**2024\_C\_03.WAV**

I: So, das leuchtet. (Mikrofon wird bewegt) // Vielleicht können Sie (B: Hm.) // als erstes, damit wir das noch mal dann so einordnen können, // ähm einmal (B: Hm.) // Ihre Position im Unternehmen #00:00:10-7#

B: Also ich bin // seit ähm / #00:00:12-9#

I: beschreiben. // #00:00:13-4#

B: Bin seit einigen Jahren im Unternehmen, (.) im internationalen Bereich äh viel gewesen. Eigentlich hauptsächlich. Gar nicht woanders. (I: Hm.) Also ich kenne das Unternehmen sehr gut. #00:00:31-7#

I: Finde ich gut. (beide lachen) Genau. Das Seminar liegt ja jetzt schon ETWAS zurück, aber vielleicht können Sie einfach mal damit anfangen, was so Ihr / was so der Haupteindruck /oder wenn Sie sich daran zurückerinnern, was so hängengeblieben ist? #00:00:49-4#

B: Also erstmal, dass sich sehr unterschiedliche Leute aus unterschiedlichsten Bereichen da ähm engagiert haben. Und nicht nur die äh Leute, die in Ehrenämtern unterwegs sind, so wie meine Wenigkeit. Oder eine SBV war natürlich auch / war auch jemand dabei. Aber das ähm ist ein Thema insgesamt, was in der Gesellschaft und in Unternehmen eigentlich jetzt so langsam mehr Präsenz bekommt, ne? (I: Hm.) Also das äh / und ich bin selber äh betroffen, in Anführungsstrichen. Ich bin nicht schwerbehindert, aber ich habe zwei Familienangehörige (I: Hm.). (I: Hm.) Und die äh sind beide schwerbehindert. Ne? Also dadurch bin ich natürlich ähm mit diesem Thema auch vertraut im Alltag. Und fand es sehr interessant zu sehen, WIE das Unternehmen dieses Thema angeht und dem mehr RAUM verschafft. (I: Hm.) Und dann eben auch konkrete Maßnahmen einleitet, dass das (.) UMGESETZT wird, ne? Sowas, was man im schulischen Bereich Integration nennt. Also äh das hat mich einfach interessiert, wie Unternehmen 3 die Absichtserklärung äh ähm mit Innoklusio und dem Innoklusio-Projekt dann auch tatsächlich in die Tat umsetzt. Wie / Wie das funktioniert. (I: Hm.) Und wo die Reise hingeht. Das war die Motivation von meiner Seite, ne? Und ich habe natürlich auch durch meinen Job viel mit ähm Menschen, die auf dem Weg in die Schwerbehinderung sind, oder schon schwerbehindert sind, zu tun. (I: Hm.) Einschränkung, Leistungsminderung, wie es so schön heißt, äh ist ein Thema. (I: Hm.) Und wie geht man damit um? Im / um/ im unternehmerischen Kontext. Das ist ja nicht immer äh leicht. Da sind die Konflikte eigentlich vorprogrammiert, ne? #00:02:43-3#

I: Sie haben ja eben gesagt, wo die Reise hingeht. Das fand ich so schön (beide lachen) beschrieben, vielleicht können Sie jetzt auch, weil Sie schon so lange hier im Unternehmen sind, noch einmal so ein bisschen diese (.) Inklusionsreise oder so beschreiben. Also wie / was Sie das Gefühl haben, seit wann sich das hier so als Thema entwickelt hat oder wie / #00:03:05-8#

B: Das ist natürlich ein Thema, was mit Diversität zu tun hat. (I: Hm.) Das ist ein Thema, was direkt mit der äh / mit dem Unternehmen 3 selber zu tun hat. Es hat auch und besonders mit den Menschen, die das erwirtschaften, zu tun. (I: Hm.) Ne? Wofür steht das Unternehmen? Und Unternehmen ähm definieren sich ja nicht nur über äh (atmet hörbar ein) das Unternehmenswachstum, äh sondern äh sie müssen auch in der heutigen Welt kommunikativ und äh AUTHENTISCH sein. Ähm, ein Arbeitgeber sein, der ähm, ja, nicht nur mit den Produkten, sondern auch mit seinem äh / mit seiner Persönlichkeit, mit seiner Identität ARBEITEN muss. Das ist jetzt ein Thema, was gesamtgesellschaftlich gefordert ist, was ich sehr gut finde. Da / Das sich um Minderheiten kümmert und wo Minderheiten eine Stimme verliehen wird. (I: Hm.) Und äh wenn man sich die Zahlen anguckt, und sind ja auch ein paar Zahlen auf der Veranstaltung präsentiert worden, wie viele Menschen von Schwerbehinderung betroffen sind, dann ist es NATÜRLICH auch ein Thema ähm i/ im Unternehmen. Wir spiegeln ja mit der Größe, die wir haben, dann häufig die Gesellschaft WIDER. (I: Hm.) Ne? Und äh wenn diese / diese Facetten, die in der Gesellschaft präsent sind, im Unternehmen NICHT präsent sind, dann heißt es natürlich, dass dort äh Minderheiten in der Form gar nicht / äh (einmaliges Klopfen) entweder nicht die Stimme bekommen oder gar nicht auftauchen, ne? Weil eben dieser Konflikt zwischen Unternehmenszielen manchmal da ist und äh leistungseingeschränkten Personen. Was ja nicht immer bei einer Schwerbehinderung so sein muss. Es hängt ja vom Job ab, den man macht, ne? // Oder machen muss. #00:05:17-4#

I: Ja. Ja. // #00:05:19-4#

B: Also ich glaube, dass wir da auf einem guten Weg sind. (I: Hm.) Und auch äh, dass da ein Handlungszwang besteht, ne? (I: Hm.) Authentisch zu sein und zu sagen, SO (klatscht einmal in die Hände) das heißt für uns in dem Bereich, dass wir da auch tatsächlich was tun und an den Maßnahmen, die wir ergreifen und den Ergebnissen, die wir erzielen, in diesem Bereich gemessen werden können. (I: Hm.) Ne? Also das ist das, was ich mir so vorstelle. Und möchte auch sagen so, das eine ist die Absichtserklärung und sind diese Projekte, die dringend notwendig sind, aus meiner Sicht. Äh um den Leuten auch Stimme zu verschaffen. Und Einstellungen zu ändern bei Menschen. Die sagen, ist gar nicht mein ein Thema, ist mir viel zu anstrengend. Ich mache meinen Job hier. Äh jeder muss sehen, wie er klarkommt. Ähm sondern, dass das schlicht und einfach ein Hygienefaktor ist, ne? Der mit drin ist. (I: Hm.) Das finde ich ganz wichtig. Das gehört einfach dazu. Und wenn man sich Deutschland insgesamt im internationalen Vergleich anguckt als Gesellschaft, dann sind wir ja nicht immer barrierefrei. Äh, ne? (lacht) In / in jeder Hinsicht. Also wir brauchen uns ja nur unser neues Gebäude angucken. (I: Hm.) So also, es IST ein Thema, und es muss mehr Stimme haben. Und äh / ähm die Frage ist, wie geht das Unternehmen dann KONKRET im Unternehmensalltag damit auch um? Das ist / das ist so das, wo ich hinschaue als / oder hingucke, ähm aus Betriebsratssicht, ne? Denn das betrifft ja nicht nur / dieses Thema betrifft nicht nur Schwerbehinderte, das betrifft auch Gleichgestellte. Das betrifft auch andere Minderheiten im Unternehmen, ne? (I: Hm.) Die da äh Nachteile haben. Und Nachteile finde ich nicht / sind nicht in Ordnung. #00:07:04-8#

