

Schritt für Schritt zur Inklusion



01.

Grundlagen schaffen

- Inklusionsstrategie entwickeln: Definieren Sie klare Ziele und Leitlinien für die Einstellung und Integration von Mitarbeitenden mit Einschränkungen.
- Unternehmenswerte kommunizieren: Stellen Sie sicher, dass Vielfalt und Inklusion in Ihrer Unternehmenskultur verankert sind.
- Rechtliche Anforderungen prüfen: Informieren Sie sich über Gesetze wie das Sozialgesetzbuch (SGB) und die Schwerbehindertenregelungen.

02.

Arbeitsplätze anpassen

- Barrierefreiheit analysieren: Überprüfen Sie Gebäude, Arbeitsplätze und digitale Systeme auf Barrierefreiheit.
- Fördermittel beantragen: Nutzen Sie Zuschüsse für bauliche Anpassungen oder technische Hilfsmittel von Institutionen wie der Agentur für Arbeit oder Integrationsämtern.
- Flexible Arbeitsmodelle einführen: Passen Sie Arbeitszeiten und -orte individuell an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden an.

03.

Rekrutierung gezielt angehen

- Inklusive Stellenanzeigen verfassen: Verwenden Sie Formulierungen wie "Wir freuen uns auf Bewerbungen von Menschen mit Einschränkungen."
- Spezialisierte Plattformen nutzen: Schalten Sie Stellenanzeigen auf Jobportalen, die sich auf Menschen mit Behinderungen konzentrieren.
- Netzwerke und Organisationen einbeziehen: Arbeiten Sie mit lokalen Integrationsdiensten oder Behindertenverbänden zusammen, um Talente zu finden.



KARRIERE
SÜDWESTFALEN

DAS JOB- UND AUSBILDUNGSPORTAL

04.

Team vorbereiten

- Sensibilisierungsschulungen anbieten: Schulen Sie Ihre Belegschaft zu Themen wie Barrierefreiheit, Diversität und Inklusion.
- Mentoren oder Buddies benennen: Ernennen Sie Ansprechpersonen im Team, die neuen Mitarbeitenden Unterstützung bieten.
- Offene Kommunikation fördern: Bieten Sie regelmäßige Gespräche und Workshops an, um Vorurteile abzubauen und Fragen zu klären.

05.

Integration langfristig unterstützen

- Individuelle Einarbeitungspläne erstellen: Gestalten Sie die Einführung neuer Mitarbeitender auf ihre spezifischen Bedürfnisse abgestimmt.
- Feedbackprozesse etablieren: Richten Sie regelmäßige Feedbackgespräche ein, um Fortschritte und Herausforderungen zu besprechen.
- Weiterbildung ermöglichen: Bieten Sie allen Mitarbeitenden Schulungen und Fortbildungen an, um Inklusion nachhaltig zu fördern.

06.

Externe Unterstützung nutzen

- Beratungsangebote einholen: Konsultieren Sie Integrationsämter, Berufsbildungswerke oder Kammern für fachliche Unterstützung.
- Förderprogramme prüfen: Informieren Sie sich über Programme wie das Budget für Arbeit oder Eingliederungshilfen.
- Netzwerke aufbauen: Tauschen Sie sich mit anderen Unternehmen aus, die bereits Erfahrungen mit inklusivem Arbeiten gesammelt haben.

07.

Erfolg messen und feiern

- Fortschritte dokumentieren: Überprüfen Sie regelmäßig, wie gut die Inklusion im Unternehmen gelingt.
- Erfolgsgeschichten teilen: Kommunizieren Sie Ihre Fortschritte intern und extern, um das Engagement zu stärken.
- Anerkennung fördern: Belohnen Sie inklusives Verhalten und heben Sie die Vorteile für das Unternehmen hervor.

