternehmenskultur**
- ✓ **Inklusionsprojekte im Unternehmen** mit allen Beteiligten: Personalmanagement, Führungskräften, Inklusionsbeauftragte und Interessenvertretungen (BR/PR/SBV)
- ✓ **Umsetzung von Teilprojekten:** Impuls- und Microworkshops
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Inklusives Recruiting und Onboarding

Unser Inklusionsnetzwerk



Einheitliche
Ansprechstelle für
Arbeitgeber:innen
(EAA) – BIHA Hamburg



Für mehr Inklusion
in Ihrem Unternehmen



Gemeinsam – inklusiv – innovativ!

- Integrationsamt und Integrationsfachdienste
- Agentur für Arbeit (Team Reha, Ersteingliederung)
- Jobcenter (Team-Reha)
- Deutsche Rentenversicherung
- WfbM (Elbe Werkstätten und alsterarbeit)
- Berufsbildungswerke
- HIBB (inclusive Schulen)
- Arbeitgeberverbände
- EUTB
- ...



Einheitliche
Ansprechstellen
für Arbeitgeber



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

Stellenausschreibung inklusiv gestalten



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting

Employer branding/ Arbeitgebermarke:

- Der Internetauftritt spiegelt mit lebendigen Textbeispielen aus dem Berufsalltag unterstützt durch Fotos oder kurzen Videosequenzen - auch von und mit schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen - die Vielfalt der Belegschaft wider.
- Werte der **Inklusiven Unternehmenskultur** sind bereits auf der Homepage formuliert z.B.:

„Vielfalt und Inklusion stehen im Mittelpunkt unserer Strategie.

Wir sind bestrebt, in diesem Bereich zu wachsen und uns weiterzuentwickeln.“

„Bei uns sind alle willkommen, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung.“

„Wir leben Diversity, Einzigartigkeit und Inklusion in unserem Unternehmen.“

- Außerdem Hinweise auf die Teilnahme an Aktionstagen zur beruflichen Inklusion, z.B. der **DUODay** oder der **Schichtwechsel**.



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

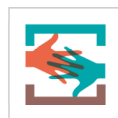
INKLUSIVES Recruiting

Aus der **Stellenanzeige** sollten folgende Punkte ersichtlich werden:

- ✓ Möglichst konkrete **Tätigkeitsbeschreibung** (So sieht der Arbeitsalltag aus ...)
- ✓ **Anforderungen** und erwartete Erfahrungen/Qualifikationen
- ✓ Vollzeit/Teilzeit, Mobiles Arbeiten
- ✓ Befristet oder unbefristete Stelle
- ✓ Evtl. Gehalts(rahmen)/Tarifgruppe
- ✓ Hinweise: Ablauf Einarbeitung, Weiterbildung/Schulungen, Mentor/Pate, Maßnahmen des BGM



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting

Formulierungsbeispiele für eine Stellenausschreibung, die eine inklusive HALTUNG ausdrücken:

„Wir wollen inklusiver werden und Menschen mit Behinderung für unserer Team gewinnen und integrieren.“

„Wir möchten die Vielfalt unseres Unternehmens weiter ausbauen und Menschen mit Beeinträchtigung und Behinderung beruflich fördern!“

„Wir haben uns vorgenommen, Diversität zu stärken und wollen gerne auch eine/n Kollegen:in mit Behinderung in unserem Team begrüßen.“

„Wir freuen uns über die Bewerbungen von Menschen mit Behinderung und besonderen Potenzialen und bieten Möglichkeiten, das Arbeitsumfeld entsprechend zu gestalten.“

„Die Inklusion von Menschen mit Behinderung entspricht unserem Selbstverständnis. Bewerbungen von Menschen mit Behinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt.“



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting

In der **Stellenanzeige** können außerdem folgende Punkte erläutert werden:

