**2023\_I\_01.WAV**

I: Aufnahme läuft. Genau ähm vielleicht können Sie einfach zu Beginn, damit wir das dann nochmal so einordnen können, so ein bisschen was zu Ihrer Person oder hier als Führungskraft, Ihrem Tätigkeitsbereich noch mal so ein bisschen sagen, dass wir das einschätzen und einordnen können. #00:00:22-0#

B: Ja. Also meine Funktion, damit kann man mich natürlich schneller identifizieren (lacht). Das muss man dann gucken. #00:00:29-5#

I: Wird alles unkenntlich gemacht. #00:00:29-7#

B: Also, das muss man dann gucken. Ich trage Personalverantwortlichkeit hier im Unternehmen. #00:00:45-8#

I: Hm (bejahend). Sie haben ja auch an dem Seminar teilgenommen ähm. Ja, vielleicht / liegt jetzt natürlich schon ein bisschen zurück, aber vielleicht haben Sie es ja doch noch so ein bisschen in Erinnerung ähm ja, einfach wie Ihr Eindruck von dem Seminar war oder ob es irgendwas, irgendeine Erfahrung, irgendwas da gibt, was Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist? #00:01:07-7#

B: Ja, ich hole dazu mal ein bisschen aus. Ähm, ähm es war bereits vor Innoklusio, dass das Unternehmen sich Gedanken gemacht hat: "Wie können wir uns breiter aufstellen, was das Thema Diversity allgemein anbelangt?" (I: Hm (bejahend).) Ähm ich habe mich dann auch nochmal eine einschlägige Weiterbildung gemacht. Und habe so für uns, unsere Organisation geguckt äh Diversity ist ja ein riesengroßes Feld, also dazu gehören ja viele Zielgruppen, und habe dann geguckt, welche Zielgruppen, wo könnten WIR uns / Was würde Sinn machen, im Rahmen von Personalgewinnung sozusagen, neue Zielgruppen anzusprechen? Und im Wesentlichen sind wir da auf zwei Zielgruppen gekommen, und zwar sind das Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hinter,- oder Vordergründen äh und Menschen mit Beeinträchtigung. Und es war fast, ich weiß gar nicht mehr, fast zeitgleich also IN diese Überlegung, kam plötzlich dieses Angebot Innoklusio. Und hier war so ein bisschen die Reaktion, meine auch, in der Organisation: "Oh nein, jetzt nicht noch so ein Riesenprojekt", weil alle sind ziemlich dicht, so. Ähm und so ging es mir auch, weil ich hatte Zweifel daran, so: "Ist das der richtige Weg, um das Ziel zu erreichen?" So ähm je mehr ich mich damit aber beschäftigt habe ähm desto besser fand ich das Projekt. Und desto höher war auch mein Interesse, und für mich war dann auch ziemlich schnell klar, dass ich bei diesem Führungskräfte-Seminar äh mitmache. Also ich hatte zwar so eine grobe Vorstellung davon ähm aber wirklich nur sehr grob. Also erst mal war es gut, dass wir uns schon so auf zwei Zielgruppen, wo wir uns weiterentwickeln wollen, fokussiert hatten. (I: Hm (bejahend).) Aber ähm wie man das in Bezug auf Menschen mit Beeinträchtigungen angeht und macht und was man dabei bedenken muss, also da würde ich mich bestimmt nicht als Expertin bezeichnen (lacht). Ähm aber das ist generell mein Herangehen an neue Themen sowohl als Personalerin, dass ich mir dos, das Know-how im Prozess sozusagen aneigne. Und von daher, als dieses Angebot mit dem Seminar kam, habe ich gedacht: "Ja, auf jeden Fall werde ich mich anmelden", so ähm. Und da würde ich auch sagen: "Ja, das hat sich für mich auch wirklich gelohnt", weil mein Blick in Bezug auf dieses Thema ähm (..) Mitarbeitende mit Beeinträchtigung da nochmal deutlich geweitet wurde. Natürlich kannte ich sowas wie Mitarbeitende mit Diabetes oder Mitarbeitende mit einer Krebserkrankung oder auch Mitarbeiter mit Depression. Aber hier sozusagen wurde wirklich mein, ja mein, ja mein Blick geweitet nochmal ähm wie vielfältig äh das Thema Beeinträchtigung eigentlich ist. Und dass man bei sowohl bei jeder Beeinträchtigung, aber bei jedem Menschen neu gucken muss, was ist die Beeinträchtigung und was braucht derjenige äh damit ähm Einstieg in unser Arbeitsfeld äh gelingen kann. Und diese eigene Erfahrung auch noch mal zu machen, auch dieses in dem Dunkel, in der Dunkelkammer ähm das war auch nochmal für mich sehr einschneidend und ist ähm sehr hängen/ hängengeblieben. Und ähm einmal die Vielfältigkeit so sehen und auch, dass es Menschen gibt, die sehr unterschiedliche Potenziale, unterschiedliche Fähigkeiten, unterschiedliche Einschränkungen haben, und dass man das nicht so generell angehen kann. Das war eine wesentliche Erkenntnis. Dann auch eine erste Idee ähm wie kann inklusive Führung gelingen? (I: Hm (bejahend).) Was gibt es da für ähm Faktoren? Und äh die dritte Erkenntnis war, was müssen wir auch als Organisation bereitstellen an Rahmenbedingungen, damit das überhaupt gelingen kann? Das war äh auch eine ganz wesentliche Erkenntnis, dass wir nicht einfach sagen können: "Ja, jetzt machen wir mal das Feld auf und wir ähm / Ich äh akquiriere im großen Stil Menschen mit Beeinträchtigung. Ähm und dann gucke ich, gucken wir mal, wer da kommt und lassen die Führungskräfte damit alleine", dass das auf keinen Fall geht, so. Und da ist mir auch deutlich geworden ähm ich habe eine Kollegin, die im / in ihrem letzten Job bei einer Fachstelle äh gearbeitet hat, und wir haben uns da viel noch zu ausgetauscht, welche Hausaufgaben wir als Organisation auch ähm erledigen müssen, so. Ja, diese drei Ebenen waren für mich ähm wirklich sehr, ja sehr entscheidend ähm in dem Seminar. Und ich fand auch den persönlichen Kontakt zu den Seminarleiter\*innen ähm (..) die ich sehr, ja, ich fand die sehr realistisch. Ähm das hat mir gut gefallen. Nicht nach dem Motto: "Jetzt ähm nein hier, jetzt stellt man jeden ein, der oder die eine Beeinträchtigung hat", sondern dass wir sehr, nach wie vor sehr gut gucken müssen, was brauchen wir, so äh? Und was braucht auch der Mensch mit Beeinträchtigung und passt das zusammen? (I: Hm (bejahend).) Sodass man da sich auch nicht überfordern darf. Also ähm das fand ich wirklich, das fand ich unheimlich angenehm. Und ich fand es auch ähm ermutigend, dass ich denke: "Ahm, wenn wir uns da als Organisation weiterentwickeln, dann kann das wirklich ähm eine Zielgruppe sein, Menschen mit Beeinträchtigung, die ähm ja die wirklichen ein Potenzial ist, unsere Mitarbeiterschaft zu erweitern." Ich glaube da nicht an HUNDERTE, aber bei / auf den Mangel, auf den wir hinz/ äh hinzusteuern, oder indem wir uns ja bereits JETZT befinden ähm da, da braucht es wirklich kreative Lösungen. Und ich kam mir inzwischen MEHR vorstellen als vor dem Seminar. Und interessanterweise, das ist ja oft, wenn man sich mit einem Thema so beschäftigt ähm auch das war irgendwie, wir haben gesagt, wir machen bei Innoklusio mit, und plötzlich rief mich ein Verein an und hat mich gebeten äh hat mich zu einem Vortrag eingeladen über Arbeitsmöglichkeiten und Ausbildungsmöglichkeiten von behinderten jungen Menschen im Unternehmen 9. "Also", habe ich gedacht, "ach jahrelang ist dir da gar nichts begegnet oder jetzt innerhalb kürzester Zeit." Ähm ich war gerade letzte Woche auf der Praxis-Messe bei einer Hochschule. Die machen immer einmal im Jahr so eine Praxis-Messe und ähm da äh für angehende Mitarbeitende. Und da steuerten gleich zwei Leute mit sichtbarer Beeinträchtigung unseren Stand an und haben gefragt äh ob es Möglichkeiten gibt für ein ähm Praktikum. Oder ich hatte jetzt vor einer Woche eine Anfrage auch ähm von einer Studierenden mit einer , die eine körperliche Beeinträchtigung hat. Dann habe ich gedacht: "Das kann doch irgendwie / das ist doch putzig. Ich mache diesen Job des, des Personalers, (lacht) schon einige Jahre lang sozusagen, und jetzt fällt mir sozusagen ein", ich hätte beinahe gesagt, ein, ein Kunde? Nein, es sind ja keine Kunden, "ein potenzieller Bewerber nach dem anderen mit Beeinträchtigung ähm vor die Füße", hätte ich beinahe gesagt. (I: Hm (bejahend).) Also, das finde ich wirklich / Und ich glaube, es liegt wirklich / Die gab es ja vorher auch schon. Ähm ich glaube, es liegt an zwei Sachen: Einmal mein / ich bin oft/ ich glaube, dass ich eine größere Offenheit dafür habe, die ich noch gar nicht so doll / über die ich noch gar nicht so viel gesprochen habe. Aber ich glaube, das WIRKT auch, wenn man an so einem Stand steht. (I: Hm (bejahend).) Ähm also dass mich das nicht mehr / dass mich das gar nicht abschreckt. #00:11:45-2#