I: Hm (bejahend). Meinen Sie denn, dass das Projekt oder jetzt im Speziellen das Seminar / oder es gab ja auch // die Ausstellung, (B: Hm.) // #00:07:11-3#

I: die jetzt schon eine Weile her ist. Ich weiß // nicht, ob Sie #00:07:12-9#

B: Ja. // #00:07:12-9#

I: die auch mitbekommen hatten? Das war, glaube ich, schon Mitte letzten Jahres gewesen #00:07:15-1#

B: Ich habe es nicht // geschafft. #00:07:17-2#

I: oder so. // #00:07:17-5#

B: Ich bin auch manchmal terminlich reichlich // zu. (lacht) #00:07:17-7#

I: Ja, ja. Klar. Aber auch überhaupt solche // Maßnahmen wie jetzt hier, speziell im Unternehmen, dazu anregen konnten, dass sich auch mehr Menschen (.) ja, mit dem Thema / oder dazu angeregt werden, sich mit dem Thema zu beschäftigen? #00:07:33-3#

B: Also das Ganze fing ja mit den Führungskräften an, was ich sehr wichtig finde. Die K/ Führungskräfte haben da eine besondere Rolle. (I: Hm.) Ich habe ja auch viel mit Führungskräften zu tun. Und äh eben, wenn es um Personen geht, die eine Schwerbehinderung haben, wo passender Job gefunden werden muss oder, oder, oder. Und ich glaube, dass äh dieses ANFANGEN bei den Führungskräften, dass das genau richtig ist. (I: Hm.) Da muss sich die Einstellung ändern. Da muss gesagt werden, so, das sind Sachen, die im Grunde genommen in meinen Zielen auch drin sind. (I: Hm.) Ne? Das ist nicht, na, ja / weil viele haben ja mit Schwerbehinderung im Alltag direkt so nichts zu tun. Was IST denn dann mein Job als Führungskraft? Also was bedeutet das für mich in der Rolle, in der ich BIN? (I: Hm.) Und die Aufmerksamkeit ist das eine, äh die dadurch natürlich geschaffen wird. Ich glaube, dass es im Moment noch auf einer Aufmerksamkeitsebene ist. (I: Hm.) Ne? (I: Hm.) Das gesagt / ja, das ist ein Thema. Genauso wie Diversität, und wir sind BUNT und so. Ähm und verschiedene Gruppen von Mitarbeiter\*innen eine Stimme verliehen wird. Ich glaube aber, dass äh über diese Aufmerksamkeit hinaus und die Maßnahmen, die dringend notwendig sind, auch ein Kaskadieren nach unten erfolgen muss, äh ÜBER die Führungskräfte natürlich. Die haben ja eine ganz entscheidende Rolle dabei. Und dass das ganze genauso (.) ähm / wie bei (.) ZIELVEREINBARUNGEN, die wir haben. Wir haben ja diese ganzen Tools mit äh Performance/ äh ähm ähm Messung und Feedback-Gespräche und so weiter. Dass die Softskills, dass der Umgang miteinander, das ähm / wie integriere ich Leute? Ähm also der, der, der Teamgedanke. (I: Hm.) Ja? (I: Hm.) Ähm wie gehen wir mit, mit Integration und Ausgrenzung um? Dass DAS ein ganz langer Lernprozess ist, der aber durch die Führungskraft und durch das Unternehmen auch ähm gesteuert werden muss. Also wir haben ja einerseits die rechtliche / die rechtliche Seite. Und äh Sozialrecht ist immer / ist immer schwammiger als Arbeitsrecht, ne? Da hat man dann / weiß ich selber aus Eingliederungs-Gesprächen und so weiter. Da muss man inhaltlich rangehen. (I: Hm.) Und wenn ich die Führungskräfte und die TEAMS in die Lage versetze, äh Kompetenz aufzubauen in dem Bereich / Über Wissen, (I: Hm.) was ja vermittelt wird durch diese / durch diese äh Workshops, die wir da gemacht haben. Mensch, so viele Menschen sind das und DAS ist eine Schwerbehinderung, und so ist das. (I: Hm.) Ne? Dieser Lernprozess, dass äh ich da einfach Kompetenz aufbaue als Unternehmen. Und sage, das ist hier ein PFLICHTTRAINING, was ich machen muss. Genauso wie ich M/ äh wie ich MS Office lernen muss, so muss ich lernen, (schluckt) wie verhalte ich mich richtig gegenüber meinen Kolleg\*innen? Und das meint jetzt nicht nur Schwerbehinderte, sondern grundsätzlich. Wie vermeide ich Diskriminierung und Ausgrenzung? (I: Hm.) Ne? (I: Hm.) So, dass da Kompetenzen aufgebaut werden müssen. Einerseits auf diese Aufmerksamkeitsebene, dass ein Angebot da ist. Aber das ist dann nice to have. Da kann ich hingehen oder auch nicht. (I: Hm.) Äh ist in dieser Phase auch in Ordnung, aber irgendwann sollte es so sein, dass es auch verpflichtend ist, ne? Ich BIN eine gute Führungskraft, ich BIN ein gutes Teammitglied, WEIL ich das und das und das weiß. Und weiß, das sind die No-Gos, und so muss ich aktiv äh auf neue Mitarbeitende zugehen. (I: Hm.) Ne? Oder das, und das ist / IST, ist nicht nur erwünscht, sondern auch gefordert. (I: Hm.) Ähm, das kann natürlich nicht mit der Keule kommen, aber da gehört äh / ähm / ich sage mal, da gehört ähm (atmet hörbar ein) eine gute Vorbildfunktion vom Upper Management und dem Mittelmanagement dazu. (I: Hm.) Ne? Also wir sprechen über agile Führung und agiles Arbeiten. Da sind wir lange noch nicht. Ähm wir sagen, wir haben Missionen, wir haben bestimmte Codes of Conduct. Aber ist genauso wie mit rechtlichen Dingen, die wir haben, wir müssen auch dafür sorgen, dass es gelebt wird. (I: Hm.) Ne? (I: Hm.) So, und die Frage ist, wie macht man das? Also das ist ein langer Prozess. Und wir stehen da am Anfang, nach meiner / nach meiner Einschätzung, ne? (I: Hm.) Ja, da kann man / ich bin ja ein großer Freund von Benchmarking. Kann man nur gucken, wie macht man das in anderen Ländern? Wo funktioniert es schon gut? (I: Hm.) Und sich mal ähm Vorbild / Vorbilder suchen, ne? Wenn es sowas gibt in dem Markt? (I: Hm.) Kann man ja auch als Markt betrachten, ne? So, (.) und ist es eben nicht nur persönliches Engagement. Und heute so, morgen so. Ach nee, ach, der kann schon sehen, wo er bleibt. Und, hm (nachdenklich), die Leistung ist sowieso nicht so gut. Ähm sondern dass man auch lernt, Dinge zu hinterfragen, ne? (I: Hm.) Und das mit dem agilen Führen, äh wenn wir das dann mal lernen, (.) ähm das wäre dem sehr förderlich. Weil, ich weiß es selber von meinen Kindern, wir gucken nicht / wir gucken nicht auf die Schwächen, sondern wir gucken auf das, was Stärken sind. Und DIE fördern wir. So. Und ähm wenn ich Projekte habe oder wenn ich agil führe, dann bin ich auf einer Sachebene unterwegs, auf einer Projektebene, die rollierend vor sich geht. Und dann, dann hole ich mir DIE Leute rein, die bestimmte Fähigkeiten äh und Kompetenzen oder Potenzial haben. (I: Hm.) Ne? Und das hat jeder, egal / Ne? Und dann gucke ich, nee, kann die dies nicht und das ja viel zu kompliziert. Und (.) äh pfff äh / Ne? Also unsere Treppe, die wir hier haben, ja, ist das beste Beispiel, ne? So, kann am Meeting eben nicht teilnehmen. Versuchen Sie mal diese / also da gibt es dann / wird dann jetzt extra Konstrukt gemacht. KATASTROPHE. Hat keiner daran gedacht, ne? (I: Hm.) Also (.) ich fra/ frage mich, wie man da mit Rollstuhl dann so heil runterkommen soll. Also, ich bin nun, nun etwas älter schon. Äh / ähm muss dann genau hingucken, wo ich hintrete. Aber JA, (.) ne? Der Weg ist das Ziel. Also wie ERLAUBE ich eigentlich eine Partizipation an den kleinen Dingen, die passieren über den Tag. Und dieses Bewusstwerden, Teil vom Ganzen zu sein, ne? Mit einer / mit einer Einschränkung in dem Bereich, mit einer Einschränkung, in dem Bereich. Und unsere Betriebsräte haben immer wieder / IMMER wieder diese Diskussion. Ey, da wird äh äh was verkündet. Da stehen die Leute alle zusammen, sabbel sabbel sabbel sabbel. Ähm da hat jemand eine Höhreinschränkung, und äh die kann es x-mal sagen, die bleibt einfach links liegen. Die kann dann nur noch den Raum verlassen und kriegt nichts mit. (I: Hm.) (.) Punkt. Ne? (I: Hm.) So nach dem Motto, ist dein Problem, ne? So und das ist ja in anderen Bereichen genauso, ne? (I: Hm.) Kinder sind da immer sehr grausam, hatte ich mit meinen Kindern auch erlebt. Bis zu einem gewissen Alter ging es. (I: Hm.) Und dann äh konnten sie nicht mehr mithalten und ähm (..) standen alleine da. (I: Hm.) Ne? So. Also das ist / äh das ist menschlich. Das Ausgrenzen ist menschlich, das ist / kann man nachvollziehen, dass das funktioniert. Aber wie / die Frage ist ja, ähm wir sind ja keine Teenager mehr (.) im Unternehmen. Äh wie kann man dafür sorgen, äh dass es eben NICHT passiert, ne? (I: Hm.) Dass man sich a/ selber bewusst ist, was tue ich da eigentlich? Was hat das für Folgen, ne? (I: Hm.) Und sich in den anderen vor allen Dingen hineinversetzt, ne? Und DAFÜR fand ich diese Veranstaltung sehr gut. Dass es den Kolleg\*innen und mir auch / Ich habe ja auch viel gelernt, obwohl ich ja nun äh ähm da Erfahrungen schon gemacht habe, wie das ist äh mit Kindern. Ich bin ja nicht selber schwerbehindert, ich kann mich immer nur schwer in die Situation derjenigen hineinversetzen. Ähm jedes Mal bin ich wieder überrascht. Aber zu lernen und aktiv sich auch die Zeit zu nehmen und zu sagen so, wie ist das eigentlich für den oder für die? (I: Hm.) (.) Und DAS meine ich mit Kompetenzen aufbauen, ne? Und ähm mit manchen Behinderungen geht eben dann in Einschränkung der Lebensfähigkeit einher, ne? (I: Hm.) So, Alterskompetenz ist re/ massiv reduziert in manchen Bereichen. Je nachdem. So. Also dieses willkommen in meiner Welt, hm (überlegend) das denke ich, das ist etwas, was, was dann helfen kann, (I: Hm.) Empathie zu entwickeln. Ähm, ich sage mal, ganz normale menschliche Eigenschaften, ne? Die man in der Gruppe hat. Und die aber auch in einem männlichen Führungsverständnis dann zu verankern. Und nicht mit / mit Weicheierigkeit oder so gleichzusetzen, ne? Nein, wir wollen jetzt mal hier über die harten Fakten reden. (I: Hm.) Und hier keine / keinen Kummerkasten veranstalten. Man muss das dann auf eine Sachebene heben, ne? (I: Hm.) Also sagen, so und so ist das, ne? Das heißt natürlich auch bis zu einem gewissen PUNKT, und das ist immer sehr schwierig äh, dass sich so ein Mitarbeiter auch outet. Und wer macht das schon gerne? Man gerät dann leicht in den Fokus. Also das ist eine ganz schwierige Geschichte. Einerseits es zu thematisieren, die Gruppe soll sich darum kümmern, ja. (I: Hm.) Und andererseits aber auch den Mitarbeiter zu schützen, dass er da nicht so auf dem Präsentierteller rumwandert. Sondern Teil der Gruppe bleibt, ne? Also die Führungskräfte, die haben da eine GANZ, GANZ entscheidende Rolle. Und müssten eigentlich über Seminare hinaus (.) ja, viel mehr noch sich an Kompetenzen aneignen KÖNNEN, ne? (I: Hm. Hm.) Also (..) habe ich jetzt kein Mittel zum, zum Realisieren des Ganzen. Also es gibt ja keinen Schalter, wo man sagen kann, so, ich habe jetzt die Kompetenz. (I: Hm. Hm.) SCHWIERIG, ne? Also wenn man mit solchen Menschen zusammenlebt / wie gesagt, ich erwische mich immer wieder. Den / ein ehemaliger Chef sagte immer, (lachend) was ist dein Held-Value, den du / (lacht) Was hast du denn? (lacht) So wie in Amerika, ne? (I: Hm.) Äh also das ist ein bisschen übertrieben, aber dass man die Wertschätzung in den Vordergrund stellt. (lacht) (I: Hm.) Und nicht, der kann dies nicht, der kann das nicht. Und das wollen die Leute ja auch nicht, dass sie auf ihre / wer will das von uns schon, wenn er ständig auf seine Schwächen angesprochen wird, ne? (I: Hm.) Wir haben alle Schwächen, aber wenn du dann immer hörst, bitte guck mal, ne? (I: Hm.) Kann das nicht, kann dies nicht. Darüber äh wächst nichts. (I: Hm.) Ne? Das ist äh / Kritik ist schwierig, ne? Oder bloßstellen. (I: Hm.) Ich glaube, das ist so das Hauptproblem. (schnieft) Gibt ja auch Beispiele. Ich habe negative Beispiele aus meiner Praxis. Äh, dass Leute mit einer massiven Höreinschränkung dann ein Einzelbüro haben mussten. Natürlich per se, als die Präsenz noch angesagt war. A, isoliert waren, B, eine Sonderbehandlung bekommen haben und C, wenn sie dann auf ihre PROBLEME eingingen, auch komplett auf Unverständnis gestoßen sind. (I: Hm.) Ne? Also wenn ich dann das mit den / mit der Problematik überziehe und die Leute aus einer Opferrolle heraus (I: Hm.) ähm BEWEGEN will, dass sie auf meine Bedürfnisse eingehen, kann das auch richtig nach hinten losgehen. Das habe ich in meiner Beratungspraxis auch erlebt, dass sie DANN als behinderte oder eingeschränkte Person das komplette Team inklusive Vorgesetzte gegen sich haben. Weil die völlig überfordert sind. Und sich zurecht auch nicht in der Rolle sehen, ständig und immer auf die Bedürfnisse dieser anderen Person Rücksicht zu nehmen. Und dann ist so eine Integration ins Team und ein gutes Miteinander RICHTIG in die Hose gegangen. Habe ich auch schon erlebt. #00:21:48-3#