- ✓ Nennung der Ansprechperson, an die die Bewerbung gehen soll,
- ✓ Kontaktaufnahme zur SBV (m/w) im Vorfeld und/oder während des Bewerbungsverfahrens anbieten,
- ✓ Personalmarketing: Variabler Zugang für Bewerbungen über die Webseite, und/oder per Email, Post, Telefon, Kurzfilm

Formulierungshilfen: www.leichte-sprache.org



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting

Formulierung einer Tätigkeitsbeschreibung Beispiel Verkauf

„Du achtest darauf, dass die **Waren** ausgepackt, aufgefüllt und ordentlich präsentiert werden.“

„Im **Lager** und in den **Regalen** sorgst Du für Sauberkeit und hältst Ordnung.“

„Du gehst aktiv auf unsere Kunden:innen zu und bietest ihnen Unterstützung/**Beratung** an.“

„An der **Kasse** sorgst Du für einen reibungslosen Ablauf und somit für die Zufriedenheit unserer Kunden, die sich schon auf den nächsten Besuch freuen.“



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting

Formulierung des Anforderungsprofil bzw. der Stellenanzeige

- Prüfen Sie, welche Anforderungen für die Ausübung der Stelle **tatsächlich notwendig** sind.
- Formulieren Sie Qualifikationsanforderungen über **Kompetenzen/Skills** und nicht vorrangig über Abschlüsse. Gehen Sie so breit wie möglich vor:

„Du legst Wert auf Pünktlichkeit, bist zuverlässig und ordentlich.“

„Du verfügst über ... oder vergleichbare Kenntnisse und Erfahrungen“.

„Du liebst XY und möchtest Dich in diesen Themen beruflich entfalten.“

„Dir macht es Spaß ... „

„Du kommst leicht mit Kunden:innen und Kollegen:innen ins Gespräch.“

„Du bist Kunden:innen gegenüber freundlich, hilfsbereit und offen.“

„Deine Deutschkenntnisse sind gut.“



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

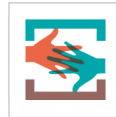
INKLUSIVES Recruiting

Wichtige Hinweise in Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch

„Was brauchen Sie für Ihre Teilnahme
am online/live Vorstellungsgespräch?“



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting

Was ist im **Inklusiven Bewerbungsverfahren** zu beachten ?



Welcher Personenkreis ist wann im Bewerbungsverfahren zu beteiligen?



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting



Wann sind die Interessenvertretungen und die SBV vom Arbeitgeber:in einzubinden?

- Beschäftigungspflicht §164 Abs. 1 SGB IX –

Bei der Prüfung durch den/die Arbeitgeber:in, ob freie Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung besetzt werden können, ist er verpflichtet, die **Interessenvertretung** und **SBV** einzubinden....

und weiter unmittelbar nach Eingang von Bewerbungen schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (Informationspflicht des/der Arbeitgeber:in).



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting



Wann ist die Agentur für Arbeit vom Arbeitgeber:in einzubeziehen?

Soll der jeweilige Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten (ab GbB 30 + Gleichstellung) Menschen besetzt werden, nimmt der/die Arbeitgeber:in Verbindung mit dem **Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit** auf, damit diese geeignete schwerbehinderte Menschen vorschlagen kann.

Der/die Arbeitgeber:in löst einen expliziten **Vermittlungsauftrag** bei der Agentur für Arbeit aus und stellt die offene Stelle außerdem in die Online-Jobbörse der Agentur für Arbeit.



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting



Kann die Beteiligung SBV am Vorstellungsgespräch abgelehnt werden?

Der/die Bewerber:in hat **Wahlfreiheit** und kann die Beteiligung der SBV am Bewerbungsgespräch auch ablehnen.

Damit der/die Bewerber:in seine/ihre Wahlfreiheit ausüben kann, muss ihn/sie der/die Arbeitgeber:in über die angedachte Teilnahme der SBV am Vorstellungsgespräch im Einladungsschreiben informieren.



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting



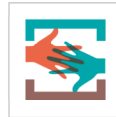
Was ist bei der Einladung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerbern zum Vorstellungsgespräch grundsätzlich zu beachten?

Entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind schwerbehinderte Bewerber:innen (Antidiskriminierung) bei **Erfüllung der Qualifikationsanforderungen** zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Für öffentliche Arbeitgeber gilt dies - auf Grund der Vorbildfunktion – in besonderem Maße.



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

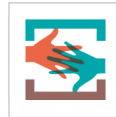
INKLUSIVES Recruiting

Active Sourcing – Direktansprache von Kandidaten:innen bei Netzwerkpartnern:innen

- **Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Menschen** - Hamburg.Arbeitgeber-SchwB@arbeitsagentur.de
- **Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker** - zav.sbakademiker@arbeitsagentur.de
- **Jobcenter (RehaTeam)** - Hamburg.Mitte-561-Reha@arbeitsagentur.de
- **Integrationsfachdienste** - Telefon: 040 / 38 90 45-20 - E-Mail: info@ifd-hamburg.de
- **Hamburger Arbeitsassistentz** - Telefon: (040) 431339-0 -E-Mail: info@hamburger-arbeitsassistentz.de
- **Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)**
 Elbe-Werkstätten: info@elbe-werkstaetten.de / Telefon: 040 - 428 68-0
 Alsterarbeit: info@alsterarbeit.de / Telefon: 040 - 50 77 38 40
- **Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)** www.hibb.hamburg.de



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting Jobportale

www.arbeitsagentur.de/bewerberboerse/

Arbeitgebern werden über den Filter „Behinderung“ schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber:innen angezeigt.

www.enableme.de/de/jobs

Jobbörse der Stiftung MyHandicap für Menschen mit Behinderung.

Auf diesem Internetportal können Arbeitgeber:innen Stellengesuche von Menschen mit Behinderung ansehen und auch selbst Stellenanzeigen eingeben.

www.taubenschlag.de/kategorie/pinnwand/pinnwand-arbeit/

Jobangebote speziell für Schwerhörige und Gehörlose einstellen



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting Jobportale

www.integrationsverbund/jobnet.de

Integrationsportal von Berufsförderungswerken für Bewerber:innen und Unternehmen

www.ixnet-projekt.de

www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/ag-service-schwerbehinderte-akademiker/arbeitgeber

Netzwerk der Zentralen Arbeitsvermittlung ZAV der Arbeitsagentur für schwerbehinderte Akademiker:innen und potenzielle Arbeitgeber:innen.

Hier befinden sich aktuelle Bewerberprofile.

www.myability.jobs/de

Jobportal für Menschen mit Behinderungen & chronischen Erkrankungen in Deutschland
Österreich, Schweiz



Einheitliche
Ansprechstelle für
Arbeitgeber:innen
(EAA) – BIHA Hamburg



Für mehr Inklusion
in Ihrem Unternehmen





Ansprechpartnerinnen



Ewa Jakubczak

Leiterin EAA

T 040 63 64 62 – 73

ewa.jakubczak@faw.de



Christiane Oldenburg

Beraterin

T 040 63 64 62 – 75

christiane.oldenburg@faw.de



Dr. Susanne Vespermann

Beraterin

T 040 63 64 62 – 76

susanne.vespermann@faw.de



Katrin Zschirnt

Beraterin

T 040 63 64 62 – 74

katrin.zschirnt@faw.de



Vanessa Zisack

Projektassistentin

T 040 63 64 62 – 71

vanessa.zisack@faw.de



Spohrstraße 6

22083 Hamburg

T 040 636462-73

eea-biha-hamburg@faw.de

www.faw-eea-biha.de



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

INKLUSIVES Recruiting

**Ihre Fragen, Erfahrungen, Ideen und mehr ...
Sprechen Sie mich gern an.**

DANKE



**EAA-BIHA
Hamburg**



Dr. Susanne Vespermann
Beraterin



**Spohrstrasse 6
22083 Hamburg**



040 – 63 64 62- 76



Susanne.vespermann@faw.de

