

Leitfaden für Führungskräfte: Inklusiver Umgang mit Menschen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen

Einleitung

In einer modernen Arbeitswelt ist Inklusion ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Unternehmen. Als Führungskraft spielen Sie eine Schlüsselrolle dabei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass alle Menschen, unabhängig von ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung, einschließt. Der inklusive Umgang mit Menschen mit Behinderung stärkt nicht nur das Teamgefühl, sondern fördert auch Innovation und Produktivität. Dieser Leitfaden zeigt, wie Sie als Führungskraft ein Arbeitsumfeld schaffen können, in dem Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen erfolgreich und selbstbewusst arbeiten können.

Denken Sie gerne darüber nach, ob Sie nicht selbst auch Personen in ihrem Umfeld haben, die psychische langfristige zu behandelnde Erkrankungen haben oder mit einer Sucht kämpfen oder eine körperliche Behinderung haben.

1. Sensibilisierung und Bewusstsein

Eine der wichtigsten Grundlagen für Inklusion ist das Bewusstsein und die Sensibilisierung für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung.

- Vorurteile erkennen und abbauen: Reflektieren Sie eigene Vorurteile und arbeiten Sie daran, diese abzubauen. Schaffen Sie Raum für den Austausch und das Gespräch über Inklusion.
- Offene Kommunikation: Ermutigen Sie zu einer offenen und respektvollen Kommunikation, bei der Fragen zu Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in einem geschützten Raum angesprochen werden können. Wenn Sie das Gespräch mit Ihren Mitarbeitern suchen, können Sie sich gerne am Gesprächsleitfaden orientieren. Dieser bietet Ihnen Hilfestellungen.

2. Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit

Ein inklusiver Arbeitsplatz sollte physisch und digital barrierefrei sein.

- Digitale Barrierefreiheit: Stellen Sie sicher, dass alle digitalen Tools und Plattformen, die an der UP verwendet werden, barrierefrei sind, sodass Menschen mit Seh- oder Hörbehinderungen diese problemlos nutzen können. Sehen Sie sich gerne dazu den [folgenden Link](#) an der Uni Potsdam an.
- Arbeitsplatzanpassungen: Je nach den individuellen Bedürfnissen können ergonomische Möbel, spezielle technische Hilfsmittel oder flexible Arbeitszeiten erforderlich sein. Für die Optimierung des Arbeitsplatzes können Sie sich zur Begehung des Arbeitsplatzes an den [Sicherheitsbeauftragten](#) wenden und an den [Betriebsarzt](#).

3. Kommunikation und Zusammenarbeit

Der Erfolg von inklusiven Arbeitsumgebungen hängt maßgeblich von einer effektiven und wertschätzenden Kommunikation ab. Hier sind einige konkrete Strategien, die Sie umsetzen können:

- Individuelle Bedürfnisse berücksichtigen: Jeder Mensch hat unterschiedliche Bedürfnisse. Fragen Sie offen, aber respektvoll nach den individuellen Wünschen und stellen Sie sicher, dass diese so weit wie möglich berücksichtigt werden.

- Kommunikationshilfsmittel: Setzen Sie auf alternative Kommunikationsmittel, z.B. Untertitel bei Videokonferenzen oder spezielle Software für Menschen mit Seh- oder Hörbehinderungen. Beispiele: JAWS, NVDA, Ava, Live Transcribe

- Flexible Arbeitsmodelle: Bieten Sie, wo möglich, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle an, um den verschiedenen Bedürfnissen von Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Die Ergebnisse des Diversity Audits zeigen die Dringlichkeit für Veränderungen auf:

- **33 %** aller Hochschulangehörigen leben mit einer Beeinträchtigung/ Behinderung und/oder chron. – psychische Erkrankung
- **52 %** der Beschäftigten der UP gehen gegenüber ihren Vorgesetzten gar nicht offen oder weniger offen mit ihrer Beeinträchtigung und/oder chron. – psychischen Erkrankung um
- **40 %** der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung befürchten, dass die Offenlegung ihrer Beeinträchtigung ihre Arbeitsleistung angreifbar macht.¹

Diese Zahlen zeigen, dass betroffene Teammitglieder ihr Potenzial möglicherweise noch nicht voll ausschöpfen können oder ggfs. notwendige Regeneration bzw. Anpassungen am Arbeitsplatz fehlen, die in den meisten Fällen leicht zu erreichen sind.

Wir empfehlen Ihnen an dieser Stelle ein aktives aber sensibles Vorgehen in Ihrer Rolle als Führungskraft aber auch als Mensch und Kolleg*in. Nutzen Sie ggfs. Techniken des selbstsicheren Kommunizierens und sprechen Sie Betroffene persönlich an. Dies können Sie auch im Rahmen von klassischen Mitarbeitergesprächen tun. Gepaart mit echtem Interesse von Mensch zu Mensch erfahren Sie so von Ihren Mitarbeitenden, was ihnen noch fehlt, um die ihnen aufgetragenen Aufgaben bestmöglich zu erledigen. Außerdem sparen Sie bei einer solchen Vorgehensweise Ihre eigenen Kräfte und Ressourcen und die Ihres gesamten Teams.

4. Inklusive Umgebung und Kultur

Eine inklusive Kultur beginnt bei der Umgebung. Inklusion sollte ein zentraler Wert in der Betreuung des eigenen Teams sein, der sich im gesamten Unternehmen widerspiegelt.

- Vorbildfunktion: Leben Sie Inklusion vor. Zeigen Sie durch Ihr eigenes Verhalten, dass alle Mitarbeitenden gleichbehandelt und geschätzt werden, unabhängig von ihrer Behinderung.

- Feedback-Kultur: Fördern Sie eine Kultur des offenen und konstruktiven Feedbacks. Menschen mit Behinderung sollten die Möglichkeit haben, ihre Erfahrungen und Bedürfnisse mitzuteilen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben.

5. Rechtliche Rahmenbedingungen

¹ Umfrage zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der Universität Potsdam
Analyseergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen (Stand: 20.01.2023)

Stellen Sie sicher, dass alle rechtlichen Anforderungen im Umgang mit Menschen mit Behinderung erfüllt sind. Hier sind einige wichtige Punkte:

- Antidiskriminierungsgesetze: Es gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- Schutz von Rechten: Gewährleisten Sie, dass die Rechte von Menschen mit Behinderung, wie das Recht auf barrierefreien Zugang und gleichberechtigte Chancen, an der Universität Potsdam in ihrer Abteilung geschützt werden.

Fazit

Inklusion ist nicht nur ein sozialer und ethischer Leitfaden, sondern auch ein Wettbewerbsvorteil. Durch den bewussten und respektvollen Umgang mit Menschen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen fördern Sie eine positive Arbeitskultur, die Vielfalt schätzt und jeden Mitarbeitenden ermutigt, sein volles Potenzial zu entfalten. Als Führungskraft haben Sie die Möglichkeit, einen entscheidenden Beitrag zu einer inklusiven und zukunftsorientierten Arbeitswelt zu leisten.