I: Ja. #00:11:45-3#

B: Ähm (..) ja, dass ich mir erst mal anhöre, um was geht es, was hat derjenige für eine Beeinträchtigung? Und wie gesagt, was braucht derjenige, dass ich dann schon gleich anfange nachzudenken: "Mensch, was müssen wir tun, damit das ähm gelingen kann?" Also, ich denke ähm das ist wirklich ähm glaube ich, ein Faktor. Und ich glaube auch, dass immer mehr ähm dass es ein Prozess in unserer Gesellschaft ist, dass sich mehr Menschen mit Beeinträchtigung auch outen und ähm sich zeigen und sagen: "Hier bin ich." Also, den spielt natürlich auch der Fachkräftemängel, Mangel in die, in die Hände, ähm so, ne, und sagen: "Mensch, ich habe zwar eine Sehbehinderung, aber das und das und das kann ich machen oder das, und das brauche ich, damit ich als vollwertiger Mitarbeiter bei euch arbeiten kann", sodass die auch mit einem ganz anderen Standing ähm inzwischen auftauchen, also dass die sichtbarer werden, so. #00:12:57-0#

I: Ähm vielleicht noch mal kurz zurück, weil sie ja gesagt hatten ähm dass, bevor die Innoklusio-Anfrage kam, Sie schon hier überlegt hatten, auch das jetzt ähm Inklusion und Migration oder kulturelle Hintergründe, so als Diversity-Kategorien, die in den Vordergrund stellen wollen. Können Sie noch sagen, wie es da / oder wie dieses Thema Inklusion auf den Zettel kam? #00:13:20-6#

B: Also, das Thema Inklusion ist ja eh schon bei uns in der Organis/ ist ja erst mal bei uns in der Gesellschaft, dann aber auch bei uns in der ähm natürlich ist es bei uns in der Organisation. Wir haben einen eigenen Bereich zu dem Thema. Und es gab auch vorher schon natürlich hier Mitarbeitende mit Beeinträchtigung, aber eher ähm eher versch/ meistens versteckt, nicht so offensichtlich. Von einigen vermuten wir das auch nur. Aber natürlich ähm und wir, ich schreibe in jeden Text rein in unsere Stellenausschreibung, seit Jahrzehnten äh bei gleicher Qualifikation, ne, ziehen wir Menschen mit Schwerbehinderungen vor. Und ich habe mich immer schon damit auseinandergesetzt. Ähm und also das, wenn / das meinen wir wirklich, haben wir immer schon ernst gemeint. Das heißt, wenn wir zwei Bewerber haben, und einer hat eine Schwerbehinderung, einer hat keine, dass auf JEDEN FALL derjenige mit Schwerbehinderung ähm eingeladen wird. Und dann wird natürlich auch, dass ist hier klar geregelt, die Schwerbehinderten-Beauftragte hinzugezogen, und dazu gibt es ähm ein abgestimmtes Verfahren. Und wenn man denjenigen mit Schwerbehinderung ablehnt, dann muss es schon gute fachliche Gründe haben. (I: Hm (bejahend).) Ähm da muss man sich wirklich schon Gedanken machen und das finde ich / das fand ich immer schon richtig so. Ich finde es gut so. Ähm ja, von daher würde ich sagen, war das Thema immer schon in der Organisation, aber wir haben es mehr. Von daher vorhin mein Versprechen, als ich gesagt habe, mit Menschen, wir haben es eher / Wir denken Inklusion eher auf Menschen-Ebene. (I: Hm (bejahend).) Das ist uns eher vertraut, so. Da sind wir sehr sprach- und handlungsfähig. (I: Hm (bejahend).) Ähm während auf Mitarbeiterebene, und ähm es gibt ja auch schwerbehinderte Führungskräfte, ähm da begeben wir uns eher noch auf Glatteis und haben Unsicherheiten und ähm da würde ich uns noch nicht als die Experten ähm bezeichnen. Ähm deshalb ist das auch ein Entwicklungsthema, ein Organisations-Entwicklungsthema ähm für uns. Und bei dem Führungskräfteseminar war es auch so, wir waren eher so, das haben uns auch die Referentinnen äh zurückgemeldet, also ich selber würde mich zwar nicht so bezeichnen, aber wir haben sehr diesen Fürsorgeaspekt noch, ne, so. Weil wir aus der Arbeit äh / #00:16:34-3#

I: Der Zugang zum Thema. #00:16:35-2#

B: Zugang zum Thema. Und ich glaube, das ist auch schon eine Lektion für uns, das wir sagen: "Nein, das sind nicht unsere Leute, ne? Da müssen wir wirklich, da, da müssen wir uns wirklich als Organisation, als Führungskräfte auch reflektieren." #00:16:53-1#

I: Hm, hm (bejahend). (..) Ähm, genau wie inklusiv würden Sie denn so ganz allgemein Ihr Unternehmen, Ihre Organisation (..) einschätzen ? #00:17:14-2#

B: (4) Ach, das ist eine Frage von: Ist das Glas halb voll oder halb leer? (lacht) Ich würde wirklich uns ähm was Mitarbeiter, ich / wir reden jetzt von den Mitarbeitern, würde ich, ich schwanke zwischen 40 und 60 Prozent. Ähm also es gibt sehr wohl erste, ich sage mal, Führungskräfte, die sich wirklich vorwagen. Wir haben zum Beispiel eine Mit/ die haben eine Mitarbeiterin eingestellt, was ich schon eine besondere Herausforderung äh ähm finde, die einen ganz starken Assistenzbedarf hat, die im Rollstuhl sitzt und wo die gebaulichen Voraussetzungen überhaupt nicht gegeben waren. Aber die konnten sich das mit ihr gut vorstellen. Die war fachlich super aufgestellt und dann haben die gesagt, wir gehen diesen Weg mit ihr zusammen und hatten noch gar keine Ahnung, wie das gehen kann, so da. Die sind eher bei 60 und darüber, finde ich, weil darum geht es also, nicht naiv, sich alles zuzumuten, aber zu sagen: "Ähm die passt fachlich super, genau das, was wir brauchen und wir gucken gemeinsam, wie können wir Bedingungen schaffen?" Ähm die konnten wir auch nicht vorher alles schaffen, sondern die mussten im Prozess, sozusagen, enden. Und offensichtlich hat sich auch die Mitarbeiterin darauf eingelassen, weil die musste viel Geduld mitbringen, weil wir eben nicht alle Voraussetzungen gleich schaffen konnten. Und das Team und die Führungskraft hat sich darauf eingelassen und da habe ich gedacht: "Ja, die sind schon ziemlich weit" ähm so, und bei anderen ähm würde ich sagen, da werden so viele Bedenken aufgezählt ähm so, die gehen gar nicht in die Realisierung. Ähm und es gibt auch diejenigen, die sagen: "Oh, schwer behindert, ja auf jeden Fall", und stolpern dann ein bisschen naiv. Also, ich glaube, wir haben eine große Bandbreite. Ähm ich sehe aber, wenn ich sage: "Das Gros", würde ich uns bei 40 bis 60 / ich sehe da viel Entwicklungsbedarf noch. (I: Hm (bejahend).) Weil es überhaupt noch nicht selbstverständlich ist, uns ist die Vielfalt nicht bewusst und wir haben wenig ähm / wir haben noch wenig ähm verbindliche Strukturen, die den Führungskräften auch Halt und Unterstützung gibt in solchen Situationen. Jetzt ist es noch so, dass sich die Führungskraft fast alles selber erarbeiten muss, und ähm das kann / ich finde das kann zukünftig so / wenn wir da wirklich mehr Leute einstellen wollen, müssen wir auch einen Rahmen, Informationen bereithalten, die die Führungs/ wo die Führungskraft drauf zugreifen kann und sagt: "Mensch, ich habe hier jemanden mit Sehbehinderung, sozusagen. Welche Möglichkeiten der Unterstützung gibt es denn da? Oder wo kann ich mir denn Rat holen?" Und ähm auch unsere Schwerbehinderten-Vertretung äh ist da noch sehr defensiv. Wir haben eine kl/ Schwerbehinderten-Vertretung, die ihren Job da auch ausfüllt, aber eher passiv als aktiv, also nicht im Sinne: "Hier, ich stelle mich an deine Seite, ich bin deine Begleitung, wenn du Unterstützung brauchst", oder "Hier, ich gebe dir Materialien an die Hand." Ähm und so ist das auch, wir haben jemanden in der Organisation als Arbeitgebervertreter, aber eher unsichtbar und passiv. Also von dem weiß das gar keiner. Also, Informationen sind da nicht ähm ähm haben wir nicht bereitgestellt als Organisation. Oder ich habe selber jemanden eingestellt, auch ähm auch mit einer Beeinträchtigung, die für mich auch neu war ähm und wo ich im Prozess gelernt habe ähm ja, was, was ist daran eigentlich besonders? Was muss ich da als Führungskraft ähm beachten? Das habe ich mir aber auch im Prozess alles selber erarbeitet. Und die Mitarbeiterin hat mich sehr / also ähm ja, die hat / die haben oft sehr viel Wissen, die hat mich darauf mitgenommen und äh fit gemacht. Und ich finde, da müssen wir wirklich ähm / ja, da müssen wir als Organisation uns wirklich weiterentwickeln, weil sonst kann es auch ganz schnell zur Überforderung kommen. (I: Hm (bejahend).) So. #00:22:27-2#