I: Hm (bejahend). Was meinen Sie denn, woran das / weil das ist ja jetzt so auf der Zusammenarbeitsebene, sozusagen. Was ist da das, was es so schwierig macht? Sind das Vorurteile, Unwissenheit? Oder wie würden / #00:22:03-4#

B: Das hängt / also das / in DEM Fall war es so, dass es äh von Anfang an schon in die gleiche Richtung marschiert ist. Äh indem sich da Fronten aufgebaut haben. Also in dem Moment, wo sich FRONTEN aufbauen, und ich poche auf mein Recht, weil ich habe hier eine Schwerbehinderung, eine Sonderbehandlung. Da nehme ich mir d/ mal die / mal die Unterstützer von SBV und äh Betriebsrat dazu, und dann boxe ich das mal durch. Also (.) es muss schon ein, ein, ein Wille zur Kooperation von beiden Seiten da sein. Und ähm wenn, in dem Fall auch wieder, die Vorgesetzten NICHT ähm (.) so in der Lage sind, mit dem Thema umzugehen, einfach überfordert sind auch damit / (I: Hm.) Und dann auch noch jemanden haben, der einen großen Leidensdruck hat. Ähm und der ins Team rein will und immer wieder auf Granit gebissen hat. Und dann die Vorgesetzte äh SELBER auch noch in, in äh / gegen sich hat, dann ist das schwierig. Also ich denke, das ähm ist dieses Thema mit den / mit den Kompetenzen, ne? Also ich bin ein Freund von Deeskalation und, und mal den Ball flach halten. Und gucken, frühzeitig, (I: Hm.) äh wie kommt man zu einer Lösung, wo beide Seiten ähm mit klarkommen. Und wie bleibt man im Gespräch, ohne dass da eine Überforderung auf der einen oder anderen Seite stattfindet? Und die Phase war längst durch. Da waren also die Fronten von Anfang an da. (I: Hm. Hm.) Ähm (.) ja, und wenn es dann knallt, komme ich da rein, ne. (beide lachen) So, also äh (geht vom Tisch weg) das ist so das Negativbeispiel, wo man dann sagen muss, äh (öffnet Fenster) (.) ja, ist / äh da lernt man aber davon. Und das ist äußerst schmerzhaft, ne? (kehrt zum Tisch zurück) Und dann hat / dann ist das nicht nur die Vorgesetzte, äh äh äh die sie da gegen sich hat, sondern dann äh ähm / ach, dann ist irgendwann das ganze Team dabei. Und so jemanden dann in der Abteilung zu halten, der ja gute LEISTUNG bringt, (I: Hm.) hm (seufzt) das macht dann de/ da/ das macht dann allen keinen Spaß, ne? (I: Hm.) Das ist dann so quälendes / quälend/ das ist so ein / (I: Hm.) so ein (.) Beispiel, (atmet hörbar ein) wo die Reise nicht hingehen sollte. Aber jeder Mensch ist ja unterschiedlich, ne? (I: Hm.) Also mein Mann hat immer so einen schönen Spruch, der sagt immer, jeder so gut, wie er kann, ne? (Mikrofon wird verschoben) Aber ähm ist ja auch so. Also muss denn / da kommt das Thema Wertschätzung dann rein. Wirklich. Äh vielleicht sollte man sowas wie äh nicht nur die SBV / die SBV ist ja für die Schwerbehinderten da, ne? Wir haben einige hier, glaube ich, Gleichgestellte. Und Leute, die auf / die auf dem Weg in die Schwerbehinderung äh sind. Natürlich nochmal / können Sie nochmal das gleiche dazurechnen, ne? Locker. Ähm (.) aber das ist, wenn man das dann kaskadieren will und ernst meint im Unternehmen, dass man dann auch jemanden hat, der äh / der für dieses Thema zuständig ist, für dies/ für dieses Change Management. Dass wir nicht nur ein Change Management im MANAGEMENT haben. (I: Hm.) Ne? (I: Hm.) So für Campus hier und was wir hier alles äh für Geschichten hatten. Sondern dass wir auch sagen, so, da sind ähm eben auch Leute da, die dann sich um nichts anderes kümmern, ne? Und einen so / Für solche Konflikte. Dass es nicht gleich immer so offizielle Geschichte hat, ne? Also / und ich dann mit meinem Betriebsverfassungsgesetz auf dem Buckel da reinkomme. (I: Hm. Hm.) Sondern dass man genauso wie die Sozialberatung ähm jemanden hat, der äh mehr Kapazität hat als mein Kollege hier von der SBV. (I: Hm.) Und äh so ein / so ein Implementierungsmanager ist, wo man, (I: Hm.) ja, (.) solch/ versucht, SOLCHE Sachen zu verhindern, ne? (I: Hm.) Dann das Unternehmen auch gut kennt. Und Führungskräfte, wie DIESE Führungskraft da an die Hand nehmen kann und auch die Teams. Ohne jetzt auf die eine Person da äh äh sich einzuschießen. Aber zu sagen so, wie, wie, ja / wie gehen wir denn mit, mit so einem Fall um, ne? Kann da auch einen FIKTIVEN Fall nehmen, ne? Und dann geht man in Rollenspiele rein, oder weiß der Kuckuck. Dann muss ich auch schon sagen, ich bin ja nun keine SBV-Spezialistin. Äh Sozialrecht ist ja wie gesagt, sehr bunt. Ähm Wiedereingliederung sind wir fit in meiner Gruppe. Aber jede Situation / da komme ich rein und denke auch immer: "Pff /" (lacht) Wie / Wie bitte schön gehen wir denn JETZT damit um, ne? (I: Hm.) Genauso wie wir keinen Eingliederungs-Beauftragten hier haben, ne? Also das sind natürlich so Hygienefaktoren, dass man dem Thema mehr Raum gibt. (I: Hm.) Wie integrieren wir? Äh äh wie machen wir klar, JA, diese Leute gehören / erstmal gehören sie dazu und wir WOLLEN die. Die Arbeitsmarktlage gibt das ja schon gut her. (I: Hm.) Ne? Man sagt, Autisten, perfekt für IT. Äh / also jetzt mal als Beispiel. (lacht) (I: Hm. Hm.) Ähm und dass man POSITIV diesem Thema gegenüber steht. Und nicht mit / ähm mit, mit, mit so einem erzieherischen Ansatz oder so. Wir kümmern uns jetzt mal um eine Krankheit hier, ne? Darum geht es ja nicht. Es geht ja um die / (.) dieses äh Wertschätzende, Positive, ja sagen. Sagen, jawoll, ne? Wir wollen / wir wollen die Leute haben. Die / viele, die schwerbehindert sind, die outen sich hier nicht. Aus guten Grund. #00:27:54-0#

