

Checkliste:

6 Dimensionen zur Gleichstellung in der Arbeitswelt - Inklusion

Der gleichgestellte Einbezug von Menschen mit Behinderung (Inklusion) kann durch ganz konkrete Massnahmen gefördert werden.

Schauen Sie nicht auf die Behinderung, sondern auf den Menschen und seine Fähigkeiten.

Inklusion bedeutet gelebte Vielfalt. Lassen Sie sich von Beispielen aus dem Arbeitsalltag inspirieren. Lesen Sie, wie Unternehmen gezielt Mitarbeitende mit Behinderung rekrutieren – und so einem Fachkräftemangel vorbeugen, beispielsweise die Praxisbeispiele von Compasso.

Inklusion umfasst auch diejenigen Ihrer Mitarbeitenden, die nach einer langen Krankheit oder einem schweren Unfall wieder einsteigen.

1. Inklusive Unternehmenskultur etablieren

- Commitment der Unternehmensleitung
- Verantwortliche Person für Gleichstellung im Betrieb festlegen
- Mitarbeitende sensibilisieren

Fazit: Der Chefetage und den Führungskräften kommt eine besondere Rolle zu: Inklusion zur Priorität erklären, Vorbild sein und die Beschäftigten mitnehmen

2. Führungskräfte schulen

- Führungskräfte befähigen, Mitarbeitende mit Behinderungen gleichgestellt ins Team zu integrieren (bspw. mittels Weiterbildungen, z.B. von Impulse)

Fazit: Ziel ist, alle Mitarbeitenden angemessen zu führen und sie darin zu unterstützen, optimale Leistungen zu erbringen und erfolgreich zu sein, ob behindert oder nicht

3. Barrierefreie Infrastruktur schaffen

- Barrierefreies Arbeitsumfeld bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen ihren Arbeitsplatz ohne Erschwernisse und fremde Hilfe erreichen und sich auf dem Gelände und im Gebäude frei bewegen können (d.h. breite Türen, automatische Türöffner, freistehende Handläufe bei Treppen, behindertengerechte WCs und -Parkplätze etc.)
- IT-Infrastruktur für Seh- und Hörbehinderte optimieren

Fazit: Ein barrierefreies Arbeitsumfeld lässt sich oft schon mit geringem organisatorischem und finanziellem Aufwand umsetzen. Unterstützung erhalten Sie bei der IV und Institutionen im Bereich Arbeitsintegration

4. Unterstützendes Personalmanagement

- Rekrutierungsprozesse einführen, welche den gleichgestellten Einbezug von Menschen mit Behinderung umfassend berücksichtigen (z.B. Stellenausschreibungen entsprechend gestalten, angepasste Jobinterviews)

Fazit: Demografischer Wandel und Fachkräftemangel verlangen eine effektive Personalstrategie, die offen ist für Menschen mit Behinderungen. Sie schaffen damit nicht nur mehr personelle Ressourcen, sondern gewinnen gut ausgebildete Fachkräfte und sichern die Zukunftsfähigkeit Ihres Betriebs

5. Netzwerke nutzen

- Teilnahme an bestehenden Netzwerken z.B. Compasso (www.compasso.ch) und Impulse (www.impulse.swiss)
- Wissensaustausch mit anderen engagierten Unternehmen pflegen

Fazit: Für viele Unternehmen ist es normal, verschieden zu sein. Sie setzen Inklusion in ihrem Unternehmen um, passen Arbeitsplätze an Beschäftigte mit Behinderungen an und bauen Barrieren in den Gebäuden – und in den Köpfen – ab

6. Unterstützung (auch finanzieller Art) in Anspruch nehmen

- Die kantonale IV-Stelle (massgebend ist der Wohnort der oder des Betroffenen) um Unterstützung ersuchen ([Übersicht kantonale IV-Stellen](#))
- Institutionen im Bereich Arbeitsintegration in die Rekrutierung und spätere Begleitung einbinden (z.B. [Arbeitsintegration Schweiz](#))

Fazit: Sie werden nicht allein gelassen. Für die betriebliche Integration gibt es zahlreiche Unterstützungsangebote

Compasso gibt Arbeitgebenden als schweizweite Plattform die Gelegenheit, sich mit inklusionsstarken Akteuren aus der Wirtschaft zu vernetzen. Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit uns. Gerne stehen wir auch mit Rat und Tat zur Verfügung.

Machen Sie mit und werden Sie zum inklusiven Arbeitgeber – es lohnt sich!

Weiterführende Informationen entnehmen Sie bitte auch der [Checkliste](#) des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung EBGB.