I: Ja, ich fand das jetzt ganz spannend, dass sie einmal so eine individuelle Perspektive oder Lösungsweg sozusagen beschrieben haben oder auch strukturell, also von der Organisation her. Was meinen Sie, oder könnte man eigentlich sagen, was wichtiger ist, um inklusiver zu werden, oder welche jetzt / #00:22:48-3#

B: Es braucht beides. (I: Hm (bejahend).) Es braucht beides und ich finde, es braucht auch, und dafür war das Seminar auch, es braucht eine individuelle Auseinandersetzung damit. Ich muss ja eine Haltung dazu haben. Ich muss eine Ha/ Ich muss haben? Ich muss zumindest einmal dazu entwickeln. (I: Hm (bejahend).) Weil, wie gesagt, es sind nicht meine Leute, überhaupt nicht. Und ähm ich muss, finde ich, auch Mut haben, mich darauf einzulassen, und das kann auch scheitern. Aber das kann mit jedem anderen Mitarbeiter auch scheitern. Und was mir sicherlich geholfen hat im Vorwege, dass mein Visier schon offen war / (I: Hm (bejahend).) ähm für die Zielgruppe. Ähm ich habe hier in der Organisation Genesungsbegleiter und Begleiterinnen eingestellt. Sagt Ihnen das etwas? #00:23:50-4#

I: Nein. #00:23:50-9#

B: Genesungsbegleiter und Begleiterinnen sind Menschen, die selbst eine psychische Erkrankung haben. (I: Hm (bejahend).) Und eine einjährige Weiterbildung gemacht haben. Die ähm Weiterbildung heißt Experience Involvement, also Erfahrung durch Erfahrung zur Verfügung stellen. Und dass es eine Weiter-Bildung, die gibt es inzwischen europaweit, hat in Standort C angefangen und ähm gibt es inzwischen in Österreich, Schweiz, in eigentlich allen Bundesländern. Und Standort C, das waren die Pioniere. Die haben als erstes ausgebildet. Und da haben wir ähm Praktikanten und Praktikantinnen aus dieser Weiter-Bildung aufgenommen. Und da haben auch die ersten in der Sozialpsychiatrie die Hände über dem Kopf zusammengeschlagen: "Hä, ihr könnt doch keine psychisch Erkannten als Mitarbeiter hier einstellen." Und mich hat damals schon dieses Konzept ähm total ähm beeindruckt, und dann habe ich gesagt: "Nein, es geht ja nicht darum, die sollen ja nicht die äh anderen professionellen Mitarbeiter ersetzen." Aber es geht um eine Ergänzung, weil die haben einfach einen anderen Zugang zur psychischen Erkrankung, weil sie es selber erlebt haben. Also, ich könnte einen Menschen im Hinblick auf Psychose und was vielleicht sinnvoll ist, kann ich alles zur Verfügung stellen, was mir als Professionelle zur Verfügung steht. Aber ich hab es nicht selber erlebt. Mir fehlen diese Erfahrung. Und die haben ganz anderen Zugang und haben aber durch diese Weiterbildung sich selbst ihre eigene Erkrankung reflektiert und haben auch was gelernt über andere psychische Erkrankungen. Und das ist ein unheimlicher Gewinn, so. (I: Hm (bejahend).) Und ich glaube, das war schon für mich auch ähm / das hat bei mir schon sehr viel (..) in Bewegung gesetzt. Von da habe ich, glaube ich, schon eine generelle Offenheit dafür oder ähm also Innoklusio musste mich nicht grundüberzeugen. Aber ich halte das für wichtig, sich / man muss sich individuell damit auseinandersetzen, so. Und auch / Und die Organisation muss Strukturen schaffen, in denen das gut / nur individuell da kann man / das ist zu wenig so. Wie gesagt, es gibt engagierte Führungskräfte, die das individuell versucht haben. Die haben sich GANZ SCHÖN daran abgearbeitet. Das hat sie VIEL Kraft gekostet, und ich weiß nicht ähm ob die das zwei, drei, viermal machen würden. (I: Hm (bejahend).) Und es braucht die Organisation, die Strukturen, Abläufe zur Verfügung stellt. Ähm man darf die damit nicht alleine lassen. Deshalb ist nicht, entweder oder, sondern es muss sowohl als / also eigentlich drei Ebenen: Organisational, also von der Organisation, strukturell und individuell ähm müssen die Leute ähm unterstützt werden ähm auch solche Semi/ Seminare. Wir bieten neben Innoklusio, damit hatten wir schon vorher angefangen, ein Seminar für Führungskräfte Diversity Management. (I: Hm (bejahend).) Das werden wir auch im nächsten Jahr wieder anbieten. Ähm weil uns geht es darum, dass sich Führungskräfte generell mit Vielfalt auseinandersetzen. (I: Hm (bejahend).) Alle finden Vielfalt toll und es ist schick und Regenbogen hier und Regenbogen da. Aber so ein Team zu managen und zu führen, in denen Menschen mit Beeinträchtigung sind, in den Menschen aus anderen Kulturen, in denen junge und alte, Schwule und Lesben und was weiß ich, das ist wirklich eine Herausforderung. (I: Hm (bejahend).) So. Und das muss man / also, dafür braucht man schon Kompetenzen, auch. (I: Hm (bejahend).) Und auch das müssen wir als Organisation auch im Rahmen von Personalentwicklung unterstützen. #00:28:23-3#

I: Würden Sie denn allgemein sagen, dass ähm dem gegenüber jetzt auf Seiten der Führungskräfte da schon eine Offenheit herrscht, oder kann man das gar nicht so allgemein sagen? #00:28:35-0#

B: Also, wir waren ja mit dem Besuch der Führungskräfte-Seminare / Wir haben ja drei Durchläufe angeboten. Damit waren wir gut davor, finde ich, wenn man die Abnahme-Organisation und (lacht) / Ich habe gedacht: "Komm, lass es uns mit drei versuchen. Wenn wir die dann nicht voll kriegen, können wir immer noch alles absagen." (I: Hm (bejahend).) Alle drei Seminare waren gut gebucht, sogar der Freitag, der / das ungeliebte Kind. #00:29:08-1#

I: Der unbeliebte Freitag. (lacht) #00:29:08-4#

B: So, ja, der war nicht so gut gebucht. Aber da waren so viele Teilnehmer, die / ähm sodass auch der Freitag laufen konnte. Ähm auch da kann man wieder sagen: "Halb voll, halb leer." Es hat noch nicht mal / es hat nicht die Hälfte der / ja, oder ja es hat fast die Hälfte der Führungskräfte hat an den Seminaren teilgenommen. Ich war mit der Teilnahme ganz zufrieden, so. Aber man darf damit natürlich auch nicht stehenbleiben, so, ne? Und ich glaube, wir konnten noch nicht alle / auch einige haben gedacht: "Äh, Innoklusio, WAS soll DAS denn jetzt?" Also, da konnten wir auch ähm / Wir haben sehr viel Werbung gemacht für das Seminar. Wir haben alle Kanäle genutzt, die uns zur Verfügung standen, wirklich ähm. Da haben wir richtig Energie hineingesteckt. Ich glaube, deshalb haben wir auch die drei Seminare äh voll gekriegt. Und die Botschaft war, es war keine Pflichtveranstaltung, aber es war unterhalb von / also es war zwischen Pflicht und frei. Also, es war eine deutliche Empfehlung. (I: Hm (bejahend).) Und ich fand richtig, weil, wenn wir uns da als Organisation weiterentwickeln wollen, dann muss man auch sagen: "Hier, das ist unser Ziel." (I: Hm (bejahend).) "Da wollen wir hin, da müssen wir was für tun, und wir erwarten von dir, dass du dich als Führungskraft mit dem Thema auseinandersetzt." Und ich glaube, die Botschaft ist zumindest in Teilen angekommen, aber eben nicht bei jedem. #00:30:50-4#

I: Hm (bejahend). (..) Und haben Sie denn das Gefühl, dass das auch jetzt bei den Führungskräften irgendwie was anregen konnte, dass ich jetzt vielleicht mehr mit dem Thema beschäftigen oder dass jetzt Inklusion allgemein mehr Thema geworden ist? #00:31:09-0#

