



## **Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen**

### **1. Stellenausschreibung**

Aufgrund des Kompetenzprofils und der Stellenbeschreibung gehen Sie davon aus, dass das Anforderungsprofil von Menschen mit Behinderungen erfüllt werden kann.

Um Menschen mit Behinderungen gezielt anzusprechen, nehmen Sie den Begrüssungssatz für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen gemäss Stelleninsertionshandbuch in die Stellenausschreibung auf.

Sie können die Ausschreibung auch auf [www.myhandicap.ch/jobs-fuer-behinderte.html](http://www.myhandicap.ch/jobs-fuer-behinderte.html) (Kontakt: [lydia.naef@myhandicap.ch](mailto:lydia.naef@myhandicap.ch). Tel: +41 (0)71 911 49 49) publizieren oder mit einer der spezialisierten Personalvermittlungen (vgl. Punkt 5) Kontakt aufnehmen.

### **2. Vorselektion**

Wenden Sie sich bei Fragen an die Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Tel. 74 76) oder an die IV-Stelle des Kantons Bern.

Die IV bietet für Arbeitgebende Anreize wie Einarbeitungszuschüsse oder Arbeitgebenden-Entschädigung an. **Allfällige Leistungen müssen zwingend vor der Anstellung beantragt werden.**

### **3. Vorstellungsgespräch**

#### **3.1. Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs**

Fragen Sie die Bewerberinnen und Bewerber vor dem Vorstellungsgespräch, ob Vorkehrungen wie beispielsweise die Organisation von Hilfsmitteln oder die Reservation geeigneter Räumlichkeiten fürs Gespräch getroffen werden müssen.

- Beispiel für Bewerberinnen und Bewerber mit Mobilitätsbehinderungen: Sind Rampen, genügend grosse Aufzüge und Türen vorhanden? Sind rollstuhlgängige Toiletten mit den entsprechenden Zugängen erreichbar?

- Beispiel für Bewerberinnen und Bewerber mit Sinnesbehinderungen: Sind grössere Schriftzeichen auf Ausdrucken und elektronischen Visualisierungen (z.B. bei Verwendung von Beamern) bei Menschen mit Sehbehinderungen oder Gebärdensprache-Dolmetscherinnen und Gebärdensprache-Dolmetscher resp. eine geeignete Sitzordnung (Lippenlesen) bei Menschen mit Hörbehinderungen erforderlich? (Kontaktieren Sie die Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen [Tel. 74 76] betreffend die Kriterien bezüglich der Kostenübernahme für Gebärdensprache-Dolmetscherinnen und Gebärdensprache-Dolmetscher.)

### **3.2. Zu klärende Punkte im Vorstellungsgespräch**

Da eine Behinderung auch versicherungs- und arbeitsrechtliche Fragen aufwirft, ist es legitim, nach der Art der Behinderung und den möglichen Folgen für die Arbeit zu fragen. Folgende Punkte sind in der Regel relevant:

- Ist die Arbeits- und Leistungsfähigkeit abgeklärt – beispielsweise durch die IV?
- Stehen Therapien an? Wirken sich die Therapiezeiten auf die Arbeitszeit-Planung aus? (vgl. Praxisblatt „Anrechnung an die Arbeitszeit – Arzt-/Zahnarztbesuch“)
- Müssen Arbeitsplatzanpassungen vorgenommen werden, braucht es Hilfsmittel? (Zugänge, sanitäre Anlagen, Arbeitsmittel)  
Muss ein Antrag gestellt werden bei der IV?
- Sind Anpassungen im Aufgabenprofil oder bei den Arbeitszeiten wünschenswert oder angezeigt? (Beispielsweise späterer Arbeitsbeginn, weil die Person auf Spitexunterstützung angewiesen ist oder Umverteilung einzelner Aufgaben innerhalb des Teams)
- Fragen Sie zusätzlich die Bewerberinnen und Bewerber, welche Besonderheiten für sie wichtig und/oder unabdingbar sind.

## **4. Anstellung**

- Allfällige Abklärungen mit der IV müssen raschmöglichst in die Wege geleitet werden.
- Für Menschen mit psychischen Behinderungen ist von Seiten Arbeitgeberin in der ersten Zeit nach Stellenantritt erhöhte Flexibilität bezüglich Aufgabenteilung und Arbeitszeitregelung angezeigt.

## **5. Anlaufstellen**

- Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Tel. 74 76);
- IV-Stelle Bern (Team Bern-West 2, Eingliederungsmanagement, Team Herr Hofer);
- compasso.ch (Informationsportal für Arbeitgebende);
- spezialisierte Personalvermittlungen:
  - <http://www.foundation-ipt.ch>
  - <http://www.profil.proinfirmis.ch>
  - <http://www.xtrajobs.ch>