I: Okay. #00:27:56-0#

B: Die haben auch Lernprozesse gehabt, ne? (I: Hm.) Über Rationalisierungsmaßnahmen, wo die Schwerbehinderten als erstes mit (.) äh vorne standen, ne? (I: Hm.) Das gibt es in jedem Unternehmen, das ist also nicht / Ne? Denke ich mal. Und da muss man sagen so, das sind die unternehmerischen Ziele. Ich brauche eben eine Leistung, um meine Jobs gemacht zu haben. Ich habe ein Arbeitsvolumen. Wir haben hier doch eine Arbeitsverdichtung, eine enorme Arbeitsverdichtung. Und wenn wir Leute haben, die MIT Schwerbehinderung arbeitsfähig sind, die wir in bestimmten Jobs haben können, dann machen wir das, ne? Oder auch Leute, die eben niedrigeren Schulabschluss haben. So, dann muss man aber erst mal gucken, was habe ich für (Mikrofon wird verschoben) Rekrutierungstools? (I: Hm.) Wie kriege ich die Leute denn überhaupt rein? (I: Hm.) Denn die Rekrutierungs/ also ich hab jetzt nicht die alle Rekrutierungstools äh komplett äh auf dem Zettel. Die haben wir vor Jahren hier im, im / äh als die neu kam im Fernsehen äh uns auch genau angeschaut. Jetzt machen wir das nicht mehr so, aber bei solchen EINFACHEN Sachen, wenn wir Schwerbehinderte rekrutieren wollen / ich kann mich nicht erinnern, dass wir / ZWEI Fälle in etwa 20 Jahren, kann ich mich daran erinnern. Aber ansonsten kann ich mich nicht erinnern, dass wir tatsächlich äh, ne, (I: Hm.) Leute drin hatten. So. Äh wie sieben wir denn aus? Wie schließen wir denn aus? Was / wie behindertengerecht IST denn das? Was für Art von Behinderungen sind denn das? Wie barrierefrei ist denn das? Also wir sprechen ja nicht nur über körperliche Behinderung, sondern / Ne Mit modernen Medien können Menschen mit Behinderung vieles machen. Die haben auch viel Potenzial, ne? Äh aber nur und ausschließlich mit Hilfestellung. (I: Hm.) Brauchen länger und so weiter. Und eine Begleitung. Die muss das Unternehmen natürlich nicht leisten. Man muss auch sehen, was kann das Unternehmen leisten für die Integration von Leuten? (I: Hm.) Welche Art von, von Einschränkungen und so weiter können wir uns für bestimmte Bereiche vorstellen? Das ist das, was ich mit Kompetenzen meine. (I: Hm. Hm.) Ne? Also das ist ja so ein Blubberbegriff, schwerbehindert. Ich kann ja ein Rückenproblem haben oder sonst was. Deswegen habe ich es nicht im Kopf. (I: Hm.) Aber inzwischen gibt es ja auch / was, was passiert mit den ganzen ADHS-Leuten? Also (I: Hm.) wir entwickeln ja psychische Störungen und Erkrankung en masse. Durch Covid und so weiter. Und durch (macht albernes Geräusch und lacht) Sehe ich bei meinen Familienangehörigen ja auch, wo ich mich frage, was tut sich da im Gehirn, ja? Mag ja auch positiv sein, auf jeden Fall. (I: Hm.) Aber ähm (.) das meine ich mit Kompetenzen aufbauen. Was können wir uns KONKRET für bestimmte / und da gehört natürlich Personalplanung dazu, die es bei uns ja offiziell nicht gibt. Also welche Rolle spielt das bei der Personalplanung? Was können wir uns vorstellen, ne? So, also / dass man da einfach mit positiven Cases arbeitet. (I: Hm.) Ne? Ich meine, es gibt Länder, die sind viel, viel weiter als wir. (I: Hm.) Ähm (.) also, wenn wir uns zum Beispiel Wiedereingliederung angucken oder äh gesundes Arbeiten, die skandinavischen Länder. (I: Hm.) Ne? Ähm Gesund in die Rente, so / das sind alles so Themen, wo man / wo man sich einfach mal umgucken muss, äh wo funktioniert das eigentlich schon? (I: Hm.) Dass man in fünf bis zehn Jahren mal weiterdenkt, ne? (I: Hm.) Das finde ich sehr wichtig. Denn wenn das / wenn es / WENN es ernst genommen wird, dann muss ich auch irgendwann so was ich (lachend) ein Action Plan haben. Und ich muss auch das / die Ressourcen in die Hand nehmen, um es umzusetzen. Das heißt, ich brauche auf jeden Fall Manpower. (I: Hm.) Also nicht nur so einen Diversity-Beauftragten und zwei In/ In/ Inklusionsmanager. Was GUT ist, dass wir das haben. Ich will das überhaupt nicht äh äh schlecht reden, aber es muss dann auch auf, auf einer Konzept- und Maßnahmenebene landen, die sich in den / im rechtlichen Rahmen bewegt. Und es muss messbar sein. (I: Hm.) Ne? Wir haben ja jetzt hier eine Genderquote im Mittelmanagement. So juhu, wir haben / hier haben wir 50 Prozent Frauen erreicht, finde ich GANZ toll und wichtig, (I: Hm.) Ne? Dass Frauen da ähm in diese Position reinkommen, dass das passiert. Und de/ dann / äh äh juhu, wir haben / ne? So und so viel Schwerbehinderte (lacht) in dem Bereich drin. JA. Äh jetzt mal rück/ gesponnen, ne? Also das heißt, was ich damit sagen möchte, ist, wenn ich sowas mache, dann muss es irgendwann auch messbar sein. Was setze ich mir da denn für Ziele? Und wir sprechen ja von Menschen. Wir sprechen auch / bei den Frauen ähm sprechen wir da von Vereinbarung / Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und Präsenz, auch in, in unterschiedlichen Hierarchien. Und was anderes ist es ja / ist es ja nicht, ne? (I: Hm.) Muss natürlich passen. Aber (.) es muss dann (klatscht dreimal in die Hände) auch was konkret passieren. Also nichts finde ich so frustrierend wie eine Absichtserklärung: Wir treten nach außen hin so auf. Und wir kennen ja / wir wissen ja, was drinnen passiert. Also wenn der Betriebsrat sich damit auseinandersetzt. Und ich tue das. (I: Hm.) Und die Leute kommen auch zu denen, denen es / denen es da nicht so gut geht. Ähm und DANN wollen die auch konkret sehen so, was heißt denn das, ne? Wo / wo soll sich dann was ändern und bitte schön wie? Und WER ist dafür verantwortlich? Und WIE kann der dann befähigt werden, dass er diesen Job auch (.) machen kann? (I: Hm.) Ja? Und wo habe ich Multiplikatoren im Unternehmen? Also da gibts vielleicht einen Beauftragten, (I: Hm.) der arme Kerl. Oder / ne? So. Ähm (.) das war wie früher im Management, wo man dann jemanden in irgendeine Region gesetzt hat. Und der macht dann das Geschäft schon, ne? So. (lacht) Aber das ähm / das kann eigentlich nur funktionieren, wenn man Multiplikatoren hat. Und wenn das (klatscht einmal in die Hände) eine Betroffenheit der eigenen Person auch bedeutet. Weil das / dass / dass es ein Thema für mich auch ist. Dass es nicht weit weg ist, sondern dass es ein Thema ist und ich WEISS, was es für mich bedeutet. Und ich WEiSS, was ich in meinem Verhalten oder in meinem / in der konkreten Situation, die ich dann habe, was sich da ändern muss. (I: Hm.) Weil die Leute lernen ja nicht vom Lesen. Oder wenn da einer vorne steht und was erzählt. Oder wenn da was im Intranet steht. Sondern die lernen immer nur, wenn sie selber was tun müssen. (I: Hm.) (.) So. Und wie kriegt man das hin? #00:34:56-5#

