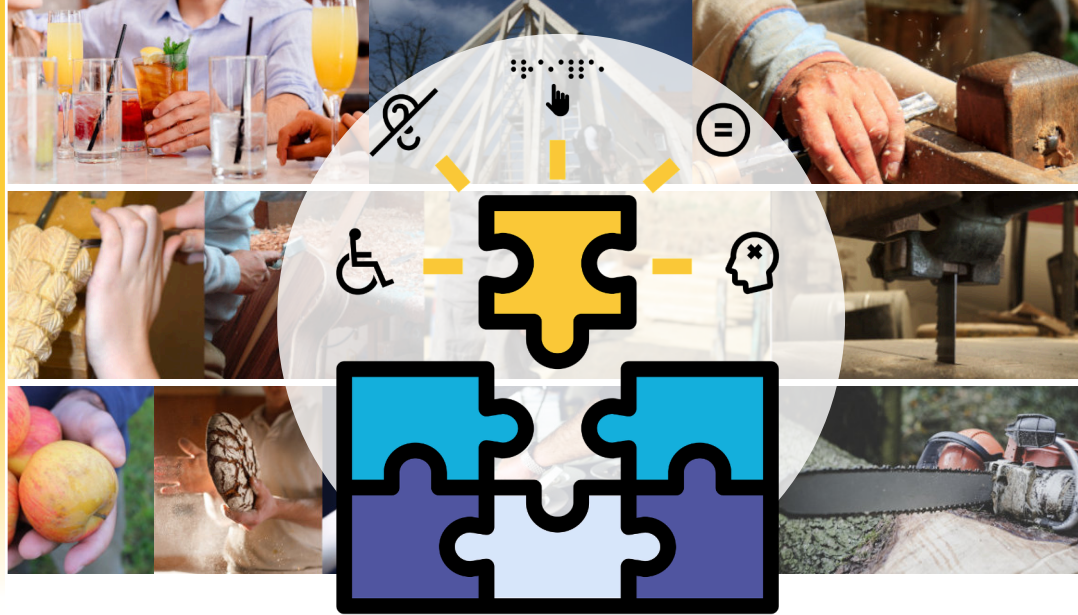


Checkliste


Fachkräfte mit
Behinderung
einstellen:

Unterstützung für Inklusion am Arbeitsplatz





„Barrierefreiheit beginnt im Kopf“

(Sybille Reinmüller, Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber EAA, Integrationsfachdienst RUBIN)

 **Schwer-Behinderung:** Eine eingeschränkte Teilhabe am Leben, die länger als sechs Monate dauert und für das Lebensalter untypisch ist. Der Grad der Behinderung (GdB) liegt bei 50 oder höher

- Knapp zehn Prozent der Menschen in Deutschland sind betroffen, auch wenn die Auswirkungen unterschiedlich sind.
- Behinderung hat viele Gesichter, ist aber nicht immer sichtbar. Menschen mit Behinderung sind Vorurteilen ausgesetzt.

 **Integration:** Menschen passen sich mit Hilfsmitteln an die Umwelt an.

 **Inklusion:** Die selbstverständliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Bereichen.

Inklusion als Teil der Lösung des Fachkräftemangels?!

Arbeitgeber-Vorteile

- Fachkompetenz, motiviertes Personal, Loyalität, Vielfalt und Kreativität, Image als attraktiver Arbeitgeber, Reduzierung der Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber-Hürden

- Komplexe Zuständigkeits- und Förderstrukturen
- Zeit- und Arbeitsaufwand, sich in das Themengebiet einzuarbeiten?

Arbeitgeber-Hilfen

Die **E**inheitlichen **A**nsprechstellen für **A**rbeitgeber (**EAA**) beraten und unterstützen kostenneutral. Flächendeckend und trägerunabhängig. „Wir können Arbeitgeber bis zur Unterschriftenreife eines Antrags unterstützen.“ (Karin Alles, Evangelische Heimstiftung Pfalz)

Arbeitgeber-Können

- Schwerbehinderte Menschen gezielt ansprechen über inklusive Stellenausschreibungen und Jobbörsen.
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte für die Situation der Menschen und selbstverständlich **Inklusion im Alltag mitdenken und es ernst meinen**.
- Stellen auf Mitarbeitende zuschneiden (Jobcarving).