B: Also, ähm ich glaube, das Seminar konnte sehr gut anregen. Also ähm ich glaube, da sind viele in das Nachdenken gekommen. (I: Hm (bejahend).) Aber wie heißt nochmal? Ein / Wie heißt es, eine Fliege macht auch? Wie heißt es, mit dem / Ein Sonnenstrahl macht noch keinen Sommer? Oder irgendwie sowas? Es gibt doch so ein Spruch. #00:31:38-0#

I: Ja, ich weiß jetzt auch nicht. #00:31:40-4#

B: Ne? #00:31:40-4#

I: Aber ich kann mir vorstellen, was du meinst. #00:31:40-4#

B: Also, man kann jetzt nicht erwarten, man macht mal Chaka Chaka, zwei Tage Führungskräfte-Seminar ähm und danach ähm machen sich alle auf den Weg in Richtung ähm Mitarbeiter mit Beeinträchtigung einstellen, führen, und dann sind wir eben nicht nur für Menschen inklusiv, sondern auch für Mitarbeitende. So funktioniert das ja nicht. Das wäre ja eine Wundermethode, so. Ist ja schön, manchmal gibt es ja auch Wunder. Aber ich glaube, was gelungen ist ähm Führungskräfte wirklich in das Nachdenken zu bringen. Ähm ich glaube, einige haben sich vorher inklusiver eingeschätzt als, ne, so. (I: Hm (bejahend).) Ich glaube, dass das wirklich ähm / oder dass die dann auch die Erfahrung gemacht haben in diesem / als man als Team in der Dunkelkammer verschiedene Aufgaben lösen musste. Da sind wir echt teilweise richtig entlarvt worden, dass wir von inklusiver Führung aber meilenweit entfernt sind. Ich hoffe, dass das hängengeblieben ist, also dass wir ähm da wirklich noch eine Menge ähm vor uns haben. Aber auch da liegt es jetzt wieder ähm auf / also einmal, dass man sich individuell auf den Weg macht. (I: Hm (bejahend).) Als Führungskraft zu gucken: "Mensch, was ist denn meine Aufgabe, was kann ich denn tun, um das zu befördern?" Und ich muss ja gar nicht / ich muss ja nur mal gucken: "Mensch, wen habe ich denn vor Ort als Mitarbeitender mit Beein/ Also, das ist ja nicht, als würden wir bei null anfangen, so, ne? Und habe ich das wirklich im Blick? Habe ich denjenigen im Blick? Weiß ich von demjenigen eigentlich, was der braucht oder gehe ich mit dem mal ins Gespräch, so ähm. Aber auch wir als Organisation müssen einfach da dranbleiben und gucken / wir haben jetzt noch mal so eine Konferenz gemacht. Äh es ist klar, wir müssen ganz viel an dieses, was ich gesagt habe, strukturell und organisational mehr besser vorhalten, damit das gelingen kann, äh weil sonst wird sich, wenn dann noch drei Monate weiter haben, und nächstes Jahr wird das alles vergessen sein. (I: Hm (bejahend).) So, im Moment halten wir den Ball noch einigermaßen. (I: Hm (bejahend).) Und dadurch das, was uns hilft, dass wir vorher schon so klar hatten, ähm die / wir wollen unsere Zielgruppen von Mitarbeitern im Rahmen, das ist richtig ein strategisches Thema. (I: Hm (bejahend).) Im Rahmen von Personalgewinnung, wollen wir weiter um Menschen ähm mit äh Migrationsvordergrund und Menschen mit Beeinträchtigung. Da gibt es schon mal diese Rahmung, und da kommt man so schnell nicht raus. Und ich glaube, das hilft uns, dass wir das Thema nicht so schnell wieder unter den Tisch äh kehren. Aber wir müssen jetzt wirklich ähm gucken ähm wie bilden wir / wie kriegen wir diese notwendigen Informationen? Dann, nächstes Jahr ähm wird ein neuer ähm eine neue Führungskraft gewählt. Die Arbeitgebervertreter für, ich weiß gar nicht, die haben nur einen offiziellen, also nicht Schwer/ Es gibt ja einmal die Schwerbehindertenbeauftragten und dann gibt es ja die Seite des Arbeitgebers. Und derjenige, der es jetzt macht, geht in Rente und es fehlt jemand Neues. Und da kann man gleich sagen: "So, wir wollen zukünftig weniger davon. Wir wollen die Funktion anders gestalten. Du musst aktiv auf die Leute zugehen, Führungskräfte müssen regelmäßig Informationen halten zu dem Thema. Wir müssen uns vernetzen ähm." Weil ich glaube, dieses ganze Wissen darum, die ist / das ist schon vorhanden. Es gibt unheimlich viel Beratungsstellen, ich habe selber jetzt mal geguckt, ähm wir müssen es in die Organisation bringen. #00:36:02-4#

I: Vielleicht könnten Sie noch mal ein bisschen beschreiben, wie sie das ähm angehen wollen, sozusagen dass Sie sich strukturell und organisi/ organi/ #00:36:14-3#

B: (trinkt) (stellt Glas auf den Tisch) Auf der Organisationsebene. #00:36:18-4#

I: Ähm ja, da inklusiver werden wollen. Oder wie Sie diese Strukturen schaffen wollen. Was sie da so als Schritte unternehmen. #00:36:24-4#

B: Also, ein Schritt / #00:36:27-6#

I: Können Sie das noch einmal ausführen? #00:36:28-3#

B: Ähm ein Schritt ist, ähm dass wir / es gibt eine AG Inklusion, heißt die, die gibt es schon länger, dass wir die neu ähm / dass, dass wir noch mal neu gucken, was ist eigentlich der Auftrag, ist die überhaupt von den Teilnehmern her so richtig besetzt? Dann werden wir neu gründen, eine AG ähm Diversity, wo es speziell nur um die beiden Zielgruppen geht ähm wo wir richtig nochmal wie so ein Brennglas und so wie ein Projekt überlegen äh was können mögliche Schritte sein ähm zum Beispiel auch für mich in der Personalgewinnung ähm, ne? Wo, wo, wie, wie stoße ich auf diese ähm Zielgruppen? Zum Beispiel den Kontakt mit dem schon genannten Verein für Behinderte werde ich intensivieren. Dann äh meine Überlegung ist ähm da habe ich schon erste Nachforschung, dass ich dem nächsten Mal so einen Testlauf mache ähm bei einem Portal für Menschen mit Beeinträchtigung auszuschreiben. Und innerhalb dieser AG Diversity wollen wir richtig, dass wie so ein Projekt ähm auch auflegen, auch dass wir ähm Informationen äh aufarbeiten und bereithalten für die Führungskräfte. Oder, wie gesagt, im nächsten Jahr bieten wir schon Seminar wieder an zu ähm ähm Diversity. Dann auch eine Sache, was ich erzählt habe, dieser Arbeitgebervertreter ähm der Ansprechpartner, dass wir diese Funktion zukünftig aktiver besetzen müssen. (I: Hm (bejahend)) Also ähm die muss sichtbar sein. Also jede Führungskraft in der Organisation muss wissen: "Ah, das ist mein Ansprechpartner in der Organisation" äh oder "ich finde ähm gesamtliche Informationen zum Thema Schwerbehindert, finde ich in der Broschüre sowieso und die kann ich abrufen im Intranet." Also das sind äh zum Beispiel äh notwendige / Wir müssen es intern kommunizieren, auch an Mitarbeiter stärker noch. Das heißt, wir müssen auch gerade dafür werben, dass wir uns beim Thema Vielfalt weiterentwickeln wollen und diese Zielgruppen äh auf / ja ähm um diese Zielgruppen erweitern. Also da sind viele Schritte. Wir haben so erste, eine erste, wer könnte sich / Also ich muss mich um das Thema kümmern, weil das hat was mit meiner Funktion / Wenn ich sagen würde: "Will ich nichts mit zu tun haben", dann hätten wir schon Problem. (I: Hm (bejahend).) So, weil ich bin für Personalangelegenheiten, auch für Führungskräfte zuständig. Aber ich suche gerade noch sozusagen Sparringspartner, wer könnte Teil dieser AG Diversity / oder Meine Vorstellung ist auch, dass wir in dieser AG auch, dass man das wie so eine Projektgruppe aufsetzt und Mitarbeitende mit Beeinträchtigung / also dass man nicht immer nur äh "Wir sind die Experten und denken uns jetzt etwas Schlaues aus", sondern meine Vorstellung ist, dass man ähm Mitarbeitende oder Führungskräfte, die äh eine Beeinträchtigung haben und bei uns eingestellt sind, sozusagen Teil dieses Projektteams sind. Und ähm ich sage mal, ein bisschen ähnlich wie bei den Genesungsbegleitung, Experten in eigener Sache hinzuzieht, so. (I: Hm (bejahend).) Gestartet sind wir noch nicht, aber sozusagen, wir haben erst s/ o eine erste Probe. #00:40:31-7#

I: Einen Plan. #00:40:32-6#

B: Genau #00:40:32-6#

I: Können Sie denn einschätzen, wie ähm auf Seiten der Mitarbeiterinnen das aufgenommen werden würde oder bis jetzt aufgenommen wird? Oder es gab ja hier zum Beispiel auch die Ausstellung, Innoklusio-Ausstellung. Haben Sie da irgendwie mitbekommen, wie die bei den Mitarbeiter\*innen so angekommen ist? #00:40:51-3#

B: Also, die da waren, waren / fanden es toll. Auch da, glaube ich, hat so was wie Awareness stattgefunden. Weil wir tun immer so, als seien wir Experten für Inklusion und ähm das sind wir aber nur auf der einen Seite, so. Und ich sage mal, nicht jeder / wir haben ja auch / ähm wir haben ja auch Bereiche wie die zentralen Dienste, unsere Verwaltung oder die Kinder und Jugendhilfe. Die hat überhaupt nichts erst mal so per se ähm deren Thema ist das gar nicht unbedingt. Und von daher, glaube ich, hat auch die Ausstellung ähm / Das Blöde ist, glaube ich, dass äh gerade Leute in die Ausstellung gehen, die schon so eine Grund/ oder das ist eine Hypothese von mir, ich weiß es nicht, aber die sagen: "Oh, das klingt interessant, da gehe ich mal hin." (I: Hm (bejahend).) Und die damit nichts anfangen können, ich glaube, die gehen da auch nicht unbedingt hin. #00:41:54-0#

I: Hm (bejahend). Ja, das stimmt. #00:41:55-4#

B: Ähm aber ich weiß es nicht genau. Das ist / vermute ich eher. (I: Hm (bejahend).) Und wir sind hier eine hochgradig dezentrale Organisation und die Ausstellung war hier. Das heißt, man kommt nicht aus einem anderen Bundesland hierher, um mal so anderthalb Stunden in so eine Ausstellung zu gehen. (I: Hm (bejahend).) Aber ich glaube äh wie gesagt, dass das auch so ein erster Awareness-Anker / aber das versickert auch ganz schnell wieder. (I: Hm (bejahend).) Also wenn / auch wieder / wenn wir das als Organisation nicht wach halten, das Thema, dann ist das gan/ Ich glaube, da hätten sie schon teilweise weg. (I: Hm (bejahend).) So also, da müssen wir wirklich, da müssen wir zusehen, dass wir die Flamme am Kochen halten, sonst erlischt die äh ganz schnell, weil es kommt ja ständig kommen neue Themen in die Organisation. Da darf man sich ja ähm / da darf man sich ja nichts vormachen. (I: Hm (bejahend).) So. #00:42:56-3#

I: Und ähm ist es denn da auch irgendwie so jetzt in dem Thema, dass es da so eine Konkurrenz gibt um diese beiden Themen, oder haben Sie das Gefühl, dass die ganz gut zusammen laufen können, weil Sie jetzt einmal ja ähm / #00:43:13-8#

B: Ich erlebe da überhaupt KEINE Konkurrenz. Also bislang gar nicht. Und ähm auch da ist es wieder so, ich sage mal, da spielt uns einfach der Fachkräftemangel in die Hände. Das heißt, JEDE Idee, wie man noch an potenzielle, sozusagen, wo man noch Potenziale heben kann, sozusagen, ich glaube, die sind ähm willkomm/ sind ähm willkommen. Und ich finde (hustet) die beiden Zielgruppen sind so unterschiedlich, die bieten sich auch nicht so gut an, für Konkurrenz also. (I: Hm (bejahend).) Also für mich jedenfalls nicht. Vielleicht macht ähm das ähm / und bei beiden Zielgruppen, glaube ich, muss man anders heran, man findet sie in anderen Foren ähm es braucht einen anderen Zugang. Ähm das ist wieder dieses, mit Vielfalt hört sich schön an, aber ähm ich muss mich dafür auch kompetent machen, so. Also für Mitarbeiter aus anderen Kulturen ähm da muss ich irgendwie noch mal anders rangehen, als bei Menschen mit Beeinträchtigung. Wobei die Grundfrage ist überall gleich. Die Grundfrage ist: Was brauchst du, damit du hier gut arbeiten kannst? Was brauchst du, damit du dich bei uns wohlfühlst? Das ist egal, ob man Schwule, Lesben äh Menschen aus Indien äh oder äh was weiß ich ähm aus der Ukraine, oder ob man Menschen mit Beein/ Diese Grundfrage, glaube ich ähm / #00:45:03-7#

I: Wie würden Sie denn Inklusion definieren? Vielleicht auch aus der Grundfrage heraus. #00:45:10-1#

B: (...) Da äh da würde ich so Inklusion, wenn sozusagen alle Mitarbeitenden im Team auf kl/ (seufzt) ich mag dieses ähm diesen Begriff, auf gleiche Augenhöhe, der löst bei mir inzwischen allergische Reaktionen aus, weil ich ihn so teilweise so flach, so inflationär und so verlogen auch / Aber wenn alle Mitarbeiten in ihrer ganzen Vielfalt mit ihren ganz eigenen Potenzialen im Team sozusagen zusammenarbeiten, auf einer Ebene zusammenarbeiten, und unser Ziel ist, Menschen / das dürfen wir ja nicht / wir sind ja nicht zum Selbstzweck hier. Wir bilden ja nicht Vielfalt der Vielfalt wegen, sondern weil wir Menschen / Wir haben vielfältige Menschen. (I: Hm (bejahend).) Und um für vielfältige Menschen gute Lösungen zu finden, brauchen wir vielfältige Mitarbeiter. Ich sage immer, das kann man nicht mit Monokultur beantworten. (I: Hm (bejahend).) So, ich kann Vielfalt nicht / Also wir haben Menschen, junge, alte, aus unterschiedlichen Kulturen äh mit Beeinträchtigung, mit Herausforderungen und was weiß ich. (I: Hm (bejahend).) Und ich / meine, meine Hypothese ist, es braucht auch eine Vielfalt an Mitarbeiter, deshalb auch dieses mit Genesungsbegleiter und, und, und also ähm damit wir diese Herausforderung, damit wir gute Lösungen für Menschen / und da bringt der eine, was weiß ich, hat eine besondere Kompetenz in dem und der andere hat eine besondere Kompetenz, weil er hat noch mal ein Studium gemacht und der andere hat Krisenerfahrung und hat darüber einen Zugang. Und ich finde, beides muss gut miteinander äh stehen. Oder ich denke auch, es geht nicht darum, wer hat recht, wer hat nicht recht, oder ähm was ist richtig, was ist falsch? Sondern die Frage ist: Was ist für Menschen hilfreich und was ist nicht hilfreich? Und ähm ich weiß nicht, ganz früher gab es auf Jahrmärkten mal diese, die / das nenne ich immer als Beispiel ähm heute, glaube ich, gibt es das gar nicht mehr. Ähm das war so, ein Stand mit so Fäden dran. Und an einem manchen Faden hing ein Gewinn und bei vielen Fäden war nichts dran, so. Und wir müssen ja in der Arbeit auch immer wieder ausprobieren und gucken, was kann helfen, sozusagen. (I: Hm (bejahend).) Und wenn wir das immer auf die gleiche Art und Weise machen, das hilft den Menschen nicht weiter. Aber wir brauchen unterschiedliche Ansätze und, wie gesagt, unterschiedliche äh Mitarbeiter und Mitarbeiter. Und das ist für mich ein Form / ja das ist für mich äh auch Inklusion ähm auf der Mitarbeiter-Ebene, so. Also, wenn es nicht darum geht, kommst du daher und hast du die Beeinträchtigung? Sondern, was weiß ich, du bist sehbehindert und du hast eine ganz besondere Kompetenz in Bezug auf sowieso. Oder ähm du kommst / bist auch aus einem anderen Land geflohen und du weißt, wie das ist, wie es sich anfühlt, wenn man fremd in einem Land ist, also zum Beispiel so was, jetzt mal so ein paar Stereotype. Ähm und das ist für mich Inklusion. Wenn man aber nicht sozusagen in eine Schublade gesteckt wird, weil man die Beeinträchtigung hat, oder weil man aus dem und dem Land kommt. Oder dass man nicht abgewertet wird, weil man die deutsche Grammatik nicht bis in die letzten Niederungen ähm durchdrungen hat ähm so ja, das ist für mich ähm Inklusion, wenn jeder gesehen wird, wenn jeder einen gleichberechtigten / also wenn jeder Beitrag gehört wird, so. #00:49:30-4#

I: Hm (bejahend). Würden Sie denn sagen, dass das jetzt ein spezieller ähm Anspruch sozusagen ist, Ihrer Organisation, der sich auch aus dem Tätigkeitsfeld oder auf den, den Menschen ergibt? Oder ist das auch ein / oder inwiefern betrifft das auch allgemein den ersten Arbeitsmarkt? #00:49:53-5#

B: Also ich würde behaupten, für uns hat es nochmal einen besonderen Anspruch. Wir sind eine Organisation. Und wenn man sich unser Leitbild anguckt, unser neues ähm wenn man das ernst meint, dann, dann muss man so arbeiten. (I: Hm (bejahend).) Also dann ähm dann muss man Inklusion auch nicht nur in Bezug auf Menschen denken, sondern auch gerade auch / Also dann, dann muss man Inklusion in Bezug auf Menschen denken (I: Hm (bejahend).) Also von daher würde ich sagen: "Ja, von uns erwarte ich noch eine Schippe mehr, dass wir uns ein bisschen noch mehr damit auseinandersetzen, anstrengen." Ähm weil, das entspricht unserem ja Menschenbild. Sondern wenn das nicht so ist ähm da hätte man doch Fragen an das Leitbild und an das Selbstverständnis. (I: Hm (bejahend).) Und trotzdem ist es auch für uns / Also, wir sind nicht diejenigen, die es gepachtet haben und sagen: "Inklusion, das machen wir doch locker." Und wir müssen uns genauso anstrengen, dass wir das erreichen können. Also, ich finde, es muss immer ein Ziel sein. Ich weiß nicht, ob das zu 100 Prozent immer gelingt. Da habe ich Fragezeichen dran, weil wir sind ja nicht eine Glocke drüber, sondern wir leben ja in einer Gesellschaft. Und ähm bei uns gibt es sicherlich auch Mitarbeitende, die, ich meine, die trauen sich nicht, hier zu outen, aber die eher eine rechtsradikale Gesinnung haben. Also ich sage mal, bei 1.300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist davon ausgege/ zugehen, so rein statistisch, dass ich die hier auch / von daher muss / aber das muss immer unser Ziel sein. #00:52:17-7#

I: Hm (bejahend). (4) Würden Sie denn sagen, dass / ja, ich versuche gerade das so ein bisschen auch auf die gesellschaftlich oder auf den, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sozusagen zu übertragen, ob man das jetzt ja allgemein für den Arbeitsmarkt, eigentlich für den ersten Arbeitsmarkt auch so fordern könnte, sozusagen, dass jedes Unternehmen / #00:52:41-4#

B: Wir sind ja erster Arbeitsmarkt hier. #00:52:44-1#

I: Genau klar. (lacht) #00:52:47-4#

B: (lacht) Aber wir sind insofern eine Sonderwelt / Also, wir sind schon eine Sonderwelt. Aber, um Ihre Frage zu beantworten, ich finde, das muss für ALLE, für alle Organisationen Ziel sein. Also, ähm wenn ich diese Diskussion höre, dass wir Menschen aus den ENTLEGENDSTEN Ländern hier nach Deutschland bringen wollen, wo ich auch so meine Fragezeichen dran habe, wo es uns zum Teil noch nicht mal gelingt, die Menschen mit Migrationshintergrund, die hier in zweiter Generation leben, zu integrieren, so. Ähm da würde ich sagen, also, da müssen wir uns doch auf jeden Fall mit Menschen mit Beeinträchtigung als Mitarbeitende sozusagen auf dem ersten Arbeitsmarkt, das muss doch erklärtes Ziel sein. Also, ich würde es sonst nicht versteh/ also, ich würde es nicht verstehen. Also, unser Ansatz, das haben wir auch mit dem Vor/ mit dem Vorstand abgestimmt. Meine Haltung ist, bevor ich als / In der Personalstelle anfange, Leute aus Indien und Mexiko und überall / Erst mal gibt es da die Berufe gar nicht, die wir brauchen und ich weiß, welche Schwierigkeiten da dranhängen, muss ich doch erst mal die eigenen Schätze im eigenen Land heben. Also, Standort C ist voll mit Menschen mit Migrationshintergrund, die keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Menschen ist / voll mit Menschen ähm mit Beeinträchtigungen, die keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Also, da muss ich erst mal diese Schätze heben. (I: Hm (bejahend).) Das ist jedenfalls meine Haltung / (I: Hm (bejahend).) dazu. #00:54:44-5#

I: Vielleicht können wir noch einmal ein bisschen über die rechtlichen ähm Rahmenbedingungen sprechen. Wie würde zum Beispiel jetzt die 5 Prozent Quote / wie schätz/ oder wie stehen Sie überhaupt zu der Quote? So ganz allgemein. #00:55:00-4#

B: Also, ich finde sie gut, ähm weil es Unternehmen ein wenig / naja, so einen Konzern zwingt es auch nicht, das zahlen die aus der Portokasse. Aber äh so, es ist ein bisschen ein: "Ach, jetzt müssen wir schon wieder Geld äh so viel Geld bezahlen", so. Also, ich finde es gut, äh weil es / weil ich HOFFE, dass es Unternehmen ein bisschen, zumindest es ihnen unangenehm macht, wenn sie die Quote zwingend ist, zwingen man kann / man kann sich freikaufen. Und Unternehmen, die über viel Geld verfügen, den tut es auch nicht wirklich weh. Aber trotzdem, ich würde da nicht ähm / ich finde es gut ähm. (..) Ja aber ansonsten darf ich natürlich nicht bei dieser Quote bleiben. Wir erreichen die Quote, kann ich zu unserer Ehrenrettung sagen. Ähm könnten wir ja auch sagen: "So what?" Äh, ne? Aber dabei darf man nicht steh/ Also, wenn / das darf nicht / Es geht ja nicht darum, Quoten zu erfüllen, sondern mein Ziel ist, Mitarbeitende zu gewinnen. Und wir haben viele freie Stellen. Da nützen mir die Quote gar nichts, sondern da möchte ich gerne / da habe ich den Ehrgeiz, wie kann es uns gelingen, mehr Menschen mit Beeinträchtigung noch besser zu integrieren, damit wir auch unsere Stellen besetzt kriegen? #00:56:33-1#

I: Hm (bejahend). Was ist dann mit dem Argument, das ist mir jetzt manchmal begegnet: Es bewirbt sich ja keiner? #00:56:40-0#

B: Ja, das stimmt. (I: Hm (bejahend).) Ich habe auch / keiner stimmt gar nicht. Ich habe immer wieder Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen, wo das auch ganz klar drinsteht. Ich habe auch schon viele Gespräche mit Menschen mit Beeinträchtigungen gemacht. Und wie gesagt, sie landen ja bei uns auch, weil sonst würden wir die Quote ja nicht ähm erfüllen. Aber es ist äh auch da äh / es ist die Frage, wo suche ich denn? Das ist / äh suche ich ähm in den richtigen / mache ich mich auch so als Arbeitgeber sichtbar, dass Menschen mit Beeinträchtigungen sich angesprochen fühlen. Oder man kann es auch wörtlich sagen: "Sehen die tatsächlich meine Ausschreibung?" So im Sinne von, sind die Ausschreibungen / oder stehen da 1000 Anforderungen schon drin, so dass ein Mensch mit Beeinträchtigung sagt: "Das erfülle ich nie und nimmer, da brauchst du dich gar nicht erst bewerben." Sondern ich finde, da liegt es auch an uns, da finde ich, bin ich auch gefordert. Da finde ich, müssen wir besser werden. Zum Beispiel nutze ich diverse Portale oder dieses mit dem Behinderten-Verein. Äh auf der Praxismesse hat sich jetzt / hat äh mich einer angesprochen, eine Sehbehinderte, die hat mir jetzt schon eine Bewerbung geschickt. Also das über, wie kommen wir an Pra/ Auch Praktika, finde ich, sind immer eine gute Möglichkeit für Menschen mit Beeinträchtigungen uns kennenzulernen. Aber auch wir können dadurch total viel lernen und: "Ach, es geht ja mit einer Frau mit Sehbehinderung", so, ne? "Mensch unter bestimmten Bedingungen, das kriegen wir doch hin." Also ähm dann müssen wir aber wirklich da suchen, wo die Menschen sind. Und da muss man, glaube ich, auch kreativ sein, so. #00:58:48-5#

I: Hm (bejahend). Was meinen Sie, gibt es noch irgendetwas, was es darüber hinaus bräuchte, jetzt rechtliche Rahmenbedingungen, Vorgaben, Regelungen? #00:59:01-1#

B: Also, ich finde, es gibt schon sehr viel Rechtliches und auch Unterstützung. (I: Hm (bejahend).) Zum Beispiel die Frauen, die ich eingestellt habe ähm da war ich (..) echt, das hat sie mir sozusagen / ich selber wäre darauf gar nicht gekommen, die hat gesagt: "Ja ähm es gibt die Möglichkeit, dass der Rentenversicherungsträger 50 Prozent meines ähm meiner ähm Lohnkosten übernimmt." Und da habe ich gedacht: "Wow, 50 Prozent, ein halbes Jahr?" Also, da wäre ich gar nicht drauf gekommen, das zu fordern. Aber das war wirklich hilfreich, weil die Einarbeitung hat ein bisschen länger gedauert, so. Und so konnte ich ganz entspannt sein und denke: "Ja, die Einarbeitung hat ein bisschen länger gedauert und ähm die braucht vielleicht auch an der einen oder anderen Stelle nochmal ein bisschen Unterstützung oder Fortbildung. Aber ich kriege 50 Prozent, mein Gott was von / da kann ich ja richtig Fortbildung davon bezahlen", so, ne? Und ähm da gibt es schon eine ganze Menge. Man muss es wissen. Also, ich wäre gar nicht auf die IDEEE gekommen, für diese Frau 50 Prozent der / sondern ich hätte gedacht: "Ach das kriege ich mit der schon hin, es wird ein bisschen länger dauern, so. Aber die hat so viel Potenzial, da bin ich bereit, den Invest zu machen." Und die Rechnung geht auch auf. Also, die Probezeit hat sie schon bestanden ähm und so ähm ja, aber das hilft, das hilft auch vielleicht mancher, mancher Führungskraft zu sagen: "Okay, davon kann ich dann auch Fortbildungen vielleicht nochmal bezahlen", oder "Ich kann eine etwas längere Einarbeitung bezahlen." Oder Ähm Ausstattung, ne? Wenn jemand einen besonderen Schreibtisch braucht, höhenver/ obwohl haben wir fast alles schon angeschafft. Oder Schreibtischstuhl oder was auch immer. Ich finde, es gibt schon eine Menge. Man muss nur wissen, wen kann man wie anzapfen? #01:01:23-1#

I: Hm (bejahend). (..) Wo Sie jetzt nochmal diese längere Einarbeitung angesprochen haben ähm wie ist es denn mit der Zusammenarbeit? Also jetzt, wenn man jetzt das mal so vergleicht zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung, ist das auch ein Thema, was jetzt Führungskräfte ja beschäftigt? Oder wo die sich Gedanken machen, oder vielleicht auch Sie selber, ob das zu Schwierigkeiten kommen könnte im Team jetzt? #01:01:51-2#

B: Ich finde, es führt nicht zu mehr oder weniger Schwierigkeiten. (lacht) Also, wir haben Mütter mit kleinen Kindern, die müssen / ständig sind die Kinder krank. #01:02:06-1#

I: Ja kenne ich. #01:02:08-8#

B: Ja, oder ich sage mal, oder was weiß ich, da ist ein Kollege, der betreut äh sein neunzigjährigen Vater ist, total gestresst deshalb. Weil der Vater ist dement und wohnt noch in einer eigenen Wohnung, so. Da muss man auch gucken. Also nicht alles ist machbar, das muss man auch sagen. Aber das hängt nicht nur an Beeinträchtigung. Oder jemand ist gerade in einer Scheidung oder in einer Trennung, ist völlig out of Order über Monate, weil die befinden sich im totalen Krieg. Unterhalt ist nicht geklärt. Und ich könnte 1000 Beispiele aufzählen, so. Das hängt nicht an der, an der Beeinträchtigung, es hängt nicht am Migra/ da kann es auch dran hängen. Das kann manchmal echt schwierig sein. Und es kann auch manchmal sein, dass man feststellt, es geht nicht. (I: Hm (bejahend).) Also, ich will hier nicht suggerieren, ALLES ist machbar. Nein, ist es nicht. Wir haben hier eine Dienstleistung zu erbringen. Da bin ich wieder, ne? (klopft auf den Tisch) Bei dem Menschen. Die Dienstleistung muss verlässlich, (klopft auf den Tisch) die muss professionell, (klopft auf den Tisch) die muss gut (klopft auf den Tisch) sein, so. Das ist immer unser Ziel. Und wenn jemand das gar nicht erbringen kann, dauerhaft nicht erbringen kann, dann geht das nicht, so. Aber das ist unabhängig von Jemanden, ob jemand eine Beeinträchtigung hat, sondern wir haben auch andere Leute. Und ich glaube, es gibt eine hohe Bereitschaft ähm in der Organisation, nach Lösungen zu suchen. (I: Hm (bejahend).) Aber wie gesagt, das muss ich auch bei der Mutter, ne, wo die / die hat drei Kinder und im Wechsel sind die krank. Also da sind die im Team auch schon alle genervt, ne? Da muss man auch gucken: "Mensch, kannst du / gibt es andere Möglichkeiten?" Ja, aber die ist Alleinerziehend und so. (I: Hm (bejahend).) Oder mit dem Kollegen ähm und natürlich muss man sagen, muss man mit jedem Mitarbeiter darüber sprechen. Das, und das erwarte ich, das ist die Leistung, die du erbringen kannst. Und wie kannst du das machen? Oder wie kannst du das mit deinen drei Kindern? Wie kannst du das mit deiner äh Beeinträchtigung? Wie kannst du trotzdem die Dienstleistung erbringen? Wie können wir dich darin unterstützen, dass zum Beispiel man sagt: "Ah, Mensch, für mich wäre es echt günstig, wenn ich erst um zehn Uhr anfangen müßte, weil das macht mir einfach weniger Stress." Oder: "Ich brauche einen Büroraum", zum Beispiel, das hat die Kollegin, "der möglichst reizarm / Ich kann nicht mit mehreren Leuten im Büro", ne? Zu gucken: "Können wir das realisieren, kann die die Tür zumachen?" So da muss man immer wieder ich / da komme ich immer wieder zu der Eingangsfrage. (I: Hm (bejahend).) Was braucht derjenige, damit das hier gelingen kann? Und wie gesagt, wir sind nicht bei, wünsch dir was. Nicht alles ist möglich. Wir können nicht sagen, ich brauch was, weiß ich, mindestens 30 Quadratmeter, und alleine finden das hat Grenzen. Aber oft fällt uns was ein, und vieles ist möglich, und manchmal ist es nicht möglich. Und dann muss man sich trennen. Und man muss das aber auch klar benennen und nicht so ein, wir machen so eine Pseudo-Inklusion nach dem Motto, es muss / wir müssen doch jeden halten, weil wir haben doch gesagt: "Wir machen inklusive Führungen Inklusiv/ aber und da war auch ein / in dem Seminar war einer, der echt taff gesagt hat: "Also, da muss man auch realistisch rangehen. Manche Beeinträchtigungen sind so gravierend, die passen nicht für ihr Arbeitsfeld." (I: Hm (bejahend)) Und dann auch klar zu sagen: "Es geht nicht." #01:06:15-2#

I: Ja. (..) Es gibt ja auch so diese Diskussion, oder was meinen Sie damit, dazu äh das jetzt der erste Arbeitsmarkt eigentlich für alle Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen das Richtige ist? #01:06:28-9#

B: Das glaube ich nicht. (I: Hm (bejahend).) (..) Aber, aber vielleicht reicht meine Vorstellungskraft dafür einfach noch nicht. (I: Hm (bejahend).) Aber so, wie ich / sagen wir es mal so, so wie ich den ersten Arbeitsmarkt kenne und kennengelernt habe und zurzeit erlebe ähm also, es gibt ja auch Menschen, die nicht ohne Grund vom ersten Arbeitsmarkt rausgeflogen sind, weil sie unter den Bedingungen nicht arbeiten können. Und manchmal lassen sich diese Bedingungen, die jemand braucht, nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt schaffen. (I: Hm (bejahend).) So ähm ich würde erst mal sagen, so wie unser System aufgebaut ist, wo es nach wie vor auch auf dem ersten / muss man ja gucken, es geht um Leistung, es geht um Gewinne machen ähm. Und ich glaube, dass unter den Bedingungen / das nicht überall / Aber es ist mehr möglich als jetzt. (I: Hm (bejahend).) Und manche wollen auch nicht auf den ersten Arbeitsmarkt. Der Druck ist ihnen zu groß. So, das haben mir auch immer Menschen mit psychischen Erkrankungen gesagt: "Das hat mich krank gemacht, dahin will ich nicht wieder zurück." (I: Hm (bejahend).) Und die auf dem zweiten Arbeitsmarkt aber echt ganz gut / Oder man findet so engagierte soziale Arbeitgeber, was weiß ich, ne, die sich drauf einlassen, dass jemand mit einer psychischen Erkrankung zweimal in der Woche zwei Stunden kommt und dort arbeitet. Aber das sind die wenigsten. Weil nicht alle können 10, 15, 20 und noch mehr Stunden arbeiten. #01:08:32-6#

I: Hm (bejahend). Ja, klar. (..) Ja, eigentlich bin ich dann schon ähm, genau, so ziemlich am Ende angelangt. Ich hätte jetzt gegen Ende noch mal so ein paar exemplarische oder hypothetische Konfliktsituationen ähm genau wo sie vielleicht einfach dazu auch mal Stellung nehmen können, wie Sie handeln würden. Und zwar wäre das Erste, dass sie die Beschäftigungsquote in Ihrem Einflussbereich erhöhen sollen oder die Vorgabe kriegen, die zu erhöhen. Wie würden Sie vorgehen oder wie stehen Sie dazu? (...) Was würden Sie machen? #01:09:17-4#

B: Ähm also, ich würde erst mal das Ziel schon anders benennen. Nicht die Beschäftigungsquote erhöhen, sondern wir möchten mehr Menschen mit Beeinträchtigung für / also als Mitarbeitende gewinnen. Das klingt anders, als die Beschäftigungsquote zu erhöhen (lacht). Dann würde ich erst mal das Ziel anders benennen, und ich hab ja Wege, wie das gelingen kann. So, das habe ich ja schon. Da hab ich ja Ideen schon aufgezeigt, ne? Dass man / wir müssen gucken, wie ist das mit unseren Stellenausschreibungen? Sind wir in den richtigen Portalen, in welche Netzwerke? Wo kann ich gezielt äh diese äh Zielgruppen finden? Wie kann ich die ansprechen? Aber dann eben habe ich alles breit erzählt, äh Voraussetzung, nicht nur Leute reinholen, sondern auch Voraussetzungen in der Organisation schaffen und Führungskräfte fit machen. #01:10:16-5#

I: Ähm genau, und wie wäre es zum Beispiel, wenn ich jetzt ein Mitarbeiter oder eine mit Mitarbeiterin über die mangelnde Leistung eines Kollegen oder einer Kollegin mit Beeinträchtigung bei Ihnen beschweren würden? Was würden Sie machen? #01:10:35-2#

B: Also, dann würde ich erst mal ähm / das ist für mich / es gibt ja auch Low-Performer, nennt man die ja (lacht) in der Fachsprache. Gibt es ja auch bei Mitarbeitern ohne Beeinträchtigung. Das heißt, ich würde erst mit dem Mitarbeiter, warum soll er mich / Dann würde ich erst mal fragen: "Hast du mit demjenigen gesprochen? Hast du deine Erwartungen / Äh weiß der Mitarbeiter eigentlich, was er erbringen soll? Ist die Aufgabe klar? Ist die Anforderung klar?" Weil das ist erst mal der erste Schritt, so. Ähm wenn das klar ist, würde ich fragen: "Hat es ein Feedback, hat es eine Rückmeldung gegeben, so. Wie hat die Rückmeldung ausgesehen? Hast du deine Erwartungen an Veränderung formuliert?" So, und da würde ich nicht / das wäre für mich das Vorgehen. So würde ich bei jedem Mitarbeiter vorgehen, so auch bei Menschen mit Beeinträchtigung, und bei dem würde ich aber nochmal. Aber das würde ich auch bei anderen Mitarbeitern fragen, so was weiß ich, wenn jemand irgendwie immer vergisst, seine Berichte rechtzeitig abzuschicken, zum Beispiel, da würde ich sagen: "So, was könnte dir helfen, damit du das / Zuerst einmal, würde ich ganz klar sagen (klopft auf den Tisch): "Das muss laufen, das ist Teil deiner Aufgabe. Äh was macht es dir so schwierig? Sozusagen, woran scheitert es? Was brauchst du, damit ihr das besser gelingen kann? Was weiß ich, bei Outlook einrichten, dass es immer blinkt, drei Wochen vor dem Termin oder was weiß ich?" Ne, da gibt es ja viele technische Hilfsmittel, aber auch das ist für mich keine / So würde ich mit jedem Mitarbeiter, würde ich Erwartung formulieren, Anforderungen formulieren, dann diese Schleife, was ich gesagt habe. Die Aufgabe muss klar sein, Feedback geben ähm auch klares, kritisches Feedback geben, damit derjenige klar weiß, was wird von mir erwartet, und dann auch überlegen: "Was kann es für Lösungen geben?" So, ne? #01:12:52-0#

I: Und wenn es jetzt Andersrum wäre, dass sich ähm ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit Beeinträchtigung über mangelnde Rücksicht oder gar Diskriminierungs-Verhalten eines Kollegen oder Kolleginnen beschweren würde? #01:13:07-4#

B: Also, wir / dann ähm müßte / würde ich als Führungskraft das im Team sozusagen zum Thema machen, zum Beispiel oder in der Supervision. Da würde ich aber auch denjenigen erst mal fragen, was würdest du dir wünschen? Sozusagen, was würdest du dir anders wünschen, was ähm auch im Sinne von, was denkst du, während guter Ort das zu thematisieren? Ähm soll ich in die Supervision kommen? Sollen wir das in der Teambesprechung ähm machen? Sollen wir das gemeinsam machen? Ähm willst du dir jemanden an deine Seite holen? Ähm also, ich würde nicht einfach loslaufen und zum Team sagen: "Was fällt euch ein." Aber natürlich bin ich als Führungskraft / Deshalb habe ich gesagt, das ist so wichtig, eine eigene Haltung ähm zu haben. Ich strahle schon auch aus äh als Führungskraft, kann man das sich in meinem Team erlauben? (I: Hm (bejahend).) Oder muss man damit rechnen, wenn man das macht, dass man mit der Führungskraft aber richtig ärger kriegt? (I: Hm (bejahend).) So ähm von daher spielt auch Haltung und Vorbild sein eine große Rolle. Wie erleben die mich? Lästere ich auch gerne mal über andere? Das ist ja so, was ich zusätzlich ähm noch wichtig finde. Aber auf jeden Fall ähm also ich würde es nicht beschwichtigen, dass sie mir auch: "Komm, das darf es ja nicht so eng sehen. Dem rutscht immer mal / weil ich sage mal, derjenige ist ja / der empfindet das vor dem Hintergrund seiner Geschichte und seiner Beeinträchtigung oder was auch immer, da hat ja jeder eine andere Sensibilität. (I: Hm (bejahend).) So, und das ist erst mal ähm / das muss ich erst mal auch ernst nehmen. #01:15:11-3#

I: Hm (bejahend). Jetzt, wo Sie eben noch mal ihre eigene Haltung betont hatten, das haben sie auch eingangs schon gesagt, dass sie Ihnen selber das sozusagen wichtig und ein Anliegen ist und sie deswegen auch diese Haltung haben. Die haben ja jetzt nicht alle Personal-Verantwortlichen und alle Führungskräfte. Haben Sie irgendwie eine Idee oder wie könnte man diese Haltung auch bei / ja oder was braucht es, wenn jemand anderes diese Haltung nicht hat, aber die eigentlich ja wichtig ist, um das auch voranzubringen, dieses Thema, Menschen vielleicht dafür zu begeistern oder zu sensibilisieren? #01:15:48-5#

B: Ich glaube, dass Haltung neben Identität eins der schwierigsten Sachen ist, zu verändern. Man kann Methoden lernen, man kann Umgang, man kann Verfahren, man kann Informationen sich aneignen. Aber Haltung ist schon was, das hat ja sehr was mit der eigenen Persönlichkeit zu tun, da kommen wir wieder zu. Das hat sehr was auch mit eigener Identität, an was glaube ich eigentlich? Was sind eigentlich meine inneren Glaubenssätze? So ähm ich will nicht sagen, dass das unmöglich ist. Das ist richtig Arbeit. (I: Hm (bejahend).) So seine Haltung, weil, das ist ja auch so was. Haltung kommt ja auch von halt, und das hat ja auch was Halt gebendes für ein selber. Und wenn man plötzlich dazu aufgefordert wird, man soll seine Haltung da doch gefälligst verändern oder in Frage stellen, dann verunsichert das einen ja auch so. Dennoch finde ich es wichtig, da sind wir auch wieder beim Ausgangspunkt: Führungskräfte-Seminar, ist hat auch dazu dient, eine eigene Haltung zu hinterfragen, zu überprüfen. Ich finde, wenn man sich da auf dem Weg zur Inklusion ähm aufmachen will, dann wird man nicht umhinkommen, sich mit seiner Haltung auseinanderzusetzen. (I: Hm (bejahend).) So und ähm ob das bei jedem gelingt, das wird nicht ohne den Willen desjenigen ähm gelingen. Und man kann das / man kann die Haltung nicht schulen nach dem Motto, ab nächste Woche hast du gefälligst, in Richtung Diversity zu denken. Oder du hast gefälligst so zu denken, dass du alle Menschen liebst ähm egal (lacht) / Das kann man ja nicht verordnen, aber man kann, ähm ich sage mal, Menschen in Schwingung versetzen, dass sie vielleicht ähm sich die eine oder andere Frage stellen, so. Ob man dann am Ende die gewünschte Haltung hat, weiß ich nicht. Das ist immer ein Prozess, aber es wird nie ohne denjenigen gehen. (I: Hm (bejahend).) Aber ich bin davon überzeugt, dass, das darf man nicht, weil wir sind oft so bei, bei Maßnahmen so. Und ich finde, diesen Punkt mit der Haltung sollte man echt nicht außer Acht lassen. (I: Hm (bejahend) ) (..) Also auch bei mir. Ich glaube, dass ich schon eine sehr offene Grundhaltung habe, aber ich merke, dass in dem letzten dreiviertel Jahr in Bezug auf diese zwei Zielgruppen sich bei mir, von meiner Haltung her, noch mal eine Menge verändert hat. (I: Hm (bejahend).) Und auch noch verändert. #01:18:55-4#

I: Hm (bejahend). (...) Ja, vielleicht dann, wenn Sie noch mal so ein Schlusswort oder, oder Ihnen irgendwie noch etwas wichtig ist. #01:19:06-3#

B: Ich finde, das war ein schönes Schlusswort (lacht). #01:19:06-5#

I: Finde ich auch (lacht). #01:19:13-3#

B: (unv. #01:19:13-1#) #01:19:13-3#

I: (unv. #01:19:14-1#) Dann nehmen wir es als Schlusswort und die letzte Frage streiche ich. #01:19:17-7#