I: (.) Was haben Sie für Ideen? Wie kriegt man das hin? (lacht) #00:35:02-7#

B: Wie bekommt man es hin? Indem man die Leute / jetzt einmal ganz po/ gan // #00:35:06-9#

I: Ja. #00:35:07-4#

B: Wie kriegt man das HIN? Also (.) indem man seinen Mund aufmacht. Und erst mal eine Möglichkeit geschaffen wird, das transparent zu machen. Und / Speak Up haben wir. Ne? Also äh früher sagte mal mein Management, wenn du rausguckst, ist der Kopf ab. Ne? So, also (lacht) nur (.) als freigestellte Betriebsrätin, wo ich so lange drin bin / mir tut ja keiner mehr was. Ich kann ja meinen Mund aufmachen. MACHE ich ja auch. Aber in dem Fall, wo das nicht hingehauen hat, mit der Kollegin da / (I: Hm.) äh (.) setze ich die auf den Pott erstmal. Ich sage mal: "Wo sind wir eigentlich hier, ne?" Ete/ Und ich spiele denn zurück, in welcher Situation wir sind so. Äh äh und man spricht mit den verschiedenen Leuten im Eins-zu-eins-Gespräch. So. Es muss transparent gemacht werden, und es muss Leute geben, die den / wie sagt man immer so schön? Ne? Den Freedom haben. Die Fr/ den, den / die / (.) dass sie eben wirklich den Mund aufmachen können. (I: Hm.) Und sagen können, DAS funktioniert nicht. Also wir beweihräuchern uns hier ohne Ende. Wir sind so toll, und wir feiern uns. Herr Y hat, hat gerade wieder auf LinkedIn und im Intranet eine / die bombastische letzte Woche äh Revue passieren lassen. (I: (lacht)) Ist alles gut und richtig. Ich wünsche mir, dass wir / muss ja nicht in, in, in, in LinkedIn sein oder sonst wo / dass wir auch mal dahin schauen, wo die Kacke am Dampfen ist. Und besonders Frau Y sich hinstellt und sagt: (.) "Ey, hier, ne? Das, das / da muss jetzt einmal endlich was passieren. Das geht so nicht, ne?" Und dann, oohh / Also (..) wie kriegt man das hin? Ähm (..) indem man miteinander redet. Und das thematisiert und auch zum eigenen Thema macht. Und es Priorität hat. (I: Hm.) Nicht nur nice to have, (I: Hm.) sondern (.) wenn ich mich jetzt in diese Richtung nicht bewege oder da nichts passiert, dann hat das für mich Konsequenzen. (I: Hm.) Es MUSS eine Konsequenz haben. Ich will jetzt gar nicht sagen, weh tun. Aber ähm (atmet hörbar ein) dass wir nicht immer die gleichen Führungskräfte vom gleichen Stamm äh äh rekrutieren. Sondern dass wir eben (lässt einmal die Hände auf den Tisch fallen) Leute haben, die nicht nur das Geschäft beherrschen, sondern die auch ähm (.) Softskills mitbringen, die eben sowas äh dann auch erlauben, dass man, ne, weiß, wo steht das Team (.) ganz genau? Und Erfolge feiern, ja, das sind/ das ist ein sensibles Thema. Dann habe ich da Schwerbehinderte in der Gruppe und, und berichte darüber. So eine Success Story, da stellst du die Leute natürlich auch wieder mit bloß, ne? (I: Hm.) So. Also (.) solche Geschichten wie, ein Familienmitglied hat schon hier gearbeitet. Wir kommen aus (.) äh dem Erlebnisbereich und haben bei Unternehmen 3 einen, einen Hafen gefunden. Jetzt bin ich auch bei Unternehmen 3 und das ist ganz toll. Und wir feiern uns hier alle ganz fürchterlich. Das kannst du natürlich mit, mit Schwerbehinderung so in dem Fall nicht machen, ne? (I: Hm.) Juhu, ich habe nur 50 Prozent Kurzzeitgedächtnis und ich mache trotzdem den und den Job. Äh, das macht ja keiner. Ne? (I: Hm.) So. Also, das ist ein / ist ein sensibles Thema. Das ist ein sehr VERTRAULICHES Thema. Und äh man kann nur (.) ähm (.) die / die eigene Betroffenheit der Leute / Na, Appell ist, ist natürlich immer schwierig. (I: Hm.) Ähm (.) man kann versuchen, die Leute da näher ranzubringen, ja? (I: Hm.) (..) Dass es auch tatsächlich äh berührt. (I: Hm.) Ne? Und das kann man natürlich nicht im eigenen Unternehmen machen, wo man Leute an den Pranger stellt. Sondern, wie ich schon sagte, dass man einfach Cases von draußen nimmt. Und sich das mal anguckt, ne? (I: Hm.) Also jetzt Benchmarking ist jetzt zu viel gesagt. Aber wie / ähm wie geht man eigentlich damit um? Äh und dann die Leute solche Fälle auch bearbeiten lässt, ne? Dass man in Rollenspiele reingeht. Was anderes fällt mir im Moment auch nicht ein. Wenn man selber in solchen Situationen ist, mit Schwerbehinderten. Und dann so eine verfahrene (.) äh äh Situation hat / Ich bin ja auch nicht Gott, ne? Also ich bin ja (.) beratend tätig. Und nicht (.) für den Erfolg da äh zuständig. Da müssen die Leute schon selber für sorgen, ne? (I: Hm.) Aber ähm (..) da (.) kann man natürlich auch keine, keine Wunder vollbringen. Oder einen Dreh bringen. Manchmal bringt es das schon, dass man die Dinge anspricht. (I: Hm.) (.) Ne? (.) Ja. (.) Und da ist natürlich dann manchmal, wenn, wenn ein Unternehmen dann so (.) hm (nachdenklich) (.) die Unternehmensziele verfolgt, äh ist da manchmal auch gar kein RAUM dafür. Es muss auch Raum dafür da sein. Ne? Wie gesagt, (I: Hm.) du brauchst die / den Freedom, das zu tun. Als Führungskraft, als Team muss dir dieser Raum gegeben werden. Und es darf nicht on Top kommen. (I: Hm.) Ne? Wie, ihr dürft jetzt Schulungen machen. Ja, die könnt ihr gerne am Wochenende machen. Ja, will ich mich denn am Wochenende mit Schwerbehinderung / mit Schwerbehinderten-Themen auseinandersetzen? (I: Hm.) (.) Also wo, wo und wie ähm / WO soll das passieren? Wo (.) hm (nachdenklich) habe ich eben den Raum und die Ressourcen, um mich mit diesem Thema auseinanderzusetzen? Ne? In welchem Setting hat es einen Platz im Unternehmen? In der Abteilung? Ne? Äh wo sind die Multiplikatoren, die dieses Thema vorantreiben? (I: Hm.) Ich glaube, das ist so (.) ganz pragmatisch gesehen, vom Ressourcenthema (.) ist das ähm / wäre DAS der Hauptpunkt. Wo ich immer, WIE kann man in SO einem Unternehmen wie unserem so was implementieren? (beide lachen) Endlich habe ich mal einen, der mal was macht. (beide lachen) So, das sind / äh das ist (.) alles gut. (I: Hm.) Aber damit werden wir, wenn wir / wenn wir mit dem Innoklusio-Projekt tatsächlich jetzt sagen wollen, so jawoll, wir treiben das voran. Und wir äh gucken auch ganz aktiv, wo passiert hier Diskriminierung, ja? Wo sind hier bestimmte Sachen, die NICHT gut laufen? Das heißt, die Leute wissen auch, ähm wenn hier Schwerbehinderte auf dem Kieker sind, dann gibt es / (.) (I: Hm.) das / (I: Hm.) ja, ganz plakativ gesagt, einen Schlag in den Nacken, ne? (I: Hm.) So, lass das! So. Ähm das ist das eine. Aber das ist ja (.) nicht / wäre nicht so mein Weg hier jetzt, ne? (I: Hm.) (lacht) Also ich würde eher dahin schauen, wie kann man das Thema zum Wachsen bringen, ne? (I: Hm.) So und wo pflanzt man die Pflänzchen? (I: Hm.) Auf der Reise, die man da vor sich hat. (.) Ja. (..) Aber gut, dass das / ne? Gut, dass das vorangeht. Also das Feld unserer Betriebsräte, ganz klar, was ich auch beackere, da haben wir die Schwerbehinderung ja auch vorbei/ äh / äh / äh auch mit drin. (I: Hm.) Die ist ja die Kür, wenn wir dann zu zweit da auftreten. (.) Ähm das sind / das ist die Wiedereingliederung. Wenn also jemand in die Schwerbehinderung kommt. Das ist ganz konkret hier. (I: Hm.) Haben wir ja viele, die auch durch die Arbeitsbedingungen / (I: Hm.) (.) und Selbstausbeutung, muss man ganz klar sagen. Wir haben sehr engagierte Frauen hier. Die Frauen sind ja prädestiniert dafür, sich selber auszubeuten. (I: Hm.) (.) Äh (.) Das / habe ich heute wieder einen gehabt. Ich sage: "Wenn du so weitermachst, bist du / dann äh äh äh sprechen wir uns nach deinem Burnout wieder. Wenn du dann reinkommst und ich noch da bin, ne?" (I: Hm.) Hm (nachdenklich), so. Also da sind Frauen ja Meister drin, sich nicht selber schützen zu wollen oder zu können. Und ähm ja, das äh (.) wäre für MICH jetzt von Betriebsratsseite her ein konkreter Ansatz, ne? Aber das wäre dann nicht Top Down, sondern das ist das, was wir eh hier machen, ne? (I: Hm.) Von unten nach oben, auf Einzelfallbasis, ne? So. Also wir haben ein Konzept, wie wir mit dem Thema umgehen. Wir wissen, wie der Prozess ist. Wir wissen, was unsere Rolle ist. Wir wissen, wie wir die Leute mit reinnehmen. Wir wissen, welche Player wir haben wollen. Wir kennen die Leute ganz genau, die wir dafür brauchen. Wir wissen, wie wir äh ähm (atmet hörbar ein) Mitarbeiter schützen in dem Bereich. Wie wir das Direktionsrecht einschränken dann in der Wiedereingliederung. Wenn es dann Knall auf / hart auf hart kommt, ne? Und den Vorgesetzten in seine Schranken weisen. Also wir kennen das alles. Das ist dann äh der Kn/ der Knochenjob, ne? Den wir sowieso machen. (I: Hm.) Wo Schwerbehinderung natürlich eine Rolle mit spielt. Wenn wir jetzt / ne? Was natürlich das Innoklusio-Projekt ist, sagen, wir kommen von Unternehmensseite und steuern das. Und ich hatte gerade eine BEGEISTERTE Kollegin, die selber ein/ einen Schwerbehindertengrad hat. Und die so BEGEISTERT war, das Thema hat jetzt / hat jetzt Aufmerksamkeit. Und ich möchte da was machen. Was können unsere äh Betriebsratsseite da machen, ne? Die sich also da gleich mit wehenden Fahnen engagieren wollte. Ne? Ich sage, finde erst mal raus, wo deine, deine Motivation überhaupt liegt, ne? Und was du da gerne machen möchtest. Es ist / es ist SO breit. Ne? (I: Hm.) So. Also das ist auch ein Thema für junge Leute. Wir haben hier auch junge Leute, die schwerbehindert sind. Das sind nicht nur ältere. (I: Hm.) Und wenn man SOLCHE Leute aufbaut, die stark im Unternehmen sind, äh die dieses Thema vorantreiben. DAS wäre also ein, ein klassischer Multiplikator. (I: Hm.) Und DIE müsste man identifizieren. Also die kam dann mit vollen Segeln auf mich zu, ne? So toll. Ne? Hier, sein Job auch. (räuspert sich) Ähm so etwas stelle ich mir auch vor. Und äh die stellt ja nicht ihre Behinderung in den Vordergrund, sondern die pusht das Thema ganz einfach. Und hat ein persönliches Engagement. Und solche Leute müsste man identifizieren, ne? (I: Hm.) Die selber einen Grund haben. Er hat ja auch einen Grund, warum er SBV-äh-Beauftragter ist. Ähm so Leute, die ne/ eine Berührung haben. Und das Thema mit Herzblut vorantreiben, ne? Das wären für mich die Multiplikatoren im Unternehmen. Und das aus dieser Tabu-Ecke rausholen, ne? Wir haben noch so ein schönes Thema, was äh äh ein Tabu ist. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. (I: Hm.) Ne? Das sind so / äh ist jetzt ein völlig anderes Thema. (I: Hm.) Aber wo man sagt, ja, puh, ein mega Thema, ich sehe es ja, wie gehst du denn damit um? Kann / JEDER kann dazu was sagen. Und es ist einfach völlig unter den (.) Teppich gekehrt. Wo man erst mal wieder denkt: "Du meine Güte." Und (.) das ist das, wenn die Leute eine Verbindung dazu haben. Und eine persönliche Betroffenheit. Oder ein Influencer oder / so. Gibt ja inzwischen / wir sind ja / mit unseren Produkten sind wir ja am Thema dran. Wir haben Produkte, die für diese Sachen eingesetzt werden. DA muss man eine Verbindung kriegen. Und wenn man da Leute hat, die das aus eigener Erfahrung, Betroffenheit vorantreiben, ne, wenn man die identifizieren kann, (I: Hm.) da ist man schon mal ein Stück weiter. Dann verstehen die Leute das auch, weil eine konkrete Story dahinter ist. (I: Hm.) (.) Aber dieses Implementieren in der Hierarchie? (..) (I: Hm.) Das wird (.) schwierig mit denen, ne? Wenn man da / die Menschen sollen sich ändern in ihrem Verhalten. Und eine Ausgewogenheit von ihren (.) ähm finanziellen äh äh ähm / also Business-Zielen. Und dann noch äh äh so eine Aufgabe wahrnehmen, die Softskills, um ihre Teams voranzubringen / da müsste / wie gesagt, das agile Management müsste eigentlich schon implementiert sein und f/ und (klopft einmal auf den Tisch) funktionieren. Und das tut es nicht. (.) Aus meiner Sicht. In manchen Teams natürlich schon, ne? (I: Hm.) Aber nicht in den klassischen Hierarchien, die wir haben. Wir haben ja unterschiedliche Organisationsteile. Sehr hierarchisch, dann wieder projektbezogen. Da muss man schauen, wo kann man solche Sachen umsetzen? Äh wo sind die Quick-Wins, ne? (.) Müsste // man / #00:48:13-4#

I: // Sie haben jetzt so mehrfach Einstellungen oder Verhaltensänderung angesprochen. Meinen Sie, dass das so auf Ebene der Mitarbeitenden (.) die Einstellung, dass / oder Hauptproblem oder so ein großes (.) Problem sind? #00:48:29-4#

B: Wenn den Leuten das vermittelt wird / die sind ja willig, ne? Die sind ja total willig. Und wenn die / wenn die das VERSTEHEN und nachvollziehen können. Und wie gesagt, der Vorgesetzte als Vorbild da ist (I: Hm.) und das als was Gutes und Wertschätzendes, was auch für sie äh äh was bringt. (I: Hm.) Ne? Das ist ja was Positives, wenn ich / man die Mitmenschen wahrnehme / wenn das als Teil (.) ähm der, der Ziele da, die ich erreichen soll, gesehen wird. Ähm (.) und ein Verständnis dafür da ist, dass es auch ehrlich gemeint ist, dann können die Leut/ werden die Leute da mit dabei sein, ne? (I: Hm.) Wenn das nur vorgeschoben ist und gesagt wird, das müssen wir jetzt einmal tun, weil das ist ein neues Programm / puh / (.) (I: Hm.) (.) so. Also (.) ja. Wie gesagt, man braucht / man braucht in den verschiedenen Bereichen dann solche Change Manager oder Multiplikatoren, (I: Hm.) die das Thema vorantreiben. In welcher Form auch immer. Und wo es sich dann auch konkret in den Teams zeigt, (I: Hm.) Ne? Wir haben ja dieses / wir haben ja dieses platte Thema ähm (.) Homeoffice. So, als Beispiel. Das ist eine komplette Änderung der Arbeitsbedingungen gewesen. (I: Hm.) Wir arbeiten viel globaler in vielen Bereichen. Da geht es / geht es voran. Und ähm äh wir haben bestimmte Infrastrukturen geschaffen mit Standards. Ob das nun Supply Chain ist, ist ja ein riesiger Bereich. Ne? So, da sind die Voraussetzungen geschaffen worden. Alle arbeiten auf denselben Grundlagen. Äh die Jobs sind ähnlich. Im Headquarter, in den / in den Ländern / so. Dann haben wir den / das / bas/ das banale Problem, wir haben eine Homeoffice-Vereinbarung. Die Teams sollen sich einigen, dass sie / äh wie sie arbeiten. Ob im Homeoffice oder hier? (I: Hm.) Und WANN sie arbeiten, mit WEM sie arbeiten, brr, so. Also agiles Arbeiten. Ne? Auf Basis von Projekten. Mehrere sind gleichzeitig verantwortlich für irgendwas. So. Und dann haben wir Bereiche, die haben das gemacht und ernst genommen. Die sind sehr international. Und die haben sich selber / in Workshops haben die sich das erarbeitet. Maßgabe ist das und das, das und das müssen wir machen. Wir haben hier die Tätigkeiten. So. Und da ist das völlig Wurst, um wen / um wen sich das dreht. Ob der nun im Rollstuhl sitzt oder (.) was auch immer. Das muss natürlich vorher laufen. Wer hat welche Fähigkeiten, Stärken und Schwächen? Und habe ich geguckt, WER macht eigentlich WAS? Was haben wir für Tätigkeiten? Wo können wir die machen? Ne? Und daraus resultierte dann letztendlich WANN arbeiten wir, WIE arbeiten wir? Homeoffice? Hm (nachdenklich), so. Dann haben die einen Plan gemacht. (.) Das machen die für die Projekte immer. Das ist natürlich nicht in allen Bereichen so. Sachbearbeiterbereich, soweit es sie denn noch gibt, äh wenn KI komplett umgesetzt ist / ähm da / das ist überall anders. Aber was ich damit sagen möchte, das wären im Grunde genommen so Einheiten, die die größte Affinität zu dem Thema haben. (I: Hm.) Oder wo, wo es Leute gibt, die / äh die das vorantreiben? (I: Hm.) Ne? Die würde man dann als / äh als Team, als Beispiel nehmen. Und die einfach an diesem Thema mal arbeiten lassen, weil die einfach Lust darauf haben. (I: Hm.) Weil die davon betroffen sind. (I: Hm.) Weil die das Thema gut finden. Wo die sagen: "Ja, machen wir jetzt einfach einmal." Ganz pragmatisch, ne? Und dann setzen die sich hin und regeln das selber. Das wäre ideal. Dass man nicht einen Vorgesetzten / und der sagt dann, das machen wir so und das machen wir so und das machen wir so. Und ich habe jetzt gedacht, wir machen mal / ähm oder ich habe gerade ein Seminar, ein Workshop gemacht und da habe ich das und das gelernt. Und das machen wir / probieren wir jetzt mal aus. Kann man natürlich auch machen. Aber am besten ist, dass die Leute sich das selber erarbeiten und sagen SO arbeiten wir jetzt. So. Und dann haben wir das und das Projekt, da sitzt der und der drauf. So. Und dann guckt man auf die Tätigkeit, die Expertise (.) und dann geht man per Workshop durch den ganzen Kram durch mit dem Programm. (I: Hm.) Und am Ende steht es dann. Ne? Und deswegen arbeiten wir so und so und so. Perfekt. Kann natürlich nicht jedes Team, MUSS nicht jedes Team. (I: Hm.) Aber das jetzt nur als Beispiel für ein / für ein Change Prozess. (I: Hm.) Dass man das GANZ pragmatisch runterbricht und sagt, so, ne? Ähm ich kann mir d/ wie gesagt, die Schwerbehinderung soll nicht ma/ im Fokus stehen, sondern (.) der Mensch mit seinen Potenzialen und Fähigkeiten, ne? Die er mitbringt. DAS ist das, worum es dreh/ und DAS ist ja das, was den Arbeitgeber interessiert. (I: Hm.) Was bringt er mit? Was habe ich von dem? Oder von der Mitarbeiterin. (I: Hm.) Ne? Muss mal eben gucken / wir sind durch. // (lacht) #00:53:28-0#

I: Gut, dann irgendeinen abschließenden Gedanken. // Können Sie mir noch einen geben? Abschließender / #00:53:34-6#

B: Für dieses Projekt? Ach so, ich würde mir wünschen, dass das zügig umgest/ umgesetzt wird. Dass das nicht jetzt äh auf so einer Metaebene so noch ein Jahr und noch ein Jahr dümpelt. Sondern dass äh / dass man über die Aufmerksamkeitsschiene / und dass äh die Absichtserklärung / dass, dass Unternehmen 3 da aktiv ist und sich da ein, ein Verständnis erarbeitet hat / dass das auch im DOING bei den Mitarbeitern ähm ankommt. Bei jedem einzelnen. (I: Hm.) Und nicht erst im Jahr 2030. (lacht) Sondern mittelfristig. (I: Hm.) DAS würde ich mir wünschen. Ja. #00:54:16-1#

I: Das war ein schönes Schlusswort. #00:54:16-3#

B: Ja, ne? (lacht) #00:54